



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente de instituciones
educativas de la provincia de Chucuito, Puno, 2022**

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

AUTOR:

Luna Churruca, Mario Ruben (orcid.org/0000-0001-9376-1025)

ASESOR:

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

CO-ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi esposa e hijas, pues sin ellas no habría logrado, por su apoyo incondicional. Por eso les dedico este trabajo a mi familia.

Agradecimiento

A mi madre

“Siempre ha sido mi mejor guía de vida madre. Hoy cuando concluyo mis estudios, le dedico a usted este logro amada madre.

Índice de contenido

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCOTEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 17 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo | 18 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5 Procedimientos | 20 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS | 37 |
| ANEXOS | 42 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1: Validez del cuestionario de clima organizacional | 18 |
| Tabla 2: Validez del cuestionario de Acompañamiento Pedagógico | 18 |
| Tabla 3: Confiabilidad del cuestionario de clima organizacional | 19 |
| Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario de Acompañamiento pedagógico | 19 |
| Tabla 5: Clima organizacional en las instituciones educativas de la provincia de Chucuito | 22 |
| Tabla 6: Acompañamiento Pedagógico en las Instituciones Educativas de la provincia de Chucuito | 23 |
| Tabla 7: prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov | 24 |
| Tabla 8: Relación entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico | 25 |
| Tabla 9: Relación entre el clima organizacional y la visita en el aula | 26 |
| Tabla 10: Relación entre el clima organizacional y la intervención del acompañante | 27 |
| Tabla 11: Relación entre el clima organizacional y el taller de actualización | 28 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022.

La investigación es de tipo aplicada responde un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y esquema correlacional la población estuvo conformada por 100 docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito; la muestra fue igual que la población por lo tanto la técnica de muestreo es censal para la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario de clima organizacional y el acompañamiento pedagógico como instrumentos de recolección de datos los cuales pasaron por el proceso de validez y confiabilidad.

En ese contexto se ha logrado determinar que existe una relación directa positiva y significativa entre las variables de estudio corroborado por el coeficiente de spearman $r = 0.762$ y un p valor 0.000 lo cual indica que existe una relación directa y positiva entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico.

Palabras clave: Clima organizacional, acompañamiento pedagógico, estructura organizacional.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship that exists between the organizational climate and teaching pedagogical accompaniment in public educational institutions in the province of Chucuito, Puno 2022.

The research is of an applied type, responding to a quantitative approach with a non-experimental design and correlational scheme. The population consisted of 100 teachers from public educational institutions in the province of Chucuito; the sample was the same as the population, therefore the sampling technique is census for data collection, the survey was used as a technique and the organizational climate questionnaire and the pedagogical accompaniment as data collection instruments which went through the process of validity and reliability.

In this context, it has been possible to determine that there is a positive and significant direct relationship between the study variables corroborated by the spearman coefficient $r = 0.762$ and a p value 0.000, which indicates that there is a direct and positive relationship between the organizational climate and the pedagogical accompaniment.

Keywords: Organizational climate, pedagogical accompaniment, Organizational structure.

I. INTRODUCCIÓN

Un problema generalizado a nivel mundial que atraviesa la educación son los deficientes estándares de competencias que se tienen en los sistemas educativos, ellos se encuentran asociados a diferentes variables como el clima organizacional y el proceso de acompañamiento que realizan los directivos a los docentes, esto se encuentran asociados a diferentes variables como el clima organizacional y el proceso de acompañamiento que realizan los directivos para garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes, así Dávila y bardales (2020) sostienen que el problema de un adecuado clima organizacional se encuentra relacionado a diferentes elementos como la satisfacción salarial y recursos con los que cuentan en las instituciones educativas estos a su vez tienen una influencia en los indicadores de acompañamiento pedagógico el cual presentan deficiencias en el ejercicio profesional.

De otro lado, López et. al.(2021) la problemática del clima organizacional está relacionado directamente a la supervisión de sus autoridades locales entre ellas sus autoridades educativas y gobiernos locales es indispensable que los gobiernos locales se preocupen por el servicio educativo que se brinda dentro de su sector para ello deben existir alianzas estratégicas que permiten identificar las debilidades para una educación adecuada en los estudiantes de su jurisdicción un dato estadístico nos indica que el 70% de los trabajadores en educación consideran que el ambiente laboral es pésimo para el trabajo.

El problema del clima organizacional en las II.EE tiene una serie de factores entre los más preponderantes tenemos el conocimiento de incumplimiento de funciones, partiendo sobre el currículo escolar que presenta una resiliencia y dificultad para plasmarlo en el desempeño de los docentes la organización planificación y ejecución curricular limitan buen proceso de competencias en los estudiantes, por ello se hace necesario una verificación de los indicadores de cumplimiento con el propósito de garantizar los objetivos educacionales mediante el proceso de acompañamiento a los docentes (Goicochea, 2018).

La organización escolar es fundamental para el logro de metas institucionales en educación, la imagen deficiente que tiene la comunidad de sus sistemas

educativos se relaciona principalmente al clima organizacional que se observa en las diversas escuelas caracterizado por una atención inoportuna, sistema de evaluación deficiente resultados que no se contrastan con el aprendizaje de los estudiantes condicionan una constante crítica al sistema e incertidumbre sobre los niveles de logro de competencias que obtienen los estudiantes en la escuela. (Villacorta, 2019).

Otro proceso recurrente en las instituciones educativas es el acompañamiento pedagógico, este proceso de retroalimentación permanente que realizan los directivos con la finalidad de garantizar el desarrollo de competencias en los estudiantes suele ser ineficaz, sí bien existen indicadores de logro para determinar una eficiencia en el desempeño de los docentes muchas veces están condicionados a percepciones subjetivas de los directivos los cuales no se contrastan con los niveles de desarrollo de competencias que se evidencian en las evaluaciones nacionales e internacionales. (Bardales, 2018) En tal sentido el proceso de acompañamiento pedagógico se convierte es una herramienta cuestionable para garantizar el desarrollo de competencias, sí bien tiene objetivos precisos de mejora continua se hace necesario implementar estrategias que garanticen que el equipo directivo realice esta actividad de manera eficaz pues de no advertirse una sistematización y verificación de los indicadores de desempeño los resultados en cuanto a desarrollo de competencias en los estudiantes seguirán siendo deficiente. (Carranza, 2018) Por ello, la práctica permanente del acompañamiento pedagógico a cargo del equipo directivo debe estar caracterizado por una sensibilización de este proceso de Gran importancia para los docentes, las fichas de acompañamiento deben ser socializadas inicialmente con los docentes pues la mayoría de ellos se muestra adverso al proceso de acompañamiento o solo se prepara en los momentos que el directivo lo acompaña. (Saldarriaga, 2018)

En este contexto no es difícil comprender porque algunas posturas consideran que el problema del acompañamiento pedagógico se centra en la transparencia de ejecución del equipo directivo, es muy común que los docentes consideren a este proceso como un atentado a los derechos fundamentales de su autonomía o una excusa de otros por no querer ser monitoreados en cualquiera de los casos se advierte que este proceso tiene que ser transparente

flexible e informado pues el acompañado debe entender que forma parte de su desempeño y que el ser evaluado permanentemente garantiza los logros educativos que persigue el currículo. (Delgado, 2022).

Es de suma importancia las cualidades personales de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa para laborar en armonía, en un adecuado clima organizacional que permita motivar su trabajo diario y que el líder educativo en este caso, el director, promueva un óptimo clima organizacional, ya que servirá de herramienta para las relaciones interpersonales del personal a su cargo para aplicar de forma empática y fluida un llevadero acompañamiento pedagógico, cuyo propósito será fortalecer el desarrollo docente en beneficio del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Luego de haber analizado la realidad problemática planteamos el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en II.EE de la provincia de Chucuito, Puno 2022?, y de manera específica tendremos las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la visitas en el aula docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022?, ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022?, y finalmente ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el taller de actualización docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022?.

El presente trabajo de investigación se fundamenta en una justificación práctica brindando aportes fundamentales para diversos y posteriores estudios, convirtiéndose en una herramienta de consulta para la comunidad educativa que permita analizar las dimensiones que presenta el clima organizacional como medio de influencia directa en la comunidad educativa, así como el acompañamiento pedagógico para el fortalecimiento docente.

El presente estudio tiene una importancia desde el punto de vista teórico porque se convierte en una fuente de consulta para la comunidad educativa referente al sustento teórico del clima organizacional entendido como aquellos factores necesarios para un buen desenvolvimiento de los actores educativos y de otro lado el acompañamiento pedagógico entendido como el conglomerado de actividades que realiza el equipo directivo con la finalidad de acompañar

verificar y evaluar el desempeño que realizan los profesores en las aulas de clase, también tendrá un valor metodológico puesto que siguiendo las indicaciones del método científico emplea un enfoque nivel diseño de investigación en concordancia con la investigación científica garantizando que se sustenta en conocimiento comprobado y referenciado adecuadamente y el tratamiento de los datos responde a criterios válidos y confiables así como el desarrollo de la estadística con programas que brinden la confiabilidad de sus resultados.

De otro lado formulamos los objetivos de investigación: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en II.EE de la provincia de Chucuito, Puno 2022; y las metas específicas siguientes: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las visitas en el aula docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022; indicar la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022; y determinar la relación que existe entre el clima organizacional y en taller de actualización docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022.

Asimismo se formulan los supuestos de investigación, de manera general sí anticipa que el clima organizacional se relaciona directa y positivamente con el acompañamiento pedagógico docente en II.EE de la provincia de Chucuito, Puno 2022; y las hipótesis específicas: el clima organizacional se relaciona directa y positivamente con las visitas en el aula docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022; el clima organizacional se relaciona directa y positivamente con la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022, y finalmente el clima organizacional se relaciona directa y positivamente con el taller de actualización docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022. Asimismo el contexto de la provincia de Chucuito- Juli en el contexto real de que las instituciones educativas son en su mayoría rurales y de un contexto de escenario lingüístico Aymara, donde existe que el clima organizacional se relaciona directamente en el proceso educativo del acompañamiento docente en instituciones públicas de la provincia de chucuito pino 2022, y al finalizar la

investigación afectara positivamente en el clima organizacional de las instituciones públicas de la provincia de chucuito, puno 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Aquí se mencionan los antecedentes internacionales que se tienen para el trabajo de investigación es importante mencionar a Guillen (2020) quien realizó un estudio que tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica este estudio es de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo y arriba a un coeficiente de relación $r = 0.848$ lo cual indica que existe relación directa entre el clima y el desempeño el autor considera que el desempeño docente permite conseguir un mejor nivel de calidad educativa es decir un adecuado clima basado en la confianza la empatía distribución de funciones y respeto a los derechos de los trabajadores permite un ambiente propicio para la planificación y ejecución curricular la cual se ve materializada en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Otro aporte lo tenemos con Barrios et. al. (2013) tienen su estudio relacionado al clima organizacional y los procesos de participación comunitaria recaba información relevante con la finalidad de ver el comportamiento de dichas variables empleando un instrumento adaptado arriba la conclusión que existe relación entre el clima organizacional y la participación comunitaria sustentado en un coeficiente r igual 0.805 e indica que las características que tiene una entidad en lo referido a la comunicación trato asertivo empatía y valoración del trabajo que forman parte del clima tienen un efecto directo en la participación de los miembros educativos dónde los padres de familia se sienten identificados con las actividades de la escuela logrando una participación permanente para el mejoramiento continuo y que se traduce en una buena práctica de la escuela la comunidad.

Un referente también lo tenemos en Montoya (2017) quién realiza un estudio donde analiza la relación entre satisfacción laboral como parte de la identidad dentro de una organización y de otro lado el clima organizacional desde el enfoque de profesores y trabajadores administrativos en una institución superior chilena, el estudio se basa en la investigación científica teniendo un enfoque cuantitativo ha realizado un recojo de información a 166 trabajadores entre personal docente y que labora en área administrativa aplicado el

cuestionario de satisfacción laboral con la finalidad de analizar y recoger información de las variables, de ellos se puede observar algunos datos relevantes sobre los niveles de satisfacción un 95% de profesores refiere estar satisfechos con la labor que realiza mientras que un 90.6% del trabajador administrativo también lo manifiesta así, prospecto a analizar es el ambiente laboral donde un 80% de profesores consideras que es un ambiente propicio para el trabajo mientras un 72.7% de los administrativos consideran que el ambiente laboral es adecuado para su labor, sobre clima y satisfacción contiene que existe una relación directa y positiva ampara en un coeficiente $r = 0.523$ por lo cual se puede inferir de los aspectos relacionados a generar un ambiente propicio para el trabajo dentro de la organización de forma particular dentro de las instituciones educativas mediante una comunicación asertiva promoción y valoración del trabajo apoyo permanente para la práctica pedagógica tiene un efecto directo en los niveles de satisfacción donde el trabajador considera sentirse identificado con la institución participando activamente de las actividades internas y cumpliendo eficazmente sus funciones

Por otro lado, Vásquez (2021), realiza un estudio descriptivo para analizar los efectos del clima organizacional en diferentes países latinoamericanos analizando un conjunto de artículos entre el 2016 y 2020, en ese contexto describe qué el clima organizacional es un factor importante para el logro de las metas que toda entidad se plantea, y ni la educativa debe entenderse como aquellos factores positivos qué se deben establecer en las relaciones interpersonales entre los actores educativos para brindar un servicio eficaz a los usuarios qué son los estudiantes, de ello existe un conjunto de percepciones generales que tienen los trabajadores y ello permite analizar el efecto que tiene la organización de un buen clima en la satisfacción que sienten los actores educativos en el ejercicio de sus funciones luego de analizar aspectos relacionados a una comunicación asertiva manejo de emociones con un trato horizontal al colaborador establece estadísticamente y un clima organizacional tiene una incidencia porcentual del 37% sobre el nivel de satisfacción de los actores educativos por tanto una organización adecuada de los aspectos qué se desarrollan en la institución beneficia las actividades de aprendizaje.

Otro aporte es el de Armenderos, et. al. (2019), realizó un estudio donde analiza la repercusión del clima organizacional en el nivel de eficacia de los procesos educativos dentro de una entidad escolar, a realizar este estudio con un enfoque descriptivo correlacional analiza el clima desde el punto de vista de las características internas de la organización para el logro de metas institucionales entre ellas la eficiencia y el control, para que exista una eficiencia dentro de los trabajadores al margen del proceso de selección de los mismos se deben contar con escenarios físicos propicios para el servicio educativo asimismo la comunicación permanente y la retroalimentación son elementos primordiales para poder atender los estilos y ritmos de aprendizaje que tienen los estudiantes, de otro lado el control permite establecer el nivel de logro de las metas institucionales por tanto se realiza el efecto que tiene el empleo de fichas de observación y rúbricas de desempeño en concordancia con los logros educativos de los estudiantes es necesario socializar estos instrumentos de evaluación con los actores educativos de tal forma que se genere un ambiente de responsabilidad respeto y cumplimiento de sus funciones, al Amparo de este recojo de información encuentra una r igual 0.609 que indica que existe una relación directa positiva y moderada entre las variables de estudio demostrando la eficacia del clima organizacional en el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones.

Con respecto a los antecedentes nacionales podemos mencionar a Álvarez y Deceno (2022), su estudio de investigación tuvo como fin analizar de qué forma el teletrabajo ha modificado el clima organizacional en el marco de la pandemia del covid-19, planteó un estudio con enfoque cuantitativo basado en un diseño no experimental en el cual analiza la opinión de responsables de grupo y de trabajadores de una empresa nacional dedicada al rubro del combustible con la finalidad de analizar los efectos del clima organizacional de acuerdo a los parámetros de estructura es decir la organización que tiene la empresa, compensa considerada como aquella valoración que se le da al trabajo destacado a los trabajadores, responsabilidad analizando el cumplimiento funcional interno de la empresa que brinda las condiciones necesarias para el trabajo y relaciones que vienen a ser el conjunto de interacciones entre los actores laborales basados en la empatía respeto y asertividad, analizar estos aspectos que fueron recogidos a través de cuestionarios arriba a la conclusión

que existe una relación entre el clima organizacional y nivel de productividad en el trabajo sustentado en un $r = 0.695$ que se interpreta como una relación positiva directa y alta con lo cual demuestra la eficacia de organizar adecuadamente el clima organizacional para mejorar la productividad que tiene toda institución.

Para Gamarra (2017), realiza o estudio referido al análisis del clima organizacional y como este tiene repercusión con la gestión en el área administrativa, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se basa en el conocimiento científico desarrollo un corte transversal y entrevistó a colaboradores de una empresa educativa para determinar su percepción sobre dichas variables, Vicente de spearman arriba a un coeficiente $r = 0.891$, por tanto está en condiciones de afirmar que gestionar administrativamente una entidad basado en la distribución de recursos ambientes y estructura adecuada para la productividad y el criterio de recompensas como medio de valoración al desempeño destacado de los actores de la entidad permite generar un clima propicio para la productividad puesto que el trabajador se siente identificado y valorado por su empresa.

Así mismo Iguanse (2020), en el trabajo de investigación que realizó tuvo como objetivo fundamental identificaron la existencia de la relación del liderazgo pedagógico del director y el clima organizacional según la visión de los docentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y transversal. En cuanto a la muestra obtenida fue por muestreo no probabilístico, tipo censal y estuvo integrado por 150 docentes de dos II.EE nacionales de Trujillo, seleccionados por criterios inclusivos y exclusivos. Con respecto a los instrumentos, se utilizó el Test de liderazgo pedagógico del director, diseñado por Peláez (2017) y el Test de clima organizacional de Mario Martin Bris, adaptado por Meza (2019). El análisis de la obtención datos se demostró que existe una correlación positiva alta ($\rho = .742$) con $p < .00$ indicando que es altamente significativa la relación entre las variables liderazgo pedagógico del director y clima organizacional. En cuanto al liderazgo pedagógico del director su laborar como muy bueno (57,3 %); del mismo modo, el clima organizacional es muy bueno (49,4 %). Se sustenta como conclusion que existe relación positiva alta entre el liderazgo pedagógico del director y el clima organizacional.

Según Mayorca (2018), realiza un estudio que tiene como finalidad describir la probable relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en entidades educativas, en la realización de esta investigación acudió a la entrevista de 171 profesores quienes brindaron su percepción sobre las variables de estudio, estudio de enfoque cuantitativo que de acuerdo al diseño correlacional busca establecer los criterios de correlación que pudiesen existir entre las mismas es así que luego del análisis estadístico obtiene un coeficiente $r = 0.908$ donde concluye que la gestión educativa entendida como aquella administración que realiza el líder pedagógico de acuerdo a lo administrativo pedagógico y comunitario tiene un efecto directo sobre el clima laboral que se requiere en las instituciones escolares por ello una adecuada administración garantiza un servicio educativo eficaz.

Otro aporte importante es el de Medina y Zanoni (2016), El estudio de investigación tuvo por finalidad evaluar el grado de eficacia que pudiese tener el clima organizacional en los aspectos de satisfacción laboral desde la percepción de profesores que pertenecen a una región del Perú en particular de la región Junín, para salir fecho analiza ciertas características que permiten establecer la relación entre las variables como la autorrealización caracterizada por la identidad que tienen los actores educativos por sentirse identificados y realizados en su práctica pedagógica, laboral que es evidencia cuando los diferentes actores educativos participan de las diferentes actividades escolares, supervisión cuando existe permisividad para ser monitoreado y reflexionar sobre su práctica, comunicación referido a las relaciones interpersonales dentro de la institución al análisis estadístico obtiene r igual 0.702 con lo cual concluye que el clima organizacional tiene un efecto positivo directo y alto sobre los niveles de satisfacción que presentan los actores educativos.

Ahora se realizará el análisis del sustento teórico de las variables de estudio que corresponden al clima organizacional y lo que respecta a acompañamiento pedagógico.

Según Moncayo et. al. (2009) el clima organizacional es aquella actividad que se realiza dentro de una entidad educativa donde los actores educacionales como directivos docentes administrativos estudiantes y padres de familia constituyen una comunidad dentro de los cuales debe existir una comunicación

asertiva basada en el respeto la solidaridad la responsabilidad y el principio de autoridad con la finalidad de garantizar el aprendizaje en los estudiantes.

Para Iglesias y Torres (2018) el clima organizacional se constituye en un elemento primordial dentro del proceso organizativo de una institución es el encargado de gestionar el cambio y proponer alternativas innovadoras para que los productos de la organización sean óptimas y de acuerdo a la demanda del usuario, el clima organizacional por ende tiene una repercusión en el servicio que brinda la organización por ello es de vital importancia que todos los procesos internos de productividad sean observados y evaluados permanentemente para garantizar la calidad del propio sistema y la satisfacción del usuario final, clima organizacional se convierte en aquel factor primordial donde los actores de la organización deben participar actual y asumir el rol que le corresponde de manera eficaz guardando una comunicación asertiva y efectiva que se dirija a las metas institucionales.

El aporte de Rodríguez (2016), sostiene que el clima organizacional se constituye en el activo primordial y en tiempo presente de una empresa, basado en el enfoque de servicios el clima organizacional es el factor primordial para la productividad de una organización es por ello que se deben identificar las variables causales intermedias y finales que contribuye para generar un escenario propicio de productividad empresarial, en tal sentido se refuerza la idea de formar una conducta autocrítica del trabajador que basado en la responsabilidad y asignación de funciones constantemente reflexiona sobre el rol que cumple dentro de la organización y como su eficacia garantiza un servicio de calidad para el usuario de esta manera se garantiza la productividad de la organización y se beneficia a todos los actores productivos dentro de la misma, realizando una analogía en el sistema educativo el clima organizacional respondería a aquellos aspectos que generan un espacio propicio para el aprendizaje debiendo estar precisado una comunicación empática respetuosa pero con asignación de funciones bajo un marco normativo legal que coadyuve a los fines y metas que tiene el sistema educativo y de manera práctica permita el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Otro aporte lo encontramos en Brito (2020) quién sostiene que el clima organizacional coadyuvan a la productividad de la organización, en primer término tenemos al liderazgo que asume el responsable de la organización, este

actor debe definir las líneas de productividad las responsabilidades funciones y metas a cumplir en la organización y para poder lograrlo debes generar un espacio de comunicación respetuosa asertiva y empática que permita todos los actores de la organización desarrollar sus actividades de manera exitosa y con responsabilidad, otro importante vertiente es la toma de decisiones, en este sentido es necesario que el responsable de la organización tome las medidas más apropiadas para generar un clima propicio de productividad, dado que un escenario dónde los trabajadores no asumen su responsabilidad tendrá una repercusión directa en la productividad.

El estudio de Araque et. al. (2018) sostiene que el clima organizacional es la base para el emprendimiento y productividad de cualquier entidad es por ello qué se debe generar un ambiente laboral donde todos los actores educativos tengan la motivación por cumplir sus actividades laborales, tengan esa capacidad de emprendimiento que lleve al éxito a la organización poniéndose énfasis en la interacción permanente de los trabajadores con la única finalidad de coadyuvar se unos a otros al cumplimiento del trabajo hecho contrario se percibe cuando los trabajadores muestran desinterés por la labor encomendada generando retraso en las actividades productivas y por ende un servicio de baja calidad que no tiene relación con la productividad conduciendo a la organización a la debacle y a su probable desintegración, se tiene que generar la cultura emprendedora donde todos los trabajadores fruto de su participación permanente pueden recibir incentivos que contribuyan a las metas programadas dentro de la institución.

De otro lado Ramos (2018) considera que el clima organizacional es un elemento primordial para el desempeño laboral de los trabajadores de una organización en tal sentido se deben generar las condiciones para que los trabajadores de una organización se encuentren en todo momento motivados y expedito para el trabajo, el sentido se hace necesario hacer un análisis de las actividades laborales que realizan los actores de la organización asignado funciones de acuerdo al nivel y productividad de cada uno el exceso de trabajo genera también baja productividad puesto que la presión excesiva no permitirá que el servicio sea de calidad, por ello se debe generar un clima de diálogo permanente en organización sin que esté atente contra la autonomía de la empresa es necesario que las condiciones laborales la estrategia de incentivos

y la identidad con la empresa sean herramientas fundamentales para que se promuevan la reflexión permanente con la única finalidad de optimizar los procesos productivos.

Segredo (2013) desarrolla una propuesta de las dimensiones para el clima organizacional, la primera dimensión denominada liderazgo es aquella que asigna la responsabilidad de la organización al líder pedagógico, representado en el directivo cuya conducta debe atender las necesidades prioritarias de la institución para el logro de competencias en los estudiantes partiendo de una dosificación de los recursos y materiales con que cuentan la administración de los recursos económicos y la implementación de una propuesta pedagógica coherente con los logros institucionales. La segunda dimensión es la motivación, la cual indica qué es el conjunto de perspectivas y niveles de satisfacción que presentan los actores educativos dentro de la institución que permita un desempeño eficiente de la labor encomendada sintiéndose parte de la institución y estando permanentemente motivados para el ejercicio de sus actividades académicas acciones que deben ser por mentadas por el líder pedagógico

La tercera dimensión es la reciprocidad, referida aquella actividad donde cada actor educativo se siente valorado de acuerdo al trabajo que realiza dentro de la institución, través de esta dimensión todos los trabajadores consideran ser parte importante dentro de la institución permanentemente son retroalimentados y reconocido por contribuir al logro de las metas institucionales. La cuarta dimensión es la participación, a través de esta actividad los actores educativos participan permanentemente en la organización de las diversas comisiones de trabajo dentro de la institución educativa, caracterizado por una comunicación empática y trabajo en equipo con la finalidad de garantizar las acciones encomendadas. La quinta dimensión es la fluidez, esta dimensión hace referencia a qué tan fluida y respetuosa es la comunicación entre todos los actores educativos, vela por qué la comunicación interna entre los trabajadores de una institución, así como la comunicación externa a los padres de familia sobre el servicio educativo cede en un ambiente de respeto mutuo y se dirija al desarrollo de competencias de los estudiantes

Referente a la variable acompañamiento pedagógico, Muñoz (2017) define a este proceso como aquel que realiza el líder educativo con la finalidad de brindar orientación y soporte a los docentes a su cargo, garantizar la práctica pedagógica de los profesores a través del monitoreo y registro de información relevante que permita una reflexión de las estrategias que emplea en el proceso de enseñanza, asimismo promueve la reflexión del desempeño a través de los compromisos de mejora que asume el docente como parte de su mejora continua para lograr las metas institucionales.

En este sentido el Minedu (2013) define el acompañamiento pedagógico como aquel proceso de asesoría dónde existe una planificación permanente está se debe dar de manera colegiada de tal forma que los actores educativos es decir docentes y directivos tengan conocimiento pleno del proceso, , debe estar contextualizada puesto que cada acción que se realiza debe atender las demandas del entorno y no meramente replicar aquellas de otros escenarios, la mente debe ser respetuosa en todo momento debe ponerse en práctica una comunicación asertiva y empática promoviendo los valores institucionales y desterrar todo rasgo de discriminación.

El acompañamiento pedagógico brinda a profesores y demás actores educativos un soporte de orientación pedagógica y retroalimentación que deben realizar los directivos, promueve la reflexión de la práctica pedagógica a través de una comunicación asertiva y respeto hacia los docentes analizan su desempeño reconocen sus debilidades y adoptan mecanismos de cambio con la finalidad que los estudiantes logren los aprendizajes previstos. (Minedu, 2018)

Otra Concepción del acompañamiento pedagógico es aquel que se relaciona con la verificación de procedimientos que se realizan dentro de la práctica educativa, consiste en verificar de acuerdo a los parámetros de desempeño la evidencia correspondiente que garantice el logro de los aprendizajes del estudiante, este sentido se tiene el marco del buen desempeño docente donde se explicitan las acciones concretas que todo profesor debe realizar en el aula con la finalidad de fomentar El pensamiento creativo y el logro de los aprendizajes para ello se utilizan rúbricas de evaluación que permiten diagnosticar el desempeño y asumir compromisos de mejora (Minedu, 2014).

Una posición semejante es aquella que menciona que el acompañamiento pedagógico es aquel proceso permanente de asesoría y reflexión, el cual conlleva a la mejora continua de las actividades pedagógicas, el acompañamiento no debe ser visto como una supervisión sino como una oportunidad de aprendizaje permanente desterrar la imagen que es verificar con actitud sancionadora por una percepción reflexiva de mejora continua donde directivos y docentes se ayudan para garantizar el logro de aprendizaje en los estudiantes (Briggs, 2000)

Según Muñoz (2017) el acompañamiento pedagógico presenta tres dimensiones, la primera se denomina visitas en el aula, es aquella donde el directivo procede a observar la práctica del docente en el aula de clase y pone en práctica la observación del proceso pedagógico que se demuestra venga el desarrollo de la sesión a través de El registra información relevante que luego se retroalimenta en función de los indicadores relacionados al buen desempeño docente. La segunda se denomina intervención del acompañante, es aquella actividad donde el directivo o acompañante interviene en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de brindar asistencia o recomendaciones sobre el proceso, piensen marca aquella orientación personalizada que realiza el acompañante en un espacio posterior a la clase donde reflexiona con el docente sobre la pertinencia de las estrategias el tratamiento de las actitudes de los estudiantes y los criterios de evaluación que garanticen analizar la evolución de las competencias que indica el currículo.

Finalmente tenemos la dimensión taller de actualización, aquellos espacios académicos en los cuales se da tratamiento a diferentes temáticas pedagógicas con la finalidad de mejorar el desempeño que presentan los profesores en el ejercicio de sus funciones estas estarán orientadas a estrategias metodologías recursos materiales e instrumentos de evaluación por recursos tecnológicos que ayuden el desarrollo de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

En cuanto al marco teórico sobre los contenidos de la dimensiones de la investigación Clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente de instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno, 2022, las dimensiones de los talleres académicos o colegiaturas a cargo de los directivos de las instituciones, son a través de la planificación de organizacional en base al

tema de mejorar en el proceso educativo de aprendizaje enseñanza que tiene la institución como misión de acuerdo Proyecto Educativo Institucional, en donde los docentes ejecutan la reflexión de su autoformación profesional en el marco del buen desempeño docente y mejora institucional.

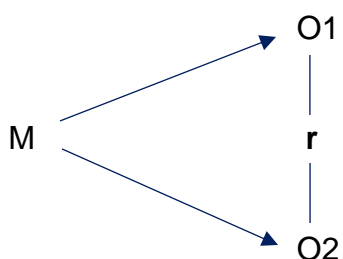
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación responde al método cuantitativo debido a que el registro de datos pasará a convertirse en datos numéricos, Rous (2020) la investigación cuantitativa es aquella que recoge información de sus variables y que los datos que han sido registrados se convertirán a datos numéricos los cuáles serán tratados estadísticamente para la comprobación respectivas de los supuestos de investigación.

Y otro lado la investigación responde al método hipotético deductivo, Escobar (2018) este método se caracteriza porque a partir de la información que se obtiene de las variables de estudio se plantean supuestos de investigación a lo cual se denominan hipótesis luego del tratamiento estadístico se procede a sacar conclusiones de las cuales se pueden deducir conclusiones que puedan generalizarse para otros estudios.

La investigación es de tipo aplicada, para Hernández et. al. (2017) la investigación de este tipo es aquella que toma el conocimiento científico ya comprobado con la finalidad de responder a demandas o problemas que se presenten el entorno real de tal forma que se puedan describir las características observables de las variables a partir de instrumentos contruidos con información comprobada. El nivel de la investigación es correlacional, según Campo (2016) este nivel se caracteriza por analizar las variables en su estado natural y luego analizar el nivel de relación que tiene una variable con la otra sí intervenir en modificar la estructura interna de alguna de ellas. El diseño de la investigación es el descriptivo correlacional el cual presenta el siguiente esquema:



M: muestra del estudio

O1: Clima organizacional

O2: Acompañamiento Pedagógico

r: relación entre las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual.

Moncayo et. al. (2009) el clima organizacional es aquella actividad que se realiza dentro de una entidad educativa dónde nos actores educacionales como directivos docentes administrativos estudiantes y padres de familia constituyen una comunidad dentro de los cuales debe existir una comunicación asertiva basada en el respeto la solidaridad la responsabilidad y el principio de autoridad.

Definición operacional:

El clima organizacional operativamente se desarrollará de acuerdo a las dimensiones liderazgo motivación reciprocidad participación y comunicación, elaborando es un instrumento de 20 ítems para recolectar información (Segredo, 2013).

Variable 2: Acompañamiento pedagógico.

Definición conceptual:

Es el proceso que realiza el líder educativo con la finalidad de brindar orientación y soporte a los docentes a su cargo, garantizar la práctica pedagógica de los profesores a través del monitoreo y registro de información relevante que permita una reflexión de las estrategias que emplea en el proceso de enseñanza (Muñoz, 2017)

Definición operacional:

Según Operativamente el acompañamiento pedagógico se medir a través de las dimensiones visita en el aula, Intervención del acompañante y taller de actualización elaborando para ello un cuestionario de 20 ítems (Muñoz, 2017).

3.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo constituida por 100 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Chucuito la región Puno.

De acuerdo a ello no hubo muestreo pues se ha tomado a la totalidad de la población.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en el presente estudio es la encuesta que busco a través de la relación directa con el sujeto muestral la opinión sobre las variables de estudio, el instrumento seleccionado es el cuestionario tanto para clima organizacional como acompañamiento pedagógico, el primero de ellos tiene 20 ítems organizado en función a 5 dimensiones mientras que el segundo tiene 20 ítems organizado en función a 3 dimensiones.

Para determinar la validez de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos y puedan dar fe de la integridad de lo pretendido a investigas siendo los resultados.

Tabla 1

Validez del cuestionario de Clima organizacional

| Experto | Validación |
|-------------------------------------|-------------------|
| Dr. Sonilda Barbara Atencio Atencio | Aceptable |
| Dr. Sergio Cayra Mamani | Aceptable |
| Mg. Alexander Ruso Peñaloza Huanca | Aceptable |

Tabla 2

Validez del cuestionario de Acompañamiento Pedagógico

| Experto | Validación |
|-------------------------------------|-------------------|
| Dr. Sonilda Barbara Atencio Atencio | Aceptable |
| Dr. Sergio Cayra Mamani | Aceptable |
| Mg. Alexander Ruso Peñaloza Huanca | Aceptable |

Luego se procedió a realizar el análisis de confiabilidad para determinar la eficacia de los instrumentos siendo los resultados:

Tabla 3

Prueba de alfa de cronbach del cuestionario de Clima organizacional

| | N | % |
|-------|-----------------------|----------|
| Casos | Válido | 100 |
| | Excluido ^a | 0 |
| | Total | 100 |

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

| N° de elementos | Valor del alfa de cronbach |
|------------------------|-----------------------------------|
| 20 | 0,981 |

Al analizar el coeficiente obtenido de 0.981 se está en condiciones de afirmar que es confiable.

Tabla 4

Prueba de alfa de cronbach del cuestionario de acompañamiento pedagógico

| N° de elementos | Valor del alfa de cronbach |
|------------------------|-----------------------------------|
| 20 | 0,971 |

Análogamente se aprecia un coeficiente de 0.971 que indica que se puede confiar en el instrumento para el proceso de recolectar datos.

3.5 Procedimientos

Para el presente estudio se siguieron secuencialmente un conjunto de etapas con la finalidad de garantizar la integridad de los datos y arribar a conclusiones confiables. Primero se ha realizado una búsqueda exhaustiva de los antecedentes de investigación en motores de búsquedas indexados para determinar la existencia de artículos científicos y teorías relacionadas a la variable clima organizacional y acompañamiento pedagógico.

Luego se ha organizado esta información para construir la realidad problemática haciendo referencia a informes internacionales y nacionales que permitan brindar claridad sobre la elección del tema investigado luego se han formulado y organizado los antecedentes del estudio en orden internacional y nacional para finalmente organizar el sustento teórico de las variables y sus dimensiones. Tercer lugar se ha recurrido a diferentes fuentes de aspectos metodológicos para precisar el tipo de investigación enfoque nivel y diseño basado en el método científico que permite arribar a conclusiones confiables.

Finalmente se han aplicado los instrumentos de recolección de datos en la institución seleccionada cumpliendo todos los protocolos informados solicitando las autorizaciones correspondientes y brindando información preliminar sobre los objetivos de investigación que los datos recolectados serán íntegramente con objetivos de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recolectada la información se procederá al análisis de los datos recolectados para ello se seguirá una secuencia que permita organizar realizar las pruebas e interpretación de los resultados. En una primera etapa los datos obtenidos se organizan en una base de datos, claves de una hoja de cálculo se diseña una tabla que contenga la valoración de ítem por ítem organizados por dimensiones y por el total de la variable tanto para clima organizacional como para el acompañamiento pedagógico. Con los datos ya organizados por dimensiones y variables se procede a realizar tablas descriptivas donde se caracterizará la frecuencia y el porcentaje encontrado en su estado natural de dichas variables. En tercer lugar, se procederá a trasladar los datos de la hoja de cálculo al programa estadístico spss versión 26 en la cual se realizará la prueba de normalidad para establecer si la distribución es normal o no normal, al realizar dicha prueba se logra determinar que la distribución es normal eligiendo la prueba no paramétrica de acuerdo al diseño de investigación que corresponde al coeficiente rho de spearman. Con la decisión tomada se procede a realizar el análisis de correlación para dar respuesta a cada uno de los objetivos de investigación interpretando los resultados y generalizando los en la discusión donde se realiza la defensa del presente estudio.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación ha respetado íntegramente lo indicado por la normatividad de la universidad César Vallejo, mantenido en reserva en todo momento la identidad de los sujetos muestrales pues su intervención es solo para analizar su opinión referente a las variables de estudio más no tendrá una utilidad informativa hacia sus instituciones o emplear dichos datos con otros fines mostrando en todo momento el consentimiento informado a cada uno de los sujetos muestrales, lado sea respetado la autoría de cada uno de los aportes teóricos que han sido citados en el presente estudio los cuales respondiendo al método científico han sido referenciados empleando la cita APA 7, finalmente se ha respetado la integridad de los datos empleando un software estadístico confiable para fines investigador es como el SPSS versión 26 que garantiza la confiabilidad de las pruebas estadísticas que permiten responder a los objetivos de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadísticos descriptivos

Tabla N° 5

Clima organizacional en las II.EE de la provincia de Chucuito

| Categorías | V1 | | D1 | | D2 | | D3 | | D4 | | D5 | |
|------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| | f | % | F | % | F | % | f | % | f | % | f | % |
| Bueno | 22 | 22% | 18 | 18% | 19 | 19% | 24 | 24% | 19 | 19% | 23 | 23% |
| Regular | 43 | 43% | 49 | 49% | 46 | 46% | 37 | 37% | 44 | 44% | 46 | 46% |
| Deficiente | 35 | 35% | 33 | 35% | 35 | 35% | 39 | 39% | 37 | 37% | 31 | 31% |
| | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% |

V1: Clima organizacional, D1:liderazgo, D2: motivación; D3: Reciprocidad; D4: Participación; D5: Comunicación

La tabla 5 presenta los resultados del clima organizacional y de sus dimensiones de acuerdo a la percepción de docentes de II.EE de la provincia de chucuito. Podemos apreciar que en lo referente a la variable clima organizacional un 43% considera que hay un nivel regular de clima organizacional y un 35% que hay un deficiente clima, referente a la dimensión liderazgo se aprecia que un 49% indica que hay un nivel regular y 35% que hay un nivel deficiente.

Asimismo referente a la dimensión motivación un 46% considera que hay un nivel regular mientras que un 35% indica que hay un nivel deficiente, de otro lado la dimensión reciprocidad tiene un 37% en el nivel regular y un 39% en el nivel, en cuanto a la dimensión participación se obtiene un 44% en nivel regular y un 37% en nivel deficiente, finalmente en lo referente a la dimensión comunicación un 46% considera que existe un nivel regular y 31% un nivel deficiente.

Podemos apreciar que las mayores concentraciones de la variable y sus dimensiones se encuentran en el nivel regular seguido del nivel deficiente.

Tabla N° 6*Acompañamiento Pedagógico en las II.EE de la provincia de Chucuito*

| Categorías | Acompañamiento | | Visita aula | | Intervención | | Taller | |
|------------|----------------|------|-------------|------|--------------|------|--------|------|
| | F | % | F | % | f | % | f | % |
| Alto | 17 | 27% | 15 | 15% | 18 | 18% | 17 | 17% |
| Medio | 55 | 55% | 61 | 61% | 52 | 52% | 60 | 60% |
| Bajo | 28 | 28% | 24 | 24% | 30 | 30% | 23 | 23% |
| | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% | 100 | 100% |

La tabla 6 presenta los resultados del acompañamiento pedagógico desde la percepción de los docentes de las II.EE de la provincia de chucuito así como de sus dimensiones. En cuanto a la variable acompañamiento pedagógico se puede apreciar que un 55% que existe un nivel medio y un 28% considera que existe un nivel bajo.

Asimismo referente a la dimensión visitas en el aula un 61% considera que existe un nivel medio de acompañamiento y un 24% considera que existe un nivel bajo de acompañamiento, de otro lado en cuanto a la dimensión intervención del acompañante un 52% indica que existe un nivel medio y un 30% que existe un nivel bajo, finalmente en cuanto a la dimensión taller de actualización un 60% indica que hay un nivel medio de implementación mientras un 23% indica que hay un nivel bajo de implementación.

Podemos apreciar de la tabla que la mayor concentración se encuentra en un nivel medio de acompañamiento pedagógico y sus dimensiones seguido por un nivel bajo en la variable y sus dimensiones.

4.1. Estadística inferencial

Prueba de normalidad

A continuación, se realiza la prueba para determinar la distribución normal de los datos encontrados en la investigación de acuerdo a la muestra de investigación la prueba seleccionada es la de kolmogórov-smirnov.

Tabla 7

prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1_Clima | ,159 | 100 | ,000 | ,922 | 100 | ,000 |
| d1_visita | ,122 | 100 | ,001 | ,957 | 100 | ,002 |
| d2_intervencion | ,120 | 100 | ,001 | ,957 | 100 | ,002 |
| d3_taller | ,142 | 100 | ,000 | ,945 | 100 | ,000 |
| V2_Acompañamiento | ,117 | 100 | ,002 | ,953 | 100 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 7 podemos apreciar los resultados de la prueba de normalidad de kolmogorov que se aplicó a los resultados para determinar si existe una distribución normal.

Podemos apreciar que en cuanto a la variable clima organizacional existe un p-valor 0.000 menor a 0.05, sí mismo vemos a la dimensión visita en el aula que presenta un p-valor de $0.001 < 0.05$, asimismo en la dimensión intervención del acompañante se obtiene un p valor 0.001 menor 0.05, en cuanto a la dimensión taller de capacitación se obtiene un p-valor 0.000 menor 0.05, ambiente tenemos la variable acompañamiento pedagógico que presenta un p-valor 0.002 -0.05, acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la distribución es normal correspondiendo una prueba no paramétrica Que de acuerdo al diseño correlacional corresponde a la prueba rho de spearman.

Correlación entre clima organizacional y acompañamiento pedagógico

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno 2022

Tabla 8

Relación entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico

| | | clima organizacional | Acompañamiento pedagógico |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | clima organizacional | 1,000 | ,762** |
| | | | |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| Acompañamiento pedagógico | Acompañamiento pedagógico | ,762** | 1,000 |
| | | | |
| | Coefficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 100 | 100 |

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

La tabla 8 muestra la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico al aplicar la prueba estadística rho de spearman.

En ese sentido se puede apreciar que existe un p-valor de 0.000 y un $r = 0.762$ con lo cual se esté en condiciones de afirmar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables de estudio esto quiere decir que un clima organizacional caracterizado por un ambiente propicio para el aprendizaje genera un acompañamiento pedagógico pertinente donde el docente es orientado por el directivo con la finalidad de garantizar el aprendizaje, de esta manera queda comprobada la hipótesis general.

Correlación entre clima organizacional y visita en el aula

Objetivo Específico 1: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las visitas en el aula docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022

Tabla 9

Relación entre el clima organizacional y la visita en el aula

| | | <u>clima</u> | | |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------|
| | | <u>organizacional</u> | <u>visita en el aula</u> | |
| Rho de Spearman | <u>clima organizacional</u> | <u>Coeficiente de correlación</u> | 1,000 | ,711** |
| | | <u>Sig. (bilateral)</u> | . | ,000 |
| | | <u>N</u> | 100 | 100 |
| | <u>visita en el aula</u> | <u>Coeficiente de correlación</u> | ,711** | 1,000 |
| | <u>Sig. (bilateral)</u> | ,000 | . | |
| | <u>N</u> | 100 | 100 | |

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

La tabla 9 muestra la relación que existe entre el clima organizacional y la visita en el aula al aplicar la prueba estadística rho de spearman.

En ese sentido se puede apreciar que existe un p-valor de 0.000 y un $r = 0.711$ con lo cual se esté en condiciones de afirmar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables de estudio esto quiere decir que un clima organizacional que genere un espacio pedagógico propicio para el aprendizaje y el procedimiento de visitas en el aula qué es el acompañamiento que realiza el directivo al docente en un clima de respeto actividad promoviendo la reflexión de los aprendizajes en tal sentido existe relación directa entre las variables por lo cual se comprueba la hipótesis específica 1.

Correlación entre clima organizacional y la intervención del acompañante

Objetivo Específico 2: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022

Tabla 10

Relación entre el clima organizacional y la intervención del acompañante

| | | | <u>clima organizacional</u> | <u>intervención del acompañante</u> |
|-----------------|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | <u>clima organizacional</u> | <u>Coefficiente de correlación</u> | 1,000 | ,761** |
| | | <u>Sig. (bilateral)</u> | . | ,000 |
| | | <u>N</u> | 100 | 100 |
| Rho de Spearman | <u>intervención del acompañante</u> | <u>Coefficiente de correlación</u> | ,761** | 1,000 |
| | | <u>Sig. (bilateral)</u> | ,000 | . |
| | | <u>N</u> | 100 | 100 |

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

La tabla 10 muestra la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante al aplicar la prueba estadística rho de spearman.

En ese sentido se puede apreciar que existe un p-valor de 0.000 y un $r = 0.761$ con lo cual se esté en condiciones de afirmar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables de estudio esto quiere decir que un clima organizacional que genere un espacio pedagógico propicio para el aprendizaje y el procedimiento de visitas en el aula que es la intervención del acompañante la cual se realiza en un espacio de respeto mutuo y con el propósito de mejorar la práctica pedagógica del docente espacio distinto a una supervisión que genera una mejora progresiva que se reflejen los logros de aprendizaje, con ello queda demostrada la hipótesis específica 2.

Correlación entre clima organizacional y el taller de actualización

Objetivo Específico 3: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el taller de actualización docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022.

Tabla 11

Relación entre el clima organizacional y el taller de actualización

| | | | <u>clima</u> <u>organizacional</u> | Taller de <u>actualización</u> |
|----------|--|--|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de | <u>clima organizacional</u> | <u>Coefficiente de</u> <u>correlación</u> | 1,000 | ,708** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| Spearman | <u>Taller de</u> <u>actualización</u> | <u>Coefficiente de</u> <u>correlación</u> | ,708** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

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

La tabla 11 muestra la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante al aplicar la prueba estadística rho de spearman.

En ese sentido se puede apreciar que existe un p-valor de 0.000 y un $r = 0.708$ con lo cual se esté en condiciones de afirmar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables de estudio, es decir que el clima organizacional caracterizado por el espacio donde los actores educativos se desenvuelve en un ambiente de respeto empatía y cumplimiento de sus funciones tiene relación directa con la ejecución de los talleres de actualización no permiten que los docentes pongan en práctica estrategias innovadoras para el logro de los aprendizajes, con estos resultados queda comprobada la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados se procede a realizar la discusión de los mismos contrastando estos datos con los aportes de los antecedentes de investigación y el sustento teórico de las variables con sus dimensiones.

Ese sentido el objetivo general de la investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en II.EE de la provincia de Chucuito, Puno 2022, en línea con lo buscado en el objetivo general, aplicando la prueba estadística Rho de Spearman se obtiene un valor de 0.000 y un coeficiente $r = 0.762$ evidencias suficientes para indicar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables de estudio, por ello un clima organizacional caracterizado por un espacio donde los actores educativos se desempeñan en un clima de respeto y empatía y cumplimiento de sus funciones tiene un efecto directo en el acompañamiento pedagógico caracterizado por un líder que orienta a sus docentes con la finalidad de reflexionen sobre su desempeño permitiendo una mejora continua de los procesos didácticos y consecuentemente el desarrollo de las competencias en los estudiantes.

Los resultados obtenidos tienen concordancia con el aporte de Montoya (2017) que un estudio sobre clima organizacional y satisfacción laboral con trabajadores docentes y administrativos en una institución en Chile logra demostrar que existe un nivel de relación de 0.523 con lo cual se está en condiciones de indicar que existe una relación directa positiva y alta, está se puede obtener a partir del empleo del cuestionario de satisfacción laboral s 2023 este instrumento ha permitido identificar las condiciones sociales y demográficas que se tiene que tener en el clima organizacional y cómo es te permite un buen desempeño de los actores educativos por tanto, se convierte en un soporte a los resultados contra dos en la investigación puesto que se le daba el día al efecto que tiene el clima organizacional sobre los procesos de acompañamiento pedagógico.

Dentro del sustento teórico tenemos el aporte de Moncayo (2009) quién le daba el día al proceso del clima organizacional como la actividad que tiene que realizarse en toda entidad educativa que garantice que todos los actores como docentes administrativos estudiantes y padres de familia se desenvuelvan

y relacionen en un ambiente de respeto comunicación asertiva y cumplimiento de sus funciones a partir de ello se puede garantizar la productividad en términos educativos consiste en un buen servicio educativo que garantice la formación de los estudiantes y que promueva el logro de competencias que exige El currículo. Otro aporte lo tenemos en Iglesias y Torres (2018) quién también le da la valía el clima organizacional como elemento primordial para la organización de una institución, indicando que el gestor educativo es el cargado de proponer las alternativas que atiendan a las demandas que exigen el servicio estudiantil por ello debe realizarse una comunicación horizontal que pueda atender a las demandas que se promuevan en los estudiantes traducidas en recursos medios y materiales que garanticen el logro de las metas institucionales.

Asimismo tenemos que el objetivo específico 1 tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las visitas en el aula docente en II.EE públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022, en esta línea la estadística nos brinda la siguiente información un p-valor 0.0001 nivel de correlación $r = 0.711$, al análisis del observado se está en condiciones de afirmar que el clima organizacional que se evidencia a través de un espacio respetuoso asertivo y cumplimiento de funciones tiene una relación directa y proporcional con las visitas en el aula que realiza el directivo donde se convierte en su soporte para orientar guiar y reflexionar sobre su práctica pedagógica estas actividades permitirán una mejora constante del servicio educativo apuntando a una educación de calidad, de esta manera se comprueba la hipótesis específica 1.

Los resultados tienen coherencia con los arriba dos por Gamarra (2017) quién realizó un estudio con la finalidad de analizar la gestión administrativa en relación con el clima organizacional, este estudio tuvo como finalidad establecer los niveles de concordancia y efecto entre las variables de estudio se aplicó una prueba de hipótesis amparada en el coeficiente de spearman que asciende a 0.891 indicando que hay una correlación positiva y alta, qué tal sentido existe pues evidencias suficientes para ver que la gestión administrativa que se caracteriza por una distribución equitativa y eficaz de los recursos medios y materiales con que cuenta la institución en atención a las demandas educativas tiene un efecto directo con el clima organizacional caracterizado por la satisfacción de los actores educativos quiénes al tener los recursos necesarios

coexisten en un ambiente respetuoso asertivo pero sobre todo en cumplimiento de sus funciones, tiene relación con los resultados alcanzados en el objetivo 1 dado que se analiza la relación entre el clima organizacional y las visitas en el aula.

En contraste con ello tenemos a Ramos (2018) que del sustento teórico le da la valía al proceso del clima organizacional considerándolo un elemento primordial para que los trabajadores puedan laborar en condiciones propicias de productividad, esto llevado al ámbito educativo permite establecer las condiciones básicas para que la escuela se convierta en un escenario de aprendizaje permanente de los alumnos de los docentes y de toda la comunidad en general pues las metas curriculares siempre son realizables en la medida el educando tiene características particulares y que para poder lograr el desarrollo de sus competencias amerita estrategias diferenciadas de acuerdo a sus ritmos y estilos de aprendizaje.

Asimismo el objetivo específico 2 tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022. Luego de realizar la prueba correspondiente de correlación se obtiene un valor 0.0001 coeficiente $r = 0.761$ datos que permiten establecer una relación directa positiva y alta entre las variables evaluadas, de esta manera podemos establecer que el clima organizacional que dentro de su estructura atiende al espacio que genera el líder de la organización para una comunicación asertiva horizontal entre los actores educativos favorece directamente la intervención del acompañante que se materializa en la visita del directivo al docente en su práctica pedagógica interviniendo como orientador y agente para la reflexión de su práctica docente con el propósito de generar compromisos de mejora e intercambiar experiencias sobre las metodologías más pertinentes que permitan el logro de aprendizaje en los estudiantes.

Los resultados alcanzados concuerdan con las conclusiones arribadas por Álvarez y Deceno (2022) estudio referido al clima organizacional en el proceso de emergencia sanitaria de la covid-19 y el servicio educativo considera qué en espacios depresión permanente cómo los enfrentados ante la crisis sanitaria las actividades que se plantean para el desarrollo de actividades semipresenciales

o a distancia deben estar concordantes con un clima de respeto asertividad y cumplimiento de funciones a través de la comunicación asincrónica en este tipo de ambientes, si el autor analiza que existe una correlación r igual 0.695 que indica que los ambientes que se generan en las instituciones educativas acompañadas de la confianza respeto y distribución equitativa de funciones permiten un desempeño satisfactorio de las actividades a distancia que realizan los docentes, de esta manera los resultados arribados sustentan nuestro objetivo 2.

Asimismo según Muñoz (2017), el proceso de acompañamiento pedagógico es una herramienta fundamental para garantizar el logro de aprendizajes en los estudiantes, los líderes pedagógicos deben comprender que este proceso de acompañamiento no es un proceso de fiscalización si no es un proceso de mejora continua donde el líder pedagógico se convierte en el soporte y guía de las necesidades y demandas educativas que tienen los docentes en el ejercicio de sus actividades escolares, a partir del diálogo asertivo se reflexiona sobre la práctica las estrategias empleadas y la pertinencia de las actividades formuladas asumiendo compromisos que permitan optimizar progresivamente los aprendizajes de los estudiantes mediante una mejora continua de retroalimentación que garantiza el logro de los estándares de aprendizaje que solicita El currículo nacional.

De otro lado tenemos que el objetivo específico 3 tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el taller de actualización docente en las instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022. En esta línea luego de haber obtenido los resultados estadísticos mediante el software spss versión 26 se ha logrado determinar un p-valor de 0.000 y un coeficiente $r = 0.708$, por ellos está en condiciones de afirmar que existe una relación directa positiva y alta entre las variables analizadas, en este sentido se puede decir que el clima organizacional que dentro de su estructura considera la comunicación asertiva Louis da y al respecto al cumplimiento de sus funciones tiene efectos directos sobre los talleres de actualización hecho que demanda la comunidad educativa a partir del diagnóstico que realiza el directivo en el proceso de acompañamiento pedagógico consecuentemente una buena organización en lo referido al clima

para el trabajo permite identificar oportunamente las necesidades de capacitación que el líder educativo debe gestionar con la finalidad de atender esta demanda y que va tener efecto en la mejora de los aprendizajes de los alumnos, con lo cual se demuestra la hipótesis específica 3.

Los resultados alcanzados por Iguanse (2020) están en concordancia con los alcanzados en el presente estudio, el autor realiza una investigación referente al liderazgo pedagógico del director con el clima organizacional y en ese sentido su estudio alcanza un coeficiente de spearman $r = 0.742$ con lo cual se confirma el clima organizacional tiene efecto directo sobre el liderazgo pedagógico, de esta manera podemos apreciar qué liderazgo del directivo es fundamental para los cambios estructurales en la educación es necesario precisar que cumplir las grandes metas en educación requiere de un liderazgo oportuno y pertinente el cual debe llevarse en un ambiente de respeto pero de cumplimiento funcional, y este a su vez tiene que estar relacionado con un proceso de verificación de las actividades que realizan los maestros a lo cual denominamos acompañamiento pero que se ha conceptualizado no como una supervisión punitiva sino como un espacio de mejora permanente donde el directivo se convierte en la guía y orientador para las metas institucionales que se plantean en la escuela.

Estos aspectos tienen coherencia con lo indicado por el minedu (2014) quién conceptualiza la acompañamiento pedagógico como aquel proceso que verifica los procedimientos que se realizan a nivel escolar dónde está caracterizado el desempeño del docente en ese sentido la práctica docente debe estar en constante evaluación y retroalimentación los escenarios no son fijos no son estáticos son cambiantes y estos se deben adaptar a las realidades que traen las características conductuales y académicas de los estudiantes, de tal manera que las metas institucionales respondo al diagnóstico educativo de la escuela.

Luego de haber realizado el análisis de cada uno de los objetivos en concordancia con los antecedentes de investigación y el sustento teórico de las variables y sus dimensiones podemos afirmar que existe una relación directa positiva y Aldama entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico, esta conclusión permite describir que el clima organizacional que tiene como finalidad generar las condiciones adecuadas para un ejercicio

coherente y eficaz de todos los actores educativos poniendo en práctica el respeto la empatía y el cumplimiento funcional tendrá un impacto proporcional en el proceso del acompañamiento pedagógico donde el docente considera al directivo como un soporte y apoyo en su práctica pedagógica el actor que ya las grandes intenciones del currículo y que tiene como propósito la mejora continua de los aprendizajes orientados a una calidad de servicio que mejore la educación en el país, esta manera se comprueban las hipótesis de investigación planteadas en este estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se ha logrado determinar que hay una relación alta directa y positiva entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico desde la percepción de los docentes de las instituciones de la provincia de chucuito región puno 2022, las evidencias estadísticas que arrojan un p valor 0.000 un coeficiente r igual 0.762 permiten concluir que el clima organizacional caracterizado por las actividades favorables para los actores educativos tiene una influencia directa en el proceso de acompañamiento que realizan los líderes educativos.

Segunda:

Se está en condiciones de afirmar que el clima organizacional tiene una relación directa positiva y alta en las visitas en el aula que realiza el directivo según la opinión de los docentes de las II.EE públicas de la provincia de chucuito puno 2022, evidencia de los resultados se obtiene un p-valor 0.0001 coeficiente r igual 0.711 datos que permiten concluir que el clima organizacional tiene influencia directa en las visitas que realice el directivo al aula con la finalidad de orientar las actividades de los docentes.

Tercera:

Se ha determinado que el clima organizacional tiene un relación directa positiva y alta con la intervención del acompañante según la opinión de los docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022, de acuerdo a los datos estadísticos existe un p valor 0.00 y un coeficiente r igual 0.761, por lo cual existe evidencia suficiente para decir que las acciones de respeto el asertividad y cumplimiento funcional se ve reflejado en una intervención oportuna y coherente de los directivos al acompañar a los docentes.

Cuarta:

Se puede afirmar que el clima organizacional tiene una relación directa alta y significativa con el taller de actualización según la opinión de los docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022, según los datos encontrados existe un p valor 0.0001 coeficiente r = 0.708 que implica que las actividades de un clima propicio para el logro de competencias en un marco de respeto asertividad y cumplimiento de funciones permite ejecutar diagnosticar evaluar talleres de fortalecimiento que cada ayuden a los docentes a la mejora de sus prácticas pedagógicas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas de la UGEL Chucuito desarrollar talleres orientados a los directivos para que generen un clima organizacional positivo en sus instituciones educativas, ya que se ha demostrado que estos tienen un impacto positivo en el acompañamiento que garantiza las intenciones del currículo y las metas de aprendizaje

Segunda:

A los directores de las instituciones educativas de la provincia de Chucuito realizar actividades de intercambio de experiencias que promueva propuestas exitosas que se han realizado en sus instituciones que coadyuven a un clima propicio debido a que la percepción de los docentes es que las condiciones no son favorables para su práctica pedagógica.

Tercera:

A los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Chucuito, promover las reuniones colegiadas con sus directivos en la cual se establezca los criterios de evaluación que se realizan en el acompañamiento pedagógico con la finalidad de orientar todas las actividades al cumplimiento funcional y que a partir del diálogo asertivo los directivos se conviertan en el soporte que necesitan los docentes para el logro de las metas institucionales.

Cuarta:

A los profesores y comunidad educativa en general, reconocer la importancia del clima organizacional como herramienta fundamental para el logro de las metas educativas, es necesario para hacer un diagnóstico coherente y una planificación en función del logro de los objetivos institucionales tener una comunicación respetuosa entre todos los actores educativos reflexionando sobre la importancia del cumplimiento de funciones que cada actor educativo debe realizar.

REFERENCIAS

- Alberca Pintado, N. E. (2019). Acompañamiento pedagógico competencias docentes y su influencia en el aprendizaje significativo en las instituciones educativas de Lince 2018.
- Alvarez Valera, S. J., & Deceno Reyes, G. V. (2022). Análisis del clima organizacional de la empresa nacional petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19.
- Armenteros, A. L. I., Esperón, J. M. T., & Pérez, Y. M. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569.
- Arbeláez, D. A. C., Villarreal, J. L., & Carrillo, C. J. B. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176.
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Balarin, M., & Escudero, A. (2019). El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: reflexiones para el contexto peruano.
- Bardales Grández, M. E. (2018). Propuesta de monitoreo, acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente en la Institución Educativa Pública, distrito Fernando Lores, región Loreto.
- Barrios, Y., NARVÁEZ, A., LANDAZABAL, M.Y., & Vargas, L. E. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una

institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(Esp. 11), 138-163.

Bastardo, S. E. J. (2021). Plan de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del Municipio Consuelo. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 9(1).

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.

Cadena, E. J., & Paz, A. E. (2021). El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral.

Botto, G. M. G. (2018). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente en la unidad educativa fiscal teniente Hugo Ortiz–Ecuador 2018. *Logos*, 8(1).

Carpio Valdivia, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores operativos de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora SA, Sede SJL–Lima, 2021.

Carranza Corcuera, Z. L. (2018). Monitoreo y acompañamiento pedagógico en la aplicación de procesos didácticos para resolución de problemas matemáticos en la Institución Educativa Pública N° 821235 José Gálvez.

Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@ cción*, 9(1), 25-34.

Choque Pillco, C. R. (2019). El acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas focalizadas del nivel primaria, *El Agustino*, 2017.

- Cornejo Estrada, A. B., & Rivasplata Vargas, A. A. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en las áreas administrativas de la empresa Confipetrol de Lima, 2021.
- Dávila, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Delgado Olivera, M. (2022). Visita al aula como estrategia para mejorar el monitoreo y acompañamiento pedagógico del directivo en una institución educativa de Pomahuaca.
- Digi3n, L. B., & lvarez, M. M. (2021). Experiencia de enseñanza-aprendizaje con aula virtual en el acompañamiento pedag3gico debido al Covid-19. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 13(1), 20-35.
- Ferr, . L. (2018). Modelo de gesti3n del acompañamiento pedag3gico para maestro de primaria.
- Gamarra, L. (2017). *Gesti3n administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay-Lima*, 2017.
- Goicochea, D. C. (2018). El clima organizacional y su relaci3n con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73-99.
- Guillen, B. E., & Gutierrez, A. M. (2020). Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Direcci3n Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020.
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esper3n, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisi3n integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

- Inguanse Veloz, C. H. (2022). Liderazgo pedagógico del director y el clima organizacional en dos instituciones educativas nacionales de Trujillo, 2020.
- Jilaja, R. C. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 8(2), 1093-1105.
- Limongi-Vélez, V. (2022). Un reto actual: acompañamiento pedagógico, el camino para mejorar el accionar de los docentes. *Cátedra*, 5(2), 55-74.
- López, R. R., Ayay, N. T. T., Vásquez, J. G., & Alvarado, G. D. P. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
- Mayorca, M. (2018). *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral*, 2017.
- Medina, C. M. N., & Zanoni, K. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín.
- Montoya, P., et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 2017, vol. 19, no 58, p. 7-13.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.

- Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru [Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú] Boy Barreto A.M., Espinoza Valenzuela A.B., Olmos Saldívar D., Carlos Ramos J.A.
- Romero, A. M. V., Cuadros, M. J. L., & Gómez, H. E. G. (2020). Acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de la Institución Educativa República de Bolivia, Perú. *Alpha Centauri*, 1(2), 15-29.
- Saldarriaga Balladares, L. B. (2018). Monitoreo y acompañamiento pedagógico y su influencia en los aprendizaje de los estudiantes.
- San Martín Cantero, D., San Martín Aedo, R., Pérez Morales, S., & Bórquez Mella, J. (2021). Prácticas de mejora para el proceso de acompañamiento pedagógico. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(2), 145-170.
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 8(15), 582-609.
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108.
- Unesco, C. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada: RELEC*, 11(18), 250-270.
- Vásquez, J. G, et al. (2021) Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 5, no 1, p. 1157-1170.
- Villacorta Chávez, R. (2019). Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz-Ancash, 2018.
- Zeballos, M. (2020). Acompañamiento pedagógico digital para docentes. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(2), 192-203.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente de instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno, 2022 AUTOR: Luna Churruca Mario Rubén | | | | | |
|--|---|--|---|---|--------------|
| Problema general: PG: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno 2022? Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la visitas en el aula docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022? PE2: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022? PE3: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el taller de actualización docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022? | Objetivo general: OG: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las visitas en el aula docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 OE2: Indicar la relación que existe entre el clima organizacional y la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 OE3: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y en taller de actualización docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 | Hipótesis general HG: El clima organizacional se relaciona directa y positivamente con el acompañamiento pedagógico docente en instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 Hipótesis específicas: HE1: El clima organizacional se relaciona directa y positivamente con las visitas en el aula docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022 HE2: El clima organizacional se relaciona directa y positivamente con la intervención del acompañante docente en instituciones educativas públicas de la provincia de chucuito puno 2022 HE3: El clima organizacional se relaciona directa y positivamente con el taller de actualización docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito, Puno 2022. | VARIABLES | | |
| | | | Variable 1: Clima Organizacional | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
| D1: Liderazgo | Cumplimiento de las Normas Respeto a los trabajadores La planificación institucional | 04 | 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca | Alto 75 - 100 Medio 50 - 74 Bajo 20 - 49 | |
| D2: Motivación | Reconocer innovaciones docentes Actitudes de responsabilidad Valorar el desempeño laboral | 04 | | | |
| D3: Reciprocidad | Compromiso docente Reconocimiento del esfuerzo Equidad de labor académica | 04 | | | |
| D4: Participación | Involucra en actividad institucional Intercambio de información Aporta en el logro de metas | 04 | | | |
| D5: Fluidez | Comunicación fluida y eficaz Empatía entre trabajadores Información clara en la institución | 04 | | | |
| Variable 2: Acompañamiento Pedagógico | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos | |
| D1: Visitas en aula | Planificar el acompañamiento. Coordinar las visitas. Reflexión crítica colaborativa. | 07 | 5 Siempre | Alto | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|---|----|-----------------------------|----------------------------|
| | | | D2: Intervención del acompañante | Reflexión crítica del desempeño Identificación de sus fortalezas, Alternativas de mejora continua | 07 | 4 Casi siempre 3 A veces | 75 - 100 Medio |
| | | | D3: Taller de actualización | Taller de actualización docente. Trabajo colaborativo Trabajo colegiado | 06 | 2 Casi nunca 1 Nunca | 50 - 74 Bajo 20 - 49 |

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles o rangos |
|-------------------|--|-------|--------------|------------------|
| D1: Liderazgo | ✓ Cumplimiento de las Normas | 04 | Nominal | Alto |
| | ✓ Respeto a los trabajadores | | | |
| | ✓ La planificación institucional | | | |
| D2: Motivación | ✓ Reconocer innovaciones docentes | 04 | 5 Siempre | 50 - 100 |
| | ✓ Actitudes de responsabilidad | | | |
| | ✓ Valorar el desempeño laboral | | | |
| D3: Reciprocidad | ✓ Compromiso docente | 04 | 3 A veces | Bajo |
| | ✓ Reconocimiento del esfuerzo | | | |
| | ✓ Equidad de labor académica | | | |
| D4: Participación | ✓ Involucra en actividad institucional | 04 | 2 Casi nunca | 20 - 49 |
| | ✓ Intercambio de información | | | |
| | ✓ Aporta en el logro de metas | | | |
| D5: Fluidez | ✓ Comunicación fluida y eficaz | 04 | 1 Nunca | 50 - 74 |
| | ✓ Empatía entre trabajadores | | | |
| | ✓ Información clara en la institución | | | |

Operacionalización de la variable Acompañamiento Pedagógico

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles o rangos |
|---|---|--------------|--------------------------------------|------------------------------|
| D1: Visitas en aula | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificar el acompañamiento. ✓ Coordinar las visitas. ✓ Reflexión crítica colaborativa. | 07 | Nominal | Alto |
| D2: Intervención del acompañante | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reflexión crítica del desempeño ✓ Identificación de sus fortalezas ✓ Alternativas de mejora | 07 | 5 Siempre 4 Casi siempre | 50 - 100 Medio 50 - 74 |
| D3: Conducción del proceso de enseñanza | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller de actualización docente ✓ Trabajo colaborativo ✓ Trabajo colegiado | 06 | 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca | Bajo 20 - 49 |

ANEXO 3: Instrumentos de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Apreciado estudiante, a continuación, te presento el cuestionario de Clima Organizacional el cual tiene la finalidad de investigar la percepción de la administración educativa, toda información registrada en este documento es de carácter confidencial y SOLO se empleará con fines educativos. Gracias por tu participación.

Consentimiento Informado: He leído la premisa y estoy de acuerdo en participar en el cuestionario de Aprendizaje Autónomo, siendo mi participación voluntaria y anónima. SI () NO ()

Leyenda: Cada pregunta tiene cinco alternativas, marca con un aspa (X) en el recuadro según consideres conveniente.

| | | | | |
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|
| Nunca (N) | Casi nunca (CN) | A veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|

| | Pregunta | | | | | |
|-----------|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| N° | D1: Liderazgo | N | CN | AV | CS | S |
| 01 | ¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la institución educativa? | | | | | |
| 02 | En la IE existen la planificación de parte de los directivos para la favorecen el trabajo de la organización? | | | | | |
| 03 | ¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen en cuanto a las normas? | | | | | |
| 04 | ¿Hay preocupación de la dirección de la institución educativa en que se aporten ideas que mejoren el clima institucional? | | | | | |
| | D2: Motivación | N | CN | AV | CS | S |
| 05 | ¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio educativo en la Institución Educativa? | | | | | |
| 06 | ¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente en la institución educativa? | | | | | |
| 07 | ¿Se siente auto motivado en su labor docente por el buen clima institucional manifiesto en su Institución Educativa? | | | | | |
| 08 | ¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor académica debido a que el contexto educativo es motivador? | | | | | |
| | D3: Reciprocidad | N | CN | AV | CS | S |
| 09 | ¿Los docentes de institución educativa están comprometidos con la escuela? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 10 | ¿Hay buena disposición de servicio en los docentes y administrativos de la Institución Educativa? | | | | | |
| 11 | ¿Las buenas iniciativas del docente reciben respaldo y apoyo por parte de los directivos y demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿El trato y reconocimiento por el desempeño docente es igual para todo el personal que labora en la institución educativa? | | | | | |
| D4: Participación | | N | CN | AV | CS | S |
| 13 | ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio educativa en la institución? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas de mejorar el servicio educativo a nivel institucional? | | | | | |
| 15 | ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución educativa sin buscar interese personales? | | | | | |
| 16 | ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio educativo? | | | | | |
| D5: Fluidez | | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | ¿Los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas es eficaz y eficiente que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE? | | | | | |
| 18 | ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y directivos durante las actividades retroalimentación? | | | | | |
| 19 | ¿los directivos promueve las colegiaturas para una buena comunicación entre los docentes? | | | | | |
| 20 | ¿La información a la institución educativa llega de manera clara desde el nivel directivo a los docentes y administrativos? | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Apreciado estudiante, a continuación, te presento el cuestionario de Acompañamiento Pedagógico el cual tiene la finalidad de investigar la forma como los docentes perciben el proceso de acompañamiento en la escuela, toda información registrada en este documento es de carácter confidencial y SOLO se empleará con fines educativos. Gracias por tu participación.

Consentimiento Informado: He leído la premisa y estoy de acuerdo en participar en el cuestionario Educación a distancia, siendo mi participación voluntaria y anónima. SI () NO ()

Leyenda: Cada pregunta tiene tres alternativas, marca con un aspa (X) en el recuadro según consideres conveniente.

| Nunca (N) | Casi nunca (CN) | A veces (AV) | Casi siempre (CS) | Siempre (S) |
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|
|--------------|--------------------|-----------------|----------------------|----------------|

| Pregunta | | | | | | |
|----------|---|---|----|----|----|---|
| N° | D1: Visitas en el aula | N | CN | AV | CS | S |
| 01 | El directivo realiza un plan de monitoreo y acompañamiento de visita al aula para los docentes. | | | | | |
| 02 | Participa usted de reuniones con el equipo directivo para realizar plan de monitoreo y acompañamiento a nivel institucional. | | | | | |
| 03 | En la visita diagnóstica de aula se busca conocer la realidad socioeducativa. | | | | | |
| 04 | El equipo directivo utiliza su cuaderno de campo y otros instrumentos de diagnóstico en la visita del aula. | | | | | |
| 05 | Recibe usted la visita en aula con asesoría personalizada de parte del equipo directivo | | | | | |
| 06 | La visita del equipo directivo con asesoría personalizada le permite fortalecer su desempeño docente en aula con su labor académica. | | | | | |
| 07 | Realiza autoevaluaciones permanentemente de su trabajo pedagógico y se socializan buscando la mejora de su labor académica a nivel institucional. | | | | | |
| | D2: Intervención del acompañante | N | CN | AV | CS | S |
| 08 | El directivo acompañante planifica la realización de sus acompañamientos y asesorías a nivel institucional. | | | | | |
| 09 | Las asesorías del equipo directivo cumplen sus expectativas para mejorar la labor académica en aula. | | | | | |
| 10 | El equipo directivo logra profundizar temas importantes y necesarios para vuestra labor académica en aula. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | Las intervenciones del equipo directivo le permiten a usted reflexionar sobre su práctica pedagógica en el aula. | | | | | |
| 12 | El equipo directivo le permite compartir experiencias para mejorar su práctica pedagógica. | | | | | |
| 13 | Le permite también atender las demandas específicas que se presentan en usted y temas de interés pedagógico. | | | | | |
| 14 | Recibe en su acompañamiento materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente | | | | | |
| | D3: taller de actualización | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | El directivo acompañante planifica la realización de talleres de actualización y colegiaturas. | | | | | |
| 16 | Participa usted en los talleres de actualización que promueven y/o realizan los directivos a nivel institucional. | | | | | |
| 17 | Los talleres de actualización le permiten a usted reflexionar sobre su desempeño docente en el aula organizados por los directivos. | | | | | |
| 18 | Los talleres de actualización le permiten compartir con sus colegas experiencias para mejorar su práctica pedagógica en aula. | | | | | |
| 19 | El equipo directivo le permite también atender las demandas específicas que se presentan en aula y temas de interés pedagógico. | | | | | |
| 20 | En los talleres de actualización recibe usted materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente en aula por parte de los directivos. | | | | | |

Anexo 4: Validación de expertos.

Validación de experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DICE CLIMA ORGANIZACIONAL

| ESCUELA DE POSGRADO | | | | | | |
|----------------------------------|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | ¿Las buenas iniciativas del docente reciben impulso y apoyo por parte de los directivos y demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿El trato y reconocimiento por el desempeño docente es igual para todo el personal que labora en la institución educativa? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 Participación | | N | CN | AV | CS | S |
| 13 | ¿Los docentes expresan acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio educativa en la institución? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas de mejorar el servicio educativo a nivel institucional? | | | | | |
| 15 | ¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución educativa sin basar interés personales? | | | | | |
| 16 | ¿Existe en el personal docente un espíritu de motivación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio educativo? | | | | | |
| DIMENSIÓN 5 Comunicación: | | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | ¿Los directivos promueven se alcancen habilidades comunicativas en eficaz y eficiente que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE? | | | | | |
| 18 | ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y directivos durante las actividades institucional? | | | | | |
| 19 | ¿Los directivos promueven los colegiados para una buena comunicación entre los docentes? | | | | | |
| 20 | ¿La información a la institución educativa llega de manera clara desde el nivel directivo a los docentes y administrativos? | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CAYRA MAMANI Sergio DNI: 01201000

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

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

26 de Set. del 2022

 Sergio Cayra Mamani
 DIRECTOR GENERAL DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
 EDUCACIÓN SUPERIOR

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: QUIMICO BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | LICENCIADO EN EDUCACION QUIMICO BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 02/02/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 30/05/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION QUIMICO-BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 12/01/2001 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 28/11/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 08/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| CAYRA MAMANI, SERGIO DNI 01201000 | DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |

Validación de experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DICE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESUELA DE POSGRADO

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | ¿Las buenas iniciativas del docente reciben respaldo y apoyo por parte de los directivos y demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿El trato y reconocimiento por el desempeño docente es igual para todo el personal que labora en la institución educativa? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 Participación: | | N | CN | AV | CS | S |
| 13 | ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio educativo en la institución? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas de mejorar el servicio educativo a nivel institucional? | | | | | |
| 15 | ¿Existe un esfuerzo mancomunado para sacar adelante la institución educativa sin hacer intereses personales? | | | | | |
| 16 | ¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio educativo? | | | | | |
| DIMENSIÓN 5 Comunicación: | | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | ¿Los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas es eficaz y eficiente que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE? | | | | | |
| 18 | ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y directivos durante las actividades retribuidas? | | | | | |
| 19 | ¿Los directivos promueven las oportunidades para una buena comunicación entre los docentes? | | | | | |
| 20 | ¿La información a la institución educativa llega de manera clara desde el nivel directivo a los docentes y administrativos? | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: REYESA Ivanna Alexander Rosa DNI: 30416971

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

30 de Setiembre del 2022

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


Firma del Experto Informante.

Validación de experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DICE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO



| | | | | | | |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | Las intervenciones del equipo directivo le permiten a usted reflexionar sobre su práctica pedagógica en el aula. | | | | | |
| 12 | El equipo directivo le permite compartir experiencias para mejorar su práctica pedagógica. | | | | | |
| 13 | Le permite también atender las demandas específicas que se presentan en usted y temas de interés pedagógico. | | | | | |
| 14 | Recibe en su acompañamiento materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Taller de actualización | N | CN | AV | CS | S |
| 15 | El directivo acompañante planifica la realización de talleres de actualización y colegiaturas. | | | | | |
| 16 | Participa usted en los talleres de actualización que promueven y/o realizan los directivos a nivel institucional. | | | | | |
| 17 | Los talleres de actualización le permiten a usted reflexionar sobre su desempeño docente en el aula organizados por los directivos. | | | | | |
| 18 | Los talleres de actualización le permiten compartir con sus colegas experiencias para mejorar su práctica pedagógica en aula. | | | | | |
| 19 | El equipo directivo le permite también atender las demandas específicas que se presentan en aula y temas de interés pedagógico. | | | | | |
| 20 | En los talleres de actualización recibe usted materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente en aula por parte de los directivos. | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEÑALOZA HUANCA, Alexander Rosa DNI: 80476941

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

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

30 de Septiembre del 2022


UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
Dr. Alexander Rosa Peñaño Huanca
COELENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|--|
| PEÑALOZA HUANCA, ALEXANDER RUSO DNI 80416941 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU |
| PEÑALOZA HUANCA, ALEXANDER RUSO DNI 80416941 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CON MENCION EN: GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2014 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU |
| PEÑALOZA HUANCA, ALEXANDER RUSO DNI 80416941 | MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU |
| PEÑALOZA HUANCA, ALEXANDER RUSO DNI 80416941 | TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018 | UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU |

Validación de experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DICE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESCUELA DE POSGRADO

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | ¿Las buenas iniciativas del docente reciben respaldo y apoyo por parte de los directivos y demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| 12 | ¿El trato y reconocimiento por el desempeño docente es igual para todo el personal que labora en la institución educativa? | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 Participación | | N | CN | AV | CS | S |
| 13 | ¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio educativo en la institución? | | | | | |
| 14 | ¿Los docentes tienen iniciativas proactivas de mejorar el servicio educativo a nivel institucional? | | | | | |
| 15 | ¿Existe un esfuerzo masivo para sacar adelante la institución educativa sin buscar interés personal? | | | | | |
| 16 | ¿Existe en el personal docente as espíritu de renovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio educativo? | | | | | |
| DIMENSIÓN 5 Comunicación: | | N | CN | AV | CS | S |
| 17 | ¿Los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas es eficaz y eficiente que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE? | | | | | |
| 18 | ¿La comunicación es fluida por parte de docentes y directivos durante las actividades retroalimentación? | | | | | |
| 19 | ¿Los directivos promueven las colaboraciones para una buena comunicación entre los docentes? | | | | | |
| 20 | ¿La información a la institución educativa llega de manera clara desde el nivel directivo a los docentes y administrativos? | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ATENCIA ATENCIA Sorilda Barbara DNI: 08170288

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

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

30 de Setiembre del 2022

Sorilda Barbara Atencia
EVALUADORA

Firma del Experto Informante.

Validación de experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE DICE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO



| | | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|---|--|
| 11 | Las intervenciones del equipo directivo le permiten a usted reflexionar sobre su práctica pedagógica en el aula. | | | | | | |
| 12 | El equipo directivo le permite compartir experiencias para mejorar su práctica pedagógica. | | | | | | |
| 13 | Le permite también atender las demandas específicas que se presentan en usted y temas de interés pedagógico. | | | | | | |
| 14 | Recibe en su acompañamiento materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3 Taller de actualización | N | CN | AV | CS | S | |
| 15 | El directivo acompañante planifica la realización de talleres de actualización y colegiaturas. | | | | | | |
| 16 | Participa usted en los talleres de actualización que promueven y/o realizan los directivos a nivel institucional. | | | | | | |
| 17 | Los talleres de actualización le permiten a usted reflexionar sobre su desempeño docente en el aula organizados por los directivos. | | | | | | |
| 18 | Los talleres de actualización le permiten compartir con sus colegas experiencias para mejorar su práctica pedagógica en aula. | | | | | | |
| 19 | El equipo directivo le permite también atender las demandas específicas que se presentan en aula y temas de interés pedagógico. | | | | | | |
| 20 | En los talleres de actualización recibe usted materiales que coadyuvan a la mejora de su desempeño docente en aula por parte de los directivos. | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ATENCIO ATENCIO Sonida Barbara DNI: 08170288

Especialidad del validador: Magister en docencia Universitaria e investigación Pedagógica

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

30 de Septiembre del 2022


Sonida Barbara Atencio Atencio
DRA. EN ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|--|
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 07/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/08/2013 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEGAGÓGICA Fecha de diploma: 10/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i> |
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 07/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA ESPECIALIDAD EN: CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 21/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| ATENCIO ATENCIO, SONILDA BARBARA DNI 08170288 | BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 27/09/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2016 Fecha egreso: 11/07/2021 | UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i> |

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1_Clima | ,159 | 100 | ,000 | ,922 | 100 | ,000 |
| d1_visita | ,122 | 100 | ,001 | ,957 | 100 | ,002 |
| d2_intervencion | ,120 | 100 | ,001 | ,957 | 100 | ,002 |
| d3_taller | ,142 | 100 | ,000 | ,945 | 100 | ,000 |
| V2_Acompañamiento | ,117 | 100 | ,002 | ,953 | 100 | ,001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente de instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno, 2022", cuyo autor es LUNA CHURRUCA MARIO RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 10 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495 | Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:31:11 |

Código documento Trilce: TRI - 0516613