



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y acompañamiento docente, en una
Institución Educativa pública, Callao, 2023.**

**TESÍS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Bautista Sosa, Maria Luisa (orcid.org/0009-0004-0035-3591)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

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

A mi hijo Manuel, quiero decirle que todo lo que uno se propone con la mano de Dios lo consigue. A mi abuelo que, desde el cielo, guio mis pasos para culminar esta meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza y llegar a cumplir esta meta. A mis padres que, gracias a su apoyo incondicional y comprensión, me animaron a superar cualquier obstáculo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, 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 docente, en una Institución Educativa pública, Callao, 2023", cuyo autor es BAUTISTA SOSA MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:14:18

Código documento Trilce: TRI - 0630482





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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAUTISTA SOSA MARIA LUISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y acompañamiento docente, en una Institución Educativa pública, Callao, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BAUTISTA SOSA MARIA LUISA DNI: 47140498 ORCID: 0009-0004-0035-3591	Firmado electrónicamente por: MLBAUTISTAS el 15- 08-2023 20:26:06

Código documento Trilce: INV - 1247192

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Clima organizacional y Acompañamiento docente	20
Tabla 2	Tabla cruzada entre Acompañamiento docente y Sistema de comunicación	23
Tabla 3	Tabla cruzada entre la Acompañamiento docente Resolución de conflicto	23
Tabla 4	Tabla cruzada entre Acompañamiento docente Dialogo central flexible	24
Tabla 5	Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	25
Tabla 6	Correlación entre Clima organizacional y Acompañamiento docente	26
Tabla 7	Correlación entre Acompañamiento docente y Sistema de comunicación	24
Tabla 8	Correlación entre Acompañamiento docente y Resolución de conflicto	27
Tabla 9	Correlación entre Acompañamiento docente y Dialogo central flexible	27
Tabla 10	Resultados de validez de los instrumentos por juicio de expertos	iv
Tabla 11	Rango de valores del Alfa de Cronbach	59
Tabla 12	Fiabilidad de los instrumentos que miden el Clima organizacional y Acompañamiento docente	59
Tabla 13	Cronograma de correlación	60
Tabla 14	Presupuesto	63
Tabla 15	Financiamiento	63
Tabla 16	Cronograma de ejecución	64

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de investigación	25
Figura 2 Cálculo del tamaño de muestra	65

RESUMEN

En lo que concierne al método, la indagación se enfocó en la ruta cuantitativa, siendo el tipo básica, donde predominó el diseño no experimental con alcance correlacional, analizándose una muestra de 80 participantes obtenida mediante muestreo aleatorio simple de una población de 100 sujetos; para el acopio de la información pertinente se usó la encuesta con su cuestionario tipo Likert de cinco niveles, los cuales fueron validados por tres jueces que calificaron como aplicable los instrumentos; a su vez, pasaron por fiabilidad obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.812 y 0.704 para el clima organizacional y acompañamiento docente respectivamente, dando como decisión que son fiables para su aplicación. Los hallazgos exhibieron un coeficiente Rho de 0.792 que indicó una correlación positiva y proporcional; también se alcanzó una significancia de dos colas inferior a 0.05 que permitió rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la alternativa. Se concluyó que existe relación entre el clima organizacional y acompañamiento docente de una Institución Educativa pública Callao, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, acompañamiento docente, institución educativa

ABSTRACT

Regarding the method, the inquiry focused on the quantitative route, being the basic type, where the non-experimental design with correlational scope predominated, analyzing a sample of 80 participants obtained by simple random sampling of a population of 100 subjects; For the collection of pertinent information, the survey was used with its five-level Likert-type questionnaire, which were validated by three judges who qualified the instruments as applicable; in turn, they went through reliability, obtaining a Cronbach's alpha of 0.812 and 0.704 for the organizational climate and teaching support respectively, giving as a decision that they are reliable for their application. The findings exhibited a Rho coefficient of 0.792, which indicated a positive and proportional correlation; a two-tailed significance of less than 0.05 was also reached, which made it possible to reject the null hypothesis and accept the alternative. It was concluded that there is a relationship between the organizational climate and teacher accompaniment of a public Educational Institution Callao, 2023.

Keywords: Organizational climate, teacher accompaniment, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lo que menciona la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019), indicó que los países han manifestado su disposición y compromiso con el objetivo de elevar el estándar del proceso educativo, en vista del deficiente rendimiento académico de los estudiantes; sin embargo, la implementación de programas de formación continua, como el acompañamiento pedagógico, se enfrenta a diversas limitaciones que dificultan su eficacia, como la formación inicial deficiente, la inestabilidad laboral, el poco sueldo que cubre las necesidades básicas de los docentes, la carencia de los estímulos, la escasez de respaldo para los programas de posgrado y la inexistencia de estabilidad en la capacitación constante.

Los docentes están expuestos a cambios en los campos académico, técnico y científico, que incentivan al ser humano a estar constantemente capacitados, pues esta educación juega un papel muy importante, lo que exige que los docentes sean cada vez más calificados y, así satisfacer las necesidades educativas actuales, usando los recursos de aprendizaje apropiados para establecer una comunicación efectiva con los estudiantes. (Escribano, 2018). De acuerdo al Informe del Programa Internacional para la Evaluación de estudiantes (2018), menciona que los cambios en estos tiempos son constantes dentro de los entornos que nos rodea, lo cual se puede evidenciar en las deficiencias educativas. Como podemos evidenciar presentamos un problema durante al menos veinte años, ya que la educación no solo se basa en lo público, si no en lo regional y local, donde se pueda formar estudiantes que sean investigadores e innovadores, ya que es frecuente escuchar que la labor docente no es ideal, según los distintos estudios llevados a cabo en informes.

El ámbito nacional el Ministerio de Educación (2018), afirma que las reformas educativas antiguas hicieron que los profesores sean considerados el pilar fundamental del sistema educativo, quienes asumieron un papel protagónico en la formación. En cuanto a las prácticas pedagógicas, la mayoría de los docentes continúan utilizando estrategias de enseñanzas donde se enfocan en el aprendizaje memorísticos y no muestran interés en colaborar con otros, limitándose a la

propagación de información, lo que impide al crecimiento de capacidades en ellos.

De acuerdo con el sondeo llevado a cabo por Fe y Alegría en el año 2018 a educadores de enseñanza inicial acerca de la eficacia del apoyo brindado, el 71% de los docentes afirmaron que el apoyo del director fue beneficioso para su labor, en tanto que el 51% señaló que recibieron un apoyo útil por parte de otro docente o de una red (Consejo Nacional de Educación, 2019). Desde hace tiempo, se viene implementando estrategias de acompañamiento pedagógico, tiene como finalidad brindar orientación para orientar mejor las prácticas de los docentes. Aunque esta estrategia no obtuvo los resultados deseados por parte del Minedu, Vásquez et al. (2019), nos indica que los acompañantes no estaban preparados para brindar este programa, algunos de los capacitadores improvisaban, lo cual causo molestia por parte de los docentes.

En el ámbito local, presenta un desafío al tener que identificar el ambiente laboral de la institución educativa y como esta afecta y se relaciona con la planificación, seguimiento y evaluación de los distintos procesos de aprendizaje para lograr resultados satisfactorios. El personal docente es el responsable de llevar a cabo la planificación, evaluación, seguimiento e implementación con la gestión educativa descentralizada, lo cual contribuye al desarrollo tanto personal como profesional. Asimismo, es importante que sepan manejar adecuadamente los recursos materiales y financieros asignados. En este contexto, la capacitación docente tiene como objetivo que los educadores Adopten las directrices, evaluaciones, diseño y asesoramiento de la educación continua. Esto se hace para mejorar la práctica pedagógica y desarrollar estrategias de seguimiento pedagógico.

Por otro lado, el clima organizacional, Cabrera (2019) nos dice que en las instituciones educativas evidencian problemas en el ambiente de trabajo e interpersonal, lo cual conlleva a desacuerdos y molestias, poca comunicación y falta de capacidad para la colaboración en equipo. Por lo tanto, de acuerdo con lo mencionado, se presentó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y el Acompañamiento Docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023? Asimismo, se formuló los Problemas Específicos: (a) ¿Cuál

es la relación entre el sistema de comunicación y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023?, (b) ¿Cuál es la relación entre la resolución de conflicto y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023?, (c) ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023?.

Con respecto a la investigación presentó justificación teórica porque buscó conocer el conocimiento sobre la relación entre la variable clima organizacional y la variable acompañamiento docente, en este sentido, la teoría de que existe una relación entre estas variables debe ser probada científicamente para demostrar que es cierta. En segundo lugar, la investigación es práctica, ya que de los resultados obtenidos se podrán tomar acciones y medidas en la mejora de las relaciones interpersonales y clima organizacional, contribuyendo al desempeño laboral, potenciando la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptación, reduciendo el ausentismo, riesgos psicosociales como estrés directo, sobrecarga mental, fomentando el pensamiento crítico. En tercer lugar, esta investigación es metodológica porque el autor desarrollará dos herramientas para evaluar las variables de clima organizacional y acompañamiento docente, las cuales serán validadas por métodos de validación de jueces expertos y pasarán por un proceso de credibilidad donde serán autenticadas. En este sentido, estos cuestionarios pueden ser considerados como un referencial cuando los investigadores tratan de estimar variables similares en un escenario similar al analizado.

Respecto a los objetivos, se presentó: Determinar la relación entre el clima organizacional y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao. Asimismo, los objetivos específicos son: (a) Determinar la relación entre sistema de comunicación y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023, (b) Determinar la relación entre resolución de conflicto y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023, (c) Determinar la relación entre trabajo en equipo y acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023.

Paralelamente, la hipótesis general afirmó: Existe relación entre el Clima Organizacional y el Acompañamiento Docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023. Asimismo, también se afirmó las siguientes hipótesis específicas: (a)

Existe relación entre el sistema de comunicación y el acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023. (b) Existe relación entre resolución de conflicto y el acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023. (c) Existe relación entre trabajo en equipo y el acompañamiento docente en una Institución Educativa Pública Callao, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación contó con el respaldo de investigaciones y artículos a nivel internacional y nacional y local, los cuales guardan relación con las variables estudiadas, siendo estas el clima organizacional y acompañamiento docente. A nivel nacional, Herrera (2022) en su tesis estableció si existe una conexión entre la administración y el apoyo pedagógico en los profesores de nivel secundaria. Para lograr este objetivo se empleó el enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental y correlacional. Estuvo compuesta por 188 personas seleccionadas de una población de 365 docentes. Los resultados demostraron una conexión directa y positiva ($Rho=0,688$) entre las variables estudiadas. Además, se encontró una agrupación ($Rho=0,583$) en la dimensión de planificación y el acompañamiento pedagógico, una unión favorable ($Rho=0,592$) entre la dimensión de organización y el acompañamiento pedagógico, y una conexión óptima ($Rho=0,576$) entre la dimensión de dirección y el acompañamiento pedagógico se aseguró hay una relación favorable ($Rho= 0 ,569$).

De igual forma, Gamarra (2017) su tesis llevó a cabo un estudio sobre el análisis del ambiente laboral y su relación con la gestión en el área administrativa. El presente estudio fue de naturaleza cuantitativa basándose en lo científico para realizar un corte transversal en una entrevista a los docentes, con la finalidad de observar sobre estas variables. Vicente de Spearman obtuvo un coeficiente $r=0.891$, lo que le permitió afirmar que la administrativa de una entidad se fundamenta en la distribución adecuada de recursos, un ambiente laboral adecuado y con una estructura organizacional que fomenta la productividad. Además, las recompensas son un medio para volver el desempeño destacado de los empleados e implementar un ambiente favorable para la producción dado que el empleado experimenta una sensación de pertinencia y apreciación por parte de su compañía.

Quijano (2020) en su tesis se estableció un enlace entre el apoyo pedagógico del líder y el rendimiento de los pedagogos en la escuela pública. La presente investigación fue mediante una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental y correlacional. La muestra era de 58 participantes, seleccionados de una población de 334 docentes. Los resultados indicaron que el apoyo

pedagógico fue calificado como regular (79,3%) o deficiente (19%), mientras que el rendimiento de los docentes se estableció los rangos satisfactorios (53,4%), en proceso (41,4%), en inicio (3,4%) y destacado (1,7%). Se concluyó que existía una conexión positiva y relevante entre las variables ($Rho=0,607$), especialmente en áreas de planificación, ejecución y evaluación. Existe una consecuencia positiva, moderada y significativa ($Rho=0,659, 0,628$ y $0,359$) entre la variable de desempeño de los docentes.

Según, Medina y Zannoni (2018) su tesis se centró en evaluar la eficacia del clima organizacional en los niveles de agrado laboral percibidos por los profesores de la provincia de Junín. Perú. Para lograr este objetivo, se analizaron algunas capacidades que posibilitan el establecimiento de la conexión de variables, tales como la autorrealización, que se definen la autenticidad que poseen los protagonistas pedagógicos al identificarse y sentirse satisfechos en su labor pedagógica y profesional. Esto se pone de manifiesto cuando los integrantes educativos se comprometen en diversas actividades escolares y tienen la ocasión de ser supervisados y reflexión acerca de su desempeño. Además, la comunicación se refiere a las relaciones institucionales dentro de la empresa. El estudio estadístico mostró un coeficiente de correlación de 0.702, por lo tanto, se deduce que el ambiente laboral ejerce una influencia directa y significativa en los niveles de contentamiento que experimentan los agentes educativos.

Rojas (2022) en su tesis tuvo como propósito de establecer si hay una relación entre el sistema de comunicación, las competencias emocionales y las agrupaciones de enseñanzas en los maestros de una escuela. Se aplicó un enfoque cuantitativo, básico y correlacional para llevar a cabo el análisis. La población estaba conformada por 215 docentes, mientras que la muestra era 138 personas. Los estudios indicaron que el apoyo educativo como las agrupaciones de enseñanzas alcanzaron niveles eficientes (76,1% y 73,9%) y regulares (19,6%), mientras que las competencias emocionales y las agrupaciones de enseñanzas de ubicaron en niveles eficientes (76,1% y 56,5%) y regulares (19,6% y 37%). Se finaliza que hay una conexión asertiva entre el apoyo educativo y las agrupaciones de enseñanza ($Rho=0,765$) de igual modo, se evidencia una confirmación positiva entre la habilidad emocional y el grupo de enseñanza ($Rho=0,764$).

Guillen (2020), llevó a cabo una investigación a nivel internacional en su tesis

para determinar la relación entre clima organizacional y acompañamiento docente. Este estudio se realizó de manera descriptiva y utilizando un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron un índice de relación $r = 0.848$, lo cual evidencia una conexión directa entre las variables. Se determinó que el desempeño de los alumnos es crucial para alcanzar un nivel superior de calidad. Un entorno adecuado que garantice la seguridad y el respeto de los derechos, favoreciendo la planificación y ejecución del plan de estudios.

Cortés y Leal (2019) en su tesis el objetivo principal es aplicar una estrategia pedagógica con el objetivo de mejorar el clima laboral en las instituciones colombianas. Su metodología empleada fue cuantitativo, aplicado y diseño cuasi experimental. Su muestra seleccionada al azar para el estudio estuvo compuesta por 80. Los resultados obtenidos indicaron que la porción experimental perfeccionó un progreso significativo (22%) en cuanto a su percepción sobre el trabajo en equipo y relaciones interpersonales, el grupo mantiene su opinión original (2%). Como conclusión, se prolongará que el factor que mayor incidencia tuvo en el clima organizacional fue la cooperación y las relaciones interpersonales.

Pérez y Agreda (2020) en sus tesis investigó la conexión entre el soporte pedagógico y la experiencia reflexiva de los profesores. Para ello, utilizó una metodología compuesta por estudios descriptivos no experimentales y un diseño correccional, y su muestra, y su muestra población estuvo compuesta por 150 docentes. Los resultados obtenidos indicaron que el 76,7% de los profesores que recibieron apoyo presentaron un nivel de reflexión docente crítica, el 22,7% reflexión de carácter pedagógico, y el 0,6 reflexión docente. En cuanto a los responsables del acompañamiento, el 78% obtuvo un nivel destacado, el 20,6% satisfactorio, y el 1,2% proceso. Los autores concluyeron que existen una conexión directa y moderadamente efectiva a través de las variables estudiadas ($Rho\ 0,562$, sig. Bil. $0,000 < 0,005$), no obstante, verifican si hay una conexión directa, moderadamente positiva ($Rho=0,458; 0,581$; y $0,487$) entre las diferentes dimensiones del apoyo educativo y la práctica reflexiva.

Vargas et al. (2022) en su tesis describió el ambiente laboral según la apreciación de los procedimientos de aportación de la comunidad en una institución educativa en Colombia. Para ello, utilizo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo. La población era de 765 individuos, mientras que la muestra estuvo

formada por 93 participantes, seleccionados mediante un probado probabilístico. Los hallazgos surgieron de que la conexión entre las instituciones y los padres es óptima con un 61,29% de resultados positivos. Además, el 71,42% de los encuestados afirma que las relaciones humanas son buenas y fomenta un ambiente constructivo. Sin embargo, el 43% desconoce la estructura organizativa. Por otro lado, el 64% piensa que la participación y la responsabilidad son importantes, mientras que el 52,69% observa de manera positiva la gestión y convivencia institucional. A pesar de esto, el 35,87% muestra falta de interés para participar en los comités organizacionales. En conclusión, se destaca que los padres de familia tienen una actitud apática hacia las actividades escolares, por lo que se sugiere implementar técnicas motivacionales y de gestión colaborativa para asegurar su implicación.

Cerdas et al. (2021) propusieron como meta examinar el ambiente laboral considerando diferentes perspectivas centros educativos de Costa Rica, Se presentó un enfoque cuantitativo y una metodología empírico-analítica con diseño no manipulable, transaccional y descriptivo. La investigación tuvo una población de 4953 docentes, seleccionando una muestra representativa de 657 unidades mediante un sondeo probabilístico estratificado. Los resultados obtenidos señalaron la falta de cordialidad y respeto mutuo entre colegas, la indiferencia y falta de empatía de algunos compañeros, se identificaron factores que impactan en el ambiente laboral, como la motivación, la identidad y la cohesión de esfuerzos, colaboración en grupo, dirección participativa, vínculos interpersonales positivos, y dialogo eficaz.

También, Vásquez (2021) realizó un análisis de los efectos del ambiente laboral en varios países latinoamericanos. En este contexto, se enfatiza que el ambiente laboral es un factor crítico para alcanzar los objetivos que se planteen cualquier entidad, incluyendo las organizaciones educativas. Se afirmó que el entorno laboral se refiere a los aspectos favorables que se necesitan implementar en las interrelaciones personales así mismo los integrantes educativos deberán proporcionar un servicio óptimo a los estudiantes. Existen percepciones comunes que tienen los empleados, y estas permiten examinar el impacto de la creación de un ambiente laboral agradable en el placer que experimentan los docentes en el desempeño de sus labores. Después de observar aspectos relacionados con la

comunicación efectiva, el desenvolvimiento de las emociones y el trato equitativo al copartícipe se determina estadísticamente que el entorno laboral influye en un 37% en el nivel satisfactorio. En resumen, una organización mejorar a la institución en sus actividades de aprendizaje.

El enfoque teórico de la variable clima organizacional se sustenta en Taylor (1911) mencionó en la teoría clásica de la administración, que la organización es una estructura que ayuda a mejorar la productividad de trabajo. A su vez, el comportamiento de los empleados es causado en parte por el trato del administrativo y por las condiciones que perciben (Likert, 1948). Es así como establecen algunos enfoques que ayudaran a mejorar estos aspectos.

Es un ambiente donde se relacionan, conviven y colaboran diferentes protagonistas educativos, con motivaciones, percepciones, intereses y actitudes compartidas, que impulsan el logro de resultados y metas conjuntas. (Carrillo et al., 2021). También se refiere a los valores, normas, costumbres, creencias y conductas que representan e identifican a la comunidad educativa. Torres (2021) contribuye a la confirmación de del clima organizacional al mencionar que el líder debe fomentar un ambiente laboral favorable que sirva como herramienta para fortalecer las conexiones interpersonales de los responsables, de manera que puedan brindar un apoyo docente empático y fluido, con el objetivo de fortalecer el desarrollo pedagógico en pro de los efectos de formación de los estudiantes. De acuerdo con lo mencionado Correa et al. (2019), las dimensiones que aborda el clima organizacional son el sistema de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo

UNESCO (2019), define al acompañamiento docente como una estrategia formativa, interactiva y colaborativa que observa, asesora y retroalimenta el desempeño de los docentes para llegar a los estándares de aprendizaje preestablecidos. Por lo tanto, el acompañamiento pedagógico es fundamental para mejorar la calidad del proceso educativo, es fundamental conocer el grado de rendimiento de los profesores mediante el apoyo pedagógico que se les brinda mediante la planificación docente, acompañamiento pedagógico y el dialogo central reflexivo. En la actualidad, la sociedad demanda que los educadores estén debidamente capacitados y preparados para guiar a las nuevas generaciones y hacer frente a nuevos retos que la sociedad imponga, y que se encuentra en

constante evolución.

Se trata de promover el desempeño profesional, desde mirar críticamente y reflexionar sobre la misma acción de trabajo de clase. Asimismo, pretende alcanzar compromisos de mejora continua a largo plazo y sostenibles. A nivel educativo, el seguimiento pedagógico es un tema crucial en la educación, ya que su aplicación efectiva es fundamental para el mejoramiento del desempeño laboral de los educadores, lo cual favorece a su aprendizaje y el desarrollo social del estudiante Malpaso & Lapa (2022). La importancia del acompañamiento pedagógico radica en la posibilidad de intercambiar experiencias y aprendizajes didácticos entre el docente acompañante y el docente de aula acompañado, a través de una conversación reflexiva previamente acordada, con el propósito de adquirir nuevas experiencias y mejorar. Además, su éxito del docente estará vinculado con su habilidad para actuar como mediador del aprendizaje de los estudiantes, partiendo de sus necesidades e intereses para así, planificar y ejecutar procesos pedagógicos y didácticos, seleccionando diferentes recursos didácticos y gestionando las condiciones de aprendizaje y el ambiente apropiado.

En cuanto a la dimensión del sistema de comunicación según Avilés y Campos (2020), en cuanto a la organización, es imposible que funcione, ya que es primordial para el desarrollo de la comprensión de los estudiantes y docentes. Así mismo Sardiñas et al. (2020), la educación comunicativa se manifiesta mediante el cambio de información en ambas direcciones, y una práctica de diálogo, respetuoso y sensato. La comunicación representa una de las variables que influyen en el clima organizacional, de acuerdo con el estudio realizado por García et al. (2020), la comunicación organizacional nos señala que es la transmisión de información y prácticas comunicativas, a través de distintos canales y mensajes. Su objetivo es lograr una circulación fluida y organizada, que puede presentarse en tres aspectos: comunicación descendente (de arriba hacia abajo), comunicación ascendente (de abajo hacia arriba) y comunicación horizontal (en un mismo nivel jerárquico). Por otro lado, Sardiñas (2020), coinciden en que la comunicación es una fundamental ya que busca establecer cambios y construir significados y significados para un bien común.

Por otro lado, la dimensión de resolución de conflictos se refiere a la habilidad del grupo de organización para vencer disconformidad y rivalidad de

manera adecuada y con el fin de aprender de ellos (Cano et al. 2020). Esto implica gestionar y resolver adecuadamente los problemas interpersonales, examinando y evaluando de manera objetiva los problemas subyacentes. También con lleva a identificar y presentar argumentos persuasivos que contribuyen a la satisfacción de la inconformidad y trabajaren grupo con las partes involucradas para encontrar acuerdos para un entorno colaborativo, creativo y asertivo. Bamidele y Charity (2020), coinciden en que el finalizar una disputa es un proceso complicado que requiere paciencia, planificación y estrategia. Por ello, es importante identificar primero la causa o el principio de un problema, luego elaborar un plan de solución encaminado a solucionar las dificultades. Para implementar el plan, se recomienda utilizar estrategias alineadas con mecanismo democráticos como la medición, la negociación y la conciliación. Durante el proceso, Villalobos y Pertuz (2019) proponen que los lideres opten un enfoque proactivo, escuchar a todos los involucrados, generar confianza, mantener la neutralidad y la legitimidad, establecer criterios comunes y tomar decisiones de manera consensuada.

Suárez et al. (2022) explica el trabajo en equipo como una forma de cooperación y unión de trabajo; la alineación de hechos hacia un objetivo común; señalan que los miembros de una empresa interactúan e intercambian información y conocimientos; motivándose las relaciones interdependientes para llevar a cabo actividades que generan beneficios para el grupo. Así mismo, Aparicio et al. (2021) sostienen que la labor en grupo hace referencia a la asociación de individuos que colaboran y se unen entre sí para llegar al objetivo principal. Esta práctica promueve la socialización, adaptación y coherencia de personas con diferentes perspectivas, personalidades y motivaciones, quienes se dirigen en una misma dirección y visión. De igual forma, Sucari y Quispe (2019) proponen el trabajo en conjunto como una planeación de una institución que apunta a democratizar la toma de decisiones, fortalecer un entorno familiar positivo y significativo. García et al. (2020), describen el trabajo en equipo como la unión de obligaciones y deberes mutuos que resulta en una principal contribución y beneficio para la sociedad.

En cuanto a los aspectos de la planificación docente esto incluye el consenso, la coordinación y la cooperación y la cooperación entre las partes involucradas. Según Zegarra et al. (2022), se trata de un proceso participativo y deliberativo en el que los diferentes actores educativos abordan cuestiones

institucionales, didácticas, curriculares y pedagógicas en un mismo nivel. Desde este punto de vista el acompañamiento docente se relaciona con el trabajo en conjunto, la toma de decisiones coordinadas, y aceptadas por partes de los involucrados; compromiso y cooperación entre pares.

Carrasco (2022) señala que la organización colaborativa del acompañamiento docente llegar a acuerdos democráticos en los que implica, un ambiente de solidaridad, amabilidad y tolerancia. Destaca a los profesores que reciben acompañamientos sienten que sus derechos personales y su estabilidad laboral son respetados; además, perciben que el AP es productivo y les brinda soporte para mejorar su trabajo docente. Este tipo de preparación permite superar dificultades, fomentando el uso de lenguaje asertivo y empático, la meditación en equipo, la creación de grupos de aprendizaje mutuo y estimular la discusión para alcanzar resultados positivos en la enseñanza. El acompañamiento es una herramienta eficaz que ayuda a mejorar el desarrollo de enseñanza a corto plazo y asegura la calidad de aprendizaje. En este sentido, el responsable debe brindar medios didácticos para que los docentes puedan enseñar de manera efectiva y significativa; asimismo se debe crear un ambiente de confianza mutua y fomentar interacciones horizontales que eviten relaciones subordinadas o jerárquicas. Es importante dirigirse a las dificultades de las enseñanzas de los estudiantes y afianzar las dificultades para mejorar la organización y ejecución de enseñanzas (Quispe, 2021)

En cuanto a la dimensión del dialogo central reflexivo, hace referente al entorno conversacional que representa en la meditación grupal, donde se originan connotaciones, explicaciones, perspectivas variadas, conocimientos novedosos y enseñanzas. Permite el uso del dialogo entre pares como una herramienta que facilita la comprensión y aceptación de las restricciones y capacidades individuales y ajenas, se distingue por la habilidad de discursos multifacéticos o diversos donde confluyen distintos lenguajes y pensamientos (Mata et al. 2022). En el acompañamiento pedagógico este desarrollo toma la forma de equilibrio emocional para mantener un ambiente de reciprocidad y responsabilidad compartida en la conversación. Gómez y Rodríguez (2019), los diálogos reflexivos implican interacciones planificadas que facilitan el análisis en profundidad de cuestión pedagógicas, facilitan el intercambio de acuerdos y desacuerdos, que construyen

entendimiento grupal y permiten que las estructuras cognitivas de los participantes sean flexibles para aprender a responder en un ambiente con autorregulación en la comunicación y así promover la confianza mutua; Medina y Deroncele (2019) agregan el descuido pedagógicos, autoconocimiento y aprendizaje; aprender a hacer y ayudar el aprender a hacer; aprender a ser y regular la presencia de los demás; aprender a vivir y convivir con otros; y aprender a modificar a uno mismo para cambiar tanto la práctica personal como la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

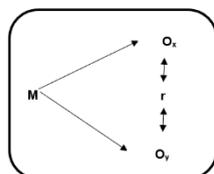
Se realizó de tipo básica ya que analiza y profundiza el conocimiento de las variables de incidencia: Clima organizacional y acompañamiento docente. Además, sirvió de base para que estudios posteriores resuelvan las deficiencias detectadas. En respaldo a lo indicado, Hernández et al. (2018) precisaron que “proporciona conocimientos y métodos que respaldan los procesos de resolución de problemas” (p. 325). Presentó el enfoque cuantitativo, porque pretendió probar hipótesis haciendo uso de la estadística. Desde la postura de Baena et al. (2017) “la investigación cuantitativa es útil cuando los científicos requieren confirmar o probar una teoría o hipótesis” (p. 32).

3.1.2 Diseño de investigación

Así mismo, la investigación tuvo un diseño no experimental dado que solo observó las variables, no tuvieron ninguna manipulación y solo se examinaron. Este diseño fue transversal en el sentido de que describe la relación entre dos o más variables. (Hernández et al. 2018). Es correlativo en cuanto pretende determinar el grado de relación entre las variables del clima organizacional y el acompañamiento docente. Según Beltrán (2020), Esta área de investigación requiere de la generación de hipótesis que propongan relaciones entre dos o más variables.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M = simboliza la muestra

Ox = Clima organizacional

Oy = Acompañamiento docente

r = relación entre las variables de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Clima organizacional

Definición conceptual

Es el entorno en el que conviven, interactúan y trabajan diversos actores educativos, con motivaciones y percepciones compartidas, intereses compartidos y actitudes positivas que apoyan la promoción de resultados productivos y el logro de metas comunes (Carrillo et al. 2021). Asimismo, se refiere a los valores, normas, costumbres, creencias y comportamientos que encarnan e identifican a la comunidad escolar.

Definición operacional

El clima organizacional se midió en base a las siguientes tres dimensiones: sistemas de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Indicadores

Valoración de los empleados, desarrollo profesional y personal, cumplimiento de valores, función de acompañante, compromiso con la organización, deseo de ser participación con la institución.

Escala de medición

La variable presentó la escala ordinal.

Variable: Acompañamiento Docente

Definición conceptual

Es una estrategia interactiva, colaborativa y formativa para monitorear, asesorar y retroalimentar el desempeño pedagógico en el puesto de trabajo para alcanzar las metas establecidas de aprendizaje preestablecidos (UNESCO, 2019). Se trata de promover el desempeño profesional, desde mirar críticamente y reflexionar sobre la misma acción de trabajo de clase; Asimismo, pretende alcanzar compromisos de mejora continua a largo plazo y sostenibles.

Definición operacional

El acompañamiento pedagógico se evaluó en tres dimensiones: planificación docente; acompañamiento pedagógico; diálogo central flexible.

Indicadores

Analizar información para dar asesorías, establecer el nivel de rendimiento docente, asegurar la calidad educativa, examinar observaciones, promover la construcción

de compromisos para mejorar la práctica docente, brindar asesoramiento para mejorar las estrategias metodológicas.

Escala de medición

La variable presentó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Baena (2017) sostiene que la población está formada por los elementos o individuos que el investigador pretende analizar. La investigación incluyó a 100 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa de la región Lima.

Criterios de inclusión

- Docentes de primaria y secundaria.
- Docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión

- No deseo participación.

3.3.2 Muestra

La muestra incluyó a 80 personas que fueron docentes. Este número se determinó mediante una fórmula que permite el cálculo del tamaño de la muestra. Castro (2019) explicó que se trata de un subconjunto de sujetos o ítems extraídos de una población que comparten características similares.

3.3.3 Muestreo

En este tipo, los 80 participantes tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados como muestra del estudio, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para seleccionar la muestra del estudio. En este sentido, Huang y otros (2022) explicaron que una muestra aleatoria simple “asigna a cada observación una probabilidad igual de la muestra” (pp. 84,85).

3.3.4 Unidad de análisis

Según Castro (2019), es el sujeto que se está evaluando del cual se recoge los datos. Por lo tanto, la unidad de fue el personal docente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de encuesta. Sánchez et al. (2018), es un razonamiento de búsqueda que se apoya procedimientos estandarizados, metódicos e intencionados para adjudicarse proclamación objetiva y factual de la notificación de estudio.

La herramienta para dar obtener los datos fue un cuestionario, el clima organizacional, presentó 18 ítems desarrollados en 3 dimensiones: sistema comunicacional; resolución de conflictos; y trabajo grupal, repartidos en respuesta de cinco niveles en escala ordinal tipo Likert.

El instrumento que se empleó para los datos del acompañamiento docente fue un cuestionario, estuvo distribuido en 18 ítems y en 3 dimensiones: planificación docente; acompañamiento pedagógico; y diálogo central flexible. Y, los rangos y niveles de valoración, interpretación y análisis en relación con la variable acompañamiento pedagógico fueron repartidos en los cinco niveles en escala ordinal tipo Likert.

En esta investigación, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos. Para ello, se contó con una evaluación por parte de investigadores expertos en la materia, quienes evaluaron cada elemento de la herramienta en cuanto al clima laboral y acompañamiento docente según criterios de relevancia, claridad y coherencia. “La validez de experto se utiliza para reflejar la validez de contenido” (Kotronoulas et al. 2022, p. 254). (Ver Anexo 4: Tabla 9)

Se realizó una prueba piloto con 20 educadores. Una vez aplicados los instrumentos se logró contar con respuestas que fueron codificadas en una hoja de cálculo Excel y luego fueron procesadas en el software SPSS versión 27 por medio del Alfa de Cronbach donde los resultados conseguidos para los cuestionarios de clima organizacional fue 0.812 y acompañamiento docente fue 0.704. “La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados medidos por la herramienta de medición” (Samaniego et al., 2022, p. 25). (Ver Anexo 5: Tabla 11)

3.5 Procedimientos

La investigación incluyó la realización de las siguientes tareas: Conocimiento y caracterización de realidades problemáticas del clima institucional y del acompañamiento docente. Por lo tanto, se crearon dos herramientas cuantitativas. El primer instrumento es específico para las variables de clima organizacional. La segunda herramienta estuvo dedicada al acompañamiento docente reflejados en una matriz de operacionalización que se delineó inicialmente en los primeros meses del proyecto de investigación. Una vez finalizado el desarrollo y obtenido el modelo

oficial del estudio, las herramientas se denominaron “Cuestionario de Medición de Clima Organizacional” y “Cuestionario de Medición de Acompañamiento Docente”. La validación fue por tres expertos investigadores. Una prueba piloto ayudó a determinar el índice KR20. Para realizar este estudio, el investigador preparó una carta de presentación y la enviará a la institución educativa participante. Por otro lado, a los miembros de la institución se les entregará un consentimiento para participar en la investigación. (Ver Anexo 6)

3.6. Método de análisis de datos

La encuesta utilizó enunciados, a través de las cuales se realizaron los dos procedimientos anteriores, se compiló el primer proceso, en base a las respuestas dadas en la prueba escrita, se codificaron igual a Malo; Regular; Bueno, y Muy Bueno. De igual manera, el proceso de tabulación se realizará ingresando los datos obtenidos en una hoja de cálculo de Excel y el software SPSS 27.

Se utilizaron métodos cuantitativos para analizar datos fiables. Las técnicas estadísticas descriptivas permiten tabular y codificar los resultados, organizar frecuencias en porcentajes en tablas y figuras, e identificar y visualizar evidencias individualmente para evaluar variables y magnitudes individuales. Del mismo modo, el análisis estadístico inferencial ayuda a determinar el grado de correlación de las variables. Para ello se aplica la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov (80 sujetos en la muestra) para comparar si los datos a son similares o no normales. distribución. En palabras Sölpük (2020) menciona que las pruebas paramétricas se basan en algunos supuestos como la adecuación de los datos a la distribución normal, su selección aleatoria y su forma cuantitativa. El coeficiente de correlación de Spearman también se considera al interpretar las relaciones.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio cumplió con el Código de Ética de la Universidad César Vallejo N° 062 (2023). Las herramientas de recolección de información se utilizan con el consentimiento previo de las partes involucradas, se garantiza la libertad de expresión y la espontaneidad, y los docentes entienden que pueden retirarse en cualquier momento si así lo desean. Además, se presta atención a la precisión de los datos ya todos los aspectos éticos y morales de la investigación científica. En cuanto a la literatura presentada en este estudio, se citaron los ejes, fundamentos y tipos metodológicos de literatura en vista de la normativa APA 7. Las fuentes

utilizadas en teoría, problemas y metodologías también se enumeran en la bibliografía. (Ver Anexo 7)

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentaron los resultados del análisis descriptivo mediante tabulación cruzada a nivel de variable y dimensión. De manera similar, el coeficiente rho de Spearman se usó en estadísticas inferenciales para probar hipótesis de investigación a nivel general y específico.

4.1. Descriptivos

Tabla 1

Tabla cruzada entre Clima organizacional y Acompañamiento docente

		Acompañamiento docente		Total
		Medio	Alto	
Clima organizacional	Medio	17 (21,3%)	2 (2,5%)	19 (23,8%)
	Alto	0 (0,0%)	61 (76,3%)	61 (76,3%)
Total		17(21,3%)	63(78,8%)	80 (100,0%)

La Tabla 1 exhibe que en el clima organizacional predomina el nivel alto con 76.3 %, seguido del nivel medio con 23.8 %. Del mismo modo, en el acompañamiento docente predomina el nivel alto con 78.8 %, seguido del nivel medio con 21.3 %. Además, el 76.3 % (61) indicaron que mientras el clima organizacional alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; a su vez, 21.3 % (17) aseveraron que mientras el clima organizacional se sitúe en el nivel medio también el acompañamiento docente se situarán en el mismo nivel medio; no obstante, el 2.5 % (2) mencionaron que si el clima organizacional se sitúa en el nivel medio entonces el acompañamiento docente estará en el nivel alto.

Tabla 2

Tabla cruzada entre Sistema de comunicación y Acompañamiento docente

		Acompañamiento docente		Total
		Medio	Alto	
Sistema de comunicación	Medio	3 (3,8%)	16 (20%)	19 (23,8%)
	Alto	27 (34%)	34 (42,3%)	61 (76,3%)
Total		30 (37,8%)	50 (62,3%)	80 (100,0%)

La Tabla 2 exhibe que el sistema de comunicación predomina el nivel alto con

76,3 %, seguido del nivel medio con 23,8 %. Asimismo, en el acompañamiento docente predomina el nivel alto con 62.3 %, seguido del nivel medio con 37.8 %. Además, el 42,3% (34) indicaron que mientras el sistema de comunicación alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con el desempeño docente; en tanto, 3,8% (3) alegaron que si el sistema de comunicación se sitúa en el nivel medio lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; sin embargo, 34% (27) aseveraron que si el sistema de comunicación se sitúa en el nivel alto entonces el acompañamiento docente se ubicará en el nivel medio; a su vez, 20% (16) indicaron que si el sistema de comunicación se sitúa en el nivel medio entonces el acompañamiento docente se situará en el nivel alto.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Resolución de conflicto y Acompañamiento docente

		Acompañamiento docente		Total
		Medio	Alto	
Resolución de conflictos	Medio	5 (6.2%)	23(28.8%)	28(35,0%)
	Alto	25(31.2%)	27(33.8%)	52(65,0%)
Total		30(37.4%)	50(62.6%)	80(100,0%)

La Tabla 3 exhibe que en la resolución de conflictos predomina el nivel alto con 65.0 %, seguido del nivel medio con 35.0 %. Asimismo, en el acompañamiento docente predomina el nivel alto con 62.6 %, seguido del nivel medio con 37.4 %. Además, el 33,8% (27) indicaron que mientras la resolución de conflictos alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; en tanto, 6,2% (5) alegaron que si la resolución de conflictos se sitúa en el nivel medio lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; sin embargo, 31.2% (25) aseveraron que si la resolución de conflictos se sitúa en el nivel alto entonces el acompañamiento docente se ubicará en el nivel medio; a su vez, 28,8% (23) indicaron que si la resolución de conflictos se sitúa en el nivel medio entonces el acompañamiento docente se situará en el nivel alto.

Tabla 4*Tabla cruzada entre Trabajo en equipo y Acompañamiento docente*

		Acompañamiento docente		Total
		Medio	Alto	
Trabajo en equipo	Medio	2 (2,5%)	15 (18,8%)	17 (21,3%)
	Alto	28 (35%)	35 (43,8%)	63 (78,8%)
Total		30 (37,5%)	50 (62,6%)	80 (100,0%)

La Tabla 4 exhibe que en el trabajo en equipo predomina el nivel alto con 78,8 %, seguido del nivel medio con 21,3%. Asimismo, el acompañamiento docente predomina el nivel alto con 62,6 %, seguido del nivel medio con 37.5 %. Además, el 43,8% (35) indicaron que mientras el trabajo en equipo alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; en tanto, 2,5% (2) alegaron que si el trabajo en equipo se sitúa en el nivel medio lo mismo ocurrirá con el acompañamiento docente; sin embargo, 18,8% (15) aseveraron que si el trabajo en equipo se sitúa en el nivel medio entonces el desempeño docente se ubicará en el nivel alto; a su vez el 35,0% (28) indicó que si la resolución de conflictos se sitúa en el nivel alto entonces el acompañamiento docente se situará en el nivel medio.

4.2.Inferenciales

Tabla 5*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Clima organizacional	,112	80	,043
Sistema de comunicación	,180	80	,000
Resolución de conflicto	,199	80	,000
Trabajo en equipo	,119	80	,015
Acompañamiento docente	,120	80	,030

a. Se considera la corrección de Lilliefors

La Tabla 5 exhibe el resultado conseguido de la prueba de normalidad a nivel de la variable clima organizacional con sus dimensiones y la variable acompañamiento docente; se consiguió un valor p menor al 5%; razón por la cual se rechazó la

hipótesis de nulidad y se aceptó la alternativa que afirmó que los datos siguen una distribución no normal. En vista al resultado se procedió a emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman para someter a prueba las hipótesis a nivel general y específicas.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe asociación significativa entre el clima organizacional y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Ho: No existe asociación significativa entre el clima organizacional y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Tabla 6

Correlación entre Clima organizacional y Acompañamiento docente

			Clima organizacional
Rho de Spearman	Acompañamiento docente	Coefficiente p	,792**
		N	80

** . Resulta significativa en el nivel 0.01 (dos colas)

La Tabla 6 muestra la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente mediante la prueba estadística Rho de Spearman. Con esto en mente, encontramos un valor de p de 0,000 y $r = 0,792$, y podemos argumentar que existe una asociación directa altamente positiva entre las variables de estudio. Las características de la cultura organizacional es el entorno propicio para el aprendizaje que crea un apoyo docente adecuado, guiado por los administradores para garantizar que los docentes aprendan. De esta manera, se prueba la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe asociación significativa entre el sistema de comunicación y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Ho: No existe asociación significativa entre el sistema de comunicación y el acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Tabla 7

Correlación entre Sistema de comunicación y Acompañamiento docente

			sistema de comunicación
Rho de Spearman	Acompañamiento docente	Coefficiente p	,733**
			,000
			80

** . Resulta significativa en el nivel 0.01 (dos colas)

La tabla 7 muestra la relación entre el acompañamiento docente y los sistemas de comunicación mediante la prueba estadística Rho de Spearman. Con esto en mente, encontramos un valor de p de 0.000 y $r = 0.733$, y podemos argumentar que existe una asociación directa altamente positiva entre las variables de estudio. El acompañamiento docente favorece el desarrollo de la comunicación profesional y personal y crea un sistema de comunicación que favorece la reflexión sobre el aprendizaje. En este sentido, existe una relación directa entre las variables para las cuales se confirmó la Hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe asociación significativa entre la resolución de conflictos y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Ho: No existe asociación significativa entre la resolución de conflictos y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023.

Tabla 8

Correlación entre Resolución de conflictos y Acompañamiento docente

			resolución de conflictos
Rho de Spearman	Acompañamiento docente	Coefficiente p	,735**
			,000
			80

** . Resulta significativa en el nivel 0.01 (dos colas)

La tabla 8 muestra la relación entre el acompañamiento docente y la resolución de conflictos mediante la prueba estadística Rho de Spearman. Con esto en mente, encontramos un valor p de 0,000 y $r = 0,735$. Esto nos permite afirmar que existe una asociación directa altamente positiva entre las variables de estudio. La facilitación del maestro crea un espacio en el aula donde los conflictos se resuelven fácilmente. Se trata de una intervención facilitadora para los docentes en un espacio de respeto mutuo y apego a valores, encaminada a mejorar las prácticas docentes, en escenarios no supervisores, y se produce un abordaje progresivo que refleja esta mejora. Revelar resultados de aprendizaje, aprobando así la Hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe asociación significativa entre el trabajo en equipo y acompañamiento docente en una Institución pública Callao, 2023.

Ho: No existe asociación significativa trabajo en equipo y acompañamiento docente en una Institución pública Callao, 2023.

Tabla 9

Correlación entre el Trabajo en equipo y Acompañamiento docente

			Trabajo en equipo
Rho de	Acompañamiento	Coeficiente	,780**
Spearman	docente	p	,000
		N	80

** . Resulta significativa en el nivel 0.01 (dos colas)

La tabla 9 muestra la relación entre el acompañamiento docente y el trabajo en equipo mediante la prueba estadística Rho de Spearman. Con esto en mente, encontramos un valor de p de 0,000 y $r = 0,780$, y podemos argumentar que existe una asociación directa altamente positiva entre las variables de estudio, es decir, un excelente apoyo educativo. Que el espacio en el que los educadores prosperan en el trabajo en equipo está directamente relacionado con el esfuerzo de los docentes en las instituciones educativas, quienes implementan estrategias innovadoras para lograr el éxito en el aprendizaje. Con base en estos resultados, se prueba la Hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados, se discute estos datos y se compara con la base teórica, incluyendo los aportes de fondo y las dimensiones de las variables. En este sentido, el propósito general del estudio es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en una Institución pública Callao 2023, en línea con lo que se busca en el propósito general, se obtiene un estadístico Rho de 0,000 y un coeficiente de $r = 0,792$ después de la prueba de Spearman. Esta es una amplia evidencia de un vínculo directo muy claro entre las variables de investigación y el clima organizacional caracterizado por los espacios en los que se desenvuelven los educadores. En un ambiente de respeto, la empatía y el desempeño de las tareas tienen un impacto directo en el seguimiento de la clase. Los líderes son excelentes para asesorar a los maestros para que reflexionen sobre su desempeño y permitan la mejora continua en el proceso educativo.

Los resultados obtenidos concuerdan con el aporte de Guillén (2020) en su investigación sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, donde demuestra una relación de grado $r = 0.848$, sugiriéndola allí, es una asociación positiva y muy directa que se puede determinar utilizando la Encuesta de Satisfacción Laboral 2023. Esta herramienta ha permitido identificar las condiciones sociales y demográficas que deben estar presentes en el clima organizacional y cómo este se habilita. Por lo tanto, el desempeño superior de los actores educativos respalda los resultados encontrados en el estudio. También señaló cómo la cultura organizacional incide en el proceso de acompañamiento educativo. Como parte del sustento teórico, a nivel pedagógico, la aplicación efectiva del seguimiento pedagógico es fundamental para mejorar el desempeño laboral de los educadores y facilitar el aprendizaje y desarrollo social de los estudiantes (Malpaso & Lapa, 2022). También hay otro aporte de Iglesias y Torres (2018), quienes valoran la cultura organizacional como un elemento fundamental en la organización de las instituciones y sugieren alternativas para que los gestores educativos atiendan las necesidades de atención a los estudiantes. Ante esta necesidad, se da la implementación de un dialogo horizontal que se traduzca en medios y materiales que satisfagan las necesidades incentivadas de los educandos y aseguren los objetivos de la institución.

Asimismo el objetivo específico 1 tiene como finalidad determinar la relación que existe entre el sistema de comunicación y acompañamiento docente en una institución pública Callao,2023, en esta línea la estadística nos brinda la siguiente información un p-valor 0.0001 nivel de correlación $r = 0.733$, .El análisis de las observaciones confirma un clima organizacional caracterizada por espacios respetuosos, positivos y un desempeño laboral destacado. Está relacionada directa y proporcionalmente con el sistema de comunicación operado por el gestor, quien tiene como objetivo mejorar continuamente los servicios educativos con el objetivo de posibilitar una educación de calidad y el liderazgo en la reflexión en la comunicación personal; así se confirma la hipótesis concreta 1.

Los resultados tienen coherencia con Rojas (2022) realizó un estudio con el objetivo de analizar si existe una relación entre los sistemas de comunicación entre docentes, la competencia emocional y las agrupaciones de enseñanzas en los maestros de una escuela , en los estudios indicaron que el sistema de comunicación y el acompañamiento docente alcanzaron niveles eficientes , mientras que las competencias emocionales y las agrupaciones de enseñanzas de ubicaron en niveles eficientes y regulares Se concluyó que hubo asociación positiva entre sistema de comunicación y agrupaciones de enseñanza ($Rho=0.765$) y relación positiva entre ambas ($Rho=0.764$). Tiene relación con los resultados alcanzados en el objetivo 1 ya que analiza la relación entre sistema de comunicación y el clima organizacional. Ramos (2018), quien racionaliza los procesos de clima organizacional y los ve como elementos fundamentales para que los trabajadores se desempeñen en condiciones productivas favorables. En el campo educativo, por lo tanto, las escuelas pueden convertirse en lugares de aprendizaje sostenible, creando las condiciones marco para el logro de las metas escolares. En gran medida, los objetivos del currículo siempre son alcanzables. Desarrollar estrategias diferenciadas según su capacidad, ritmo y estilo de aprendizaje.

El objetivo específico 2 fue determinar la relación que hay entre la resolución de conflicto y acompañamiento docente en una Institución pública Callao,2023. Tras realizar la prueba de correlación correspondiente, obtenemos el valor 0.0001 coeficiente $r = 0.735$, estos datos permiten establecer una relación positiva y muy directa entre las variables. Ante esto, se puede decir que dentro de su estructura hay una mejora en el desempeño docente, corresponde al espacio que crea una

organización responsable de resolver los conflictos entre los actores educativos. Apoya directamente la intervención de los facilitadores, que se expresa en las visitas del director a los docentes en su práctica docente, e interviene como consultor y agente. Su práctica docente tiene como objetivo generar compromisos de mejora y compartir sus experiencias sobre la mejor manera de hacer que sus estudiantes tengan éxito en el aprendizaje.

Los resultados son consistentes con las conclusiones de Pérez y Agreda (2020), quienes investigaron la relación entre el apoyo educativo y la experiencia reflexiva de los docentes. Los resultados obtenidos mostraron que una alta proporción de los docentes que recibieron apoyo mostró una reflexión docente crítica, otro grupo mostró una reflexión sobre la calidad instruccional y un grupo pequeño mostró una reflexión docente. De los responsables del seguimiento, la mayoría alcanzó un nivel excelente, con un 20,6% satisfecho y un 1,2% siguiendo trámites. Los autores concluyeron que hubo una asociación directa y moderadamente efectiva entre las variables investigadas ($Rho = 0,562$, sig. Bil. $0,000 < 0,005$), pero una directa y moderadamente positiva si había asociación ($Rho = 0,458$; $0,581$; y $0,487$).). entre diferentes dimensiones del apoyo educativo y la práctica reflexiva. Los resultados alcanzados respaldan así el Objetivo 2.

De igual forma, según Muñoz (2017), el compañerismo de aprendizaje fundamental para el éxito académico. Los maestros necesitan entender que este proceso de monitoreo no es un proceso de prueba sino un proceso de mejora continua. Los líderes educativos son herramientas y guías que responden a las necesidades y requerimientos para las realizaciones de las actividades escolares. A través del diálogo activo, los estudiantes deben reflexionar sobre las implicaciones prácticas de las estrategias adoptadas y las intervenciones desarrolladas. Al mejorar constantemente sus comentarios, puede optimizar el aprendizaje de los estudiantes diario, asegurándose de cumplir con los estándares de aprendizaje requeridos para el aprendizaje escolar. programa nacional.

La importancia del acompañamiento educativo destaca la posibilidad de intercambio de experiencias y aprendizajes didácticos entre los docentes acompañantes y los docentes de aulas de acompañamiento a través de discusiones reflexivas previamente consensuadas con el objetivo de adquirir y mejorar nuevas experiencias. El apoyo educativo es, por tanto, fundamental para mejorar la calidad

del proceso educativo. Es importante conocer el nivel de logro de los docentes a través de los sistemas de comunicación, resolución de conflictos y apoyo educativo brindado a través del diálogo central reflexivo. La sociedad ahora espera que los educadores estén bien capacitados, guíen a las nuevas generaciones y estén listos para enfrentar los desafíos nuevos y en constante evolución que trae la sociedad (Correa et al., 2019).

El objetivo específico 3 tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo del equipo y el acompañamiento pedagógico en la Institución Estatal de Callao en 2023. Después de recibir el factor $r = 0.780$, confirmando una conexión directa muy positiva entre las variables. En este sentido, los buenos equipos traen buena educación. Esto tiene un efecto directo en el trabajo en equipo que necesita la comunidad educativa para llevar a cabo su misión, a partir de un diagnóstico realizado por los administradores durante la supervisión educativa. Como tal, tener un ambiente de trabajo bien organizado permite a los líderes educativos anticipar las necesidades de aprendizaje que deben gestionarse para satisfacer esas necesidades y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Esta es la base de la Hipótesis 3.

De acuerdo con los resultados de un artículo publicado entre 2016 y 2020 por Vásquez (2021), se realizó un análisis del impacto del clima laboral en varios países de América Latina. Al respecto, se destaca que el clima laboral es un importante para lograr las metas que se proponga cualquier empresa, incluida las instituciones educativas. Se reiteró que el clima laboral se refiere a aspectos positivos que deben traducirse en relaciones personales y que el personal educativo debe brindar el mejor servicio posible a los estudiantes. Luego de observar aspectos relacionados con la comunicación efectiva, el desarrollo emocional y el trato igualitario de los demás participantes, se encontró estadísticamente que el clima laboral influye en el nivel de satisfactorio. Estos aspectos guardan estrecha relación con el Minedu (2014), quien conceptualiza el acompañamiento educativo como un proceso de revisión de procedimientos implementados a nivel escolar, en el cual se caracteriza el desempeño docente, y que siempre debe evaluarse la práctica educativa, en concordancia con señalar. y los escenarios de retroalimentación no son fijos, ni estáticos, sino cambiantes y se adaptan a las realidades dictadas por el comportamiento y las características

académicas de los estudiantes, así como las metas institucionales corresponden a los diagnósticos pedagógicos escolares.

Luego de realizar cada análisis de acuerdo con los antecedentes de la investigación, la base teórica de las variables y las dimensiones, se afirma que existe una relación positiva y directa entre el clima organizacional y el acompañamiento docente. Se puede extraer de la siguiente manera. Un clima organizacional encaminado a crear las condiciones adecuadas para el funcionamiento coherente y eficaz de todas las unidades educativas que practica el respeto, la empatía y el cumplimiento profesional, considera a los docentes como administradores y fomenta el acompañamiento grupal y colaborativo, es una educación que incide proporcionalmente en el proceso de como apoyo a la práctica educativa de quienes ya comprenden la intención amplia del currículo y cuyo objetivo es mejorar continuamente sus aprendizajes hacia la calidad de los servicios que mejoran la educación del país. Entonces se validan las hipótesis planteadas en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con base en las percepciones de los docentes de la institución pública Callao 2023, se encontró que existe una fuerte correlación positiva y directa entre el clima organizacional y el compañerismo docente. Las estadísticas muestran que un valor p de 0,000 corresponde a un valor r de hasta 0,792. Se ha encontrado que el clima organizacional, caracterizado por actividades que aseguran la superación de los docentes, incide directamente en los procesos de apoyo que realizan los líderes educativos.

Segunda: Los resultados muestran que el desempeño docente se relaciona positiva y altamente directamente con el sistema de comunicación conducido por los directivos. El p-valor de 0,0001 coeficiente r igual 0,733 datos, por lo que se concluye que el acompañamiento docente incide directamente en el sistema de comunicación que los administradores implementan en el salón de clases para un buen dialogo profesional y personal.

Tercera: De acuerdo con los docentes de la Institución Pública Callao 2023, el acompañamiento docente se relaciona positiva y fuertemente con la resolución de conflictos, estadísticamente el p-valor es 0.00 y el r-coeficiente es 735, encontrándose que existe suficiente evidencia de que las contramedidas se reflejan en forma oportuna y consistente , para ello, ha sido importante la intervención de los administradores educativos para guiar a los maestros en alineación con los valores.

Cuarta: Se afirma que acompañamiento docente tiene una relación directa muy significativa con el trabajo en equipo, de acuerdo con los maestros de la institución pública Callao 2023. Los datos encontrados muestran un p-valor de 0.0001 y un coeficiente de $r = 780$, lo que indica que el compromiso de una organización para lograr la competencia en el marco del respeto, positivismo y responsabilidad es una demostración de empoderamiento. La importancia del trabajo con talleres ayudaría a los docentes a mejorar sus prácticas docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se invita a especialistas de la unidad de gestión local del Callao a realizar talleres para líderes sobre la creación de un clima organizacional positivo en las instituciones educativas. Esto se debe a que se ha descubierto que tienen un impacto positivo en los factores importantes que apoyan las metas del plan de estudios y los objetivos de aprendizaje.

Segunda: A los directores de los centros educativos del Callao se les invita a que realicen eventos de intercambio para promover propuestas exitosas realizadas en sus instituciones, contribuyendo al mejoramiento del sistema de diálogo entre los participantes de la comunidad educativa.

Tercera: Invitar a los maestros de Callao a reunirse con los administradores educativos para establecer criterios de evaluación de maestros para guiar la mejora de conflictos. A través del diálogo activo, los miembros de la junta se convierten en defensores de lo que los maestros necesitan para lograr las metas de la organización.

Cuarta: Realizar diagnósticos y planes coherentes en relación con las metas institucionales. Trabajo colaborativo entre todos los educadores, reflejando la importancia de que todos los educadores hagan su parte.

REFERENCIAS

- Alirio, E., & Jaime, M. F. (2020). *Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work. Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2),65-78.ISSN:1657-0790.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1692636450>
- Aparicio, J. L., Velázquez, C., & Fraile, A. (2021). *El trabajo en equipo en la formación inicial del profesorado. Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(49), 455-464. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8048442>
- Arrellano R, Garcia LY, Philominraj A and Ranjan R (2022) A Qualitative Analysis of Teachers' Perception of Classroom Pedagogical Accompaniment Program.Front.Educ.7:68202.<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/educ.2022.682024/full>
- Avilés, P. A., & Campos, R. J. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional. Influyen sobre la productividad de una PyME? E-IDEA Journal of Business Sciences, 2(7), 48-66.
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/52>
- Baena Paz, Guillermina. *Instrumentos de investigación*; México, Editores Mexicanos Unidos, 2017; 32 p
- Bamidele, M. y Charity, M. (2020). *Conflicts and Its Management In An Organization: A Theoretical Review. Revista Internacional de Publicaciones 52 Científicas y de Investigación*, Volumen 10, Número 5, mayo de 2020. ISSN 2250- 3153. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.05.2020.p10162>
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools systems come out on top*. London: McKinsey
- Battle, F. (2010). *Teaching accompaniment as construction tool*. Maracaibo:

Beltrán Baquerizo, Gina Esmeralda, Piza Burgos, Narcisa Dolores, Amaiquema Márquez and Francisco Alejandro *Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Conrado*, Oct 2019, vol.15, no.70, p.455-459. ISSN 1990-8644

Boy Barreto A.M., Espinoza Valenzuela A.B., Olmos Saldívar D., Carlos Ramos J.A. (2018) *Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru* [Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú]

Cabrera, R. (2019). *Estrategias de Resolución de Conflictos para mejorar el Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Aplicación de Jaén*, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6796>

Campbell, A. (2014). *Understanding the Teacher Performance Evaluation Process from the Perspective of Jamaican Public School Teachers*. Toronto, Canadá: University of Toronto. Recuperado de https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68353/1/Campbell_Andrew_B_201406_PhD_thesis.pdf

Cano, J. A., Vargas, A. D., Becerra, D. (2020). *Relación entre la resolución de conflictos en aula y las TIC: Una revisión de literatura*. Revista Espacios. Volumen 41, número 18. ISSN: 07-1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n18/20411820.html>

Carrasco, N. V. (2022). *Trabajo colegiado para mejorar la planificación curricular bajo un enfoque por competencias en una institución educativa del nivel secundaria del Cusco*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/7adac44e41c3-4375-b66d-11eeffcf1542/full>

- Carrillo, M. S., & Barrios, Y., & Alcalá, M., & Vargas, L. E. (2021). *Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11),138-163. ISSN: 1315-5216.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>
- Castro, M. N. A., Alvarado, M. W. Y., Romero, M. J. del C., & Mondragón, M. D. A. (2019). *Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Chacón, S. (2012). *Teacher Support: The work of unidad metics. Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24
- Chux, I., Saphetha, G., Benedict, H., & Tengeh, R. (2013). *Teacher job satisfaction and learner performance in South Africa. South África: University of Technology.*
- Cerdas, V., & García, J. A., & Blanco, S. (2021). *Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. Revista Educación*, 45(1),1-18. ISSN: 0379-7082.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44064134020>
- Consejo Nacional de Educación. (2019). *Evaluación del Proyecto Educativo Nacional al 2018*. Lima: CNE.
- Cortés, D. A., & Leal, S. (2019). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Encuentros*, 17(01),145-161. ISSN: 1692-5858.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476661525012>
- Coombs, P.H. (1968). *The world educational crisis: A systems analysis* (30). New York: Oxford University Press

- Díaz, M., García, J., & Legañoa, M. (Enero-Abril de 2018). *Modeling schoolteachers coaching and supervision as a formative process. Transformación*, 14(1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552018000100005
- Escribano, E. (2018). *La educación en América Latina: Desarrollo y perspectivas. Actualidades Investigativas en Educación*, 17(2), 1-23. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.28147>
- Ferdaus, J. (2016). *Monitoring and evaluation in education system of Bangladesh: theory, reflection, and recommendation*. BRAC Institute of Educational Development, BRAC University.
- Flores, G. M., Méndez, J., Farfán, J., Calderón, M., y Flores, E. (2022). *Pedagogical accompaniment in preschool teachers: Theoretical review. International Journal of Mechanical Engineering*. Vol, 7, nro 1. ISSN: 0974-5823. https://kalaharijournals.com/resources/IJME_Vol7.1_497.pdf
- Fuentes, M.; Castillo, A. (2022). *Methodological Proposal for the Accompaniment and Development of Service+Learning Methodology in Universidad de Las Americas in Chile*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 8626. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148626>
- Gamarra, L. (2017). *Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay–Lima*, 2017.
- García, M., Vesga, J. J. y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial universidad católica de Colombia. Repositorio institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26059>
- Gertrude, M., & Muathe, S. M. A. (2021). *Organizational Conflict Management: The All Important Public Universities Performance Strategy Under Neglect in Kenya*. *European Scientific Journal*, ESJ, 17(12), 181.

<https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n12p181>

George, D. & Mallery, P. (2003). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference - 11-0 Update (4th. ed)* . Boston: Allyn & Bacon: Amazon.com.

Gómez, O. D., & Rodríguez, J. P. (2019). *El diálogo crítico-reflexivo en la reconstrucción de las representaciones sociales sobre el aprendizaje del francés en los estudiantes de octavo grado del colegio Mayor de los Andes*. [Tesis de maestría, Universidad de la Salle, Bogotá] Repositorio institucional https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_didactica_lenguas/8

Gowin, D. (1981). *Educating*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press Guillen, B. E., & Gutierrez, A. M. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima*, ciudad de Huacho, 2020.

Hardy, I. (2017) *Measuring, Monitoring, and Managing for Productive Learning Australian Insights into the Enumeration of Education*. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación, 1 (10), 192-208

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw – Hill Interamericana.

Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2018). *Definición conceptual o constitutiva*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed.,pp. 119-125). México: McGraw-Hill

Herrera, H. M. (2022). *Gestión Administrativa y Acompañamiento Pedagógico en docentes de nivel secundaria del Circuito Educativo Público C0209_10 de Santo Domingo*. Ecuador, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo, Perú] Repositorio institucional.

Huang, Xinying (2022). *Análisis de sistemas normativos para sociedades artificiales*. Tesis (Master), E.T.S. de Ingenieros Informáticos (UPM).

Kemmis, S. (1991). "Seven Principles for Programme Evaluation in Currículo Development and Innovation", en E. R. House, *New Directions in Educational Evaluation*. Londres: TheFalmerPress

Kotronoulas, G., & Papadopoulou, C. (2023). A Primer to Experimental and Nonexperimental Quantitative Research: The Example Case of Tobacco-Related Mouth Cancer. *Seminars in Oncology Nursing*, 39(2), Artículo 151396. <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2023.151396>

Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.

Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University

Mata, A. M., Hernández, P. y Centeno, G. E. (2022). *Diálogo y reflexión para mejorar la práctica de los docentes*. La construcción de una experiencia en el posgrado. Zona Próxima, número 37. ISSN: 2145-9444. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/view/13183>

Medina, C. M. N., & Zanoni, K. (2018). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín*.

Medina, P. y Deroncele, A. (2019). *La práctica dialógico-reflexiva: una experiencia*

formativa en los procesos de construcción científico-textual en el postgrado.
Revista Órbita Pedagógica. VII (1). Pp. 37-46. ISSN: 2409-0131.

Ministerio de Educación (2017). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigidos a los acompañantes de Soporte Pedagógico* – Perú.

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.

Murillo, G. (2009). *Evaluation of the teaching performace from the generic competences the university of Costa Rica*. Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica, 1-25.

Özgenel, M., & Mert, P. (2019). *the Role of Teacher Performance in School Effectiveness. International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417–434. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>

Paredes, E. Estrada, R. Quispe y H. Mamani, 2021, *ProSciences*, 4(34), p. 15 (<https://doi.org/kkfv>). CC BY-NC-ND 4.0.

Pérez, M. Á., & Agreda, A. A. (2020). *Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva docente*. Espacios en blanco. Serie indagaciones, 2(30),219-232. ISSN: 1515-9485. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384563756002>

Programa Internacional para la Evaluación de estudiantes (2018) http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf

Quijano, M. W. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente*. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44316>

- Quispe, A. (2021). *Gestión de calidad para el acompañamiento pedagógico en directivos de las Instituciones Educativas de Bagua Grande*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55020>
- Rojas, B. C. (2022). *Acompañamiento pedagógico y competencias emocionales en las comunidades de aprendizaje en docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2021*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú] Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77693>
- Rueda, M. (2009). *Evaluation of Teaching Performance: Considerations from the Competency-Based Approach*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2- 16
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos en investigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/libro-manual-de-terminos%20en%20investigacion%20(1).pdf)
- Sardiñas, Y., & Domínguez, II, & Reinoso, C. (2020). *La comunicación educativa: su desarrollo en el profesor de secundaria básica*. VARONA, (71). ISSN: 0864-196X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360670951004>
- Sölpük, N. (2020). Karl Pearson's chi-square tests. *Educational Research and Reviews*, 15(9), 575-580. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1267545>
- Suárez, I. L. (2022). *El sistema de comunicación integrado a los sistemas de gestión en el contexto organizacional*. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 6(12), 5161. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/386>

- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria*. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156-171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Suzette Guy Payne (2017). *An examination of the supervision of special education instruction in an urban public school districts*. (Tesis doctoral) University of Memphis
- Sawchuk, S. (2015). *Issues A-Z: Teacher evaluation: An issue overview*. *California, EE.UU: Education Week*. Recuperado de <https://www.edweek.org/ew/section/multimedia/teacherperformanceevaluationissue-overview.html>
- Smith, P. (2003). *An introduction to Formal Logic*. *Cambridge University Press*. Disponible en <https://cutt.ly/mez8vBy>.
- Torres, E. (2021). *Alternativas de resolución de conflictos desde una perspectiva holística en los entornos universitarios colombianos*. *Hallazgos*, 18(35),371-399.<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/hallazgos/article/view/551>
- Ulloa, J., Nail, O., Castro, A., & Muñoz, M. (2012). *Management Problems associate to leadership as a directive function*. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 121-129. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052012000100007
- Unesco (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6811>
- UNESCO (2019). *Acompañamiento pedagógico en la secundaria de Jornada Escolar Completa: prácticas, contextos y concepciones*. Repositorio

institucional. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6809>

UNESCO (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio*. Reflexiones para el contexto peruano. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Repositorio institucional. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6811>

Vargas, L. E. (2022). *Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11),138-163. ISSN: 1315- 5216. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27964922010>

Vásquez, J. G, et al. (2021) *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, vol. 5, no 1, p. 1157-1170

Vásquez, I., López, I., Padilla, M., & Gallarday, S. (2021). *Effect of a social skills program on the improvement of the organizational climate of educational institutions for schools*. Revista on line de Política e Gestão Educacional, 25(3),1589-1604. ISSN: 1519-9029. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637769829004>

Vásquez, L. A. (2019). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional en docentes de la Institución Educativa N° 16122 del Distrito de Pomahuaca – Jaén 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú] Repositorio institucional <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6679>

Villalobos, M. y Pertuz, F. (2019). *Manejo de conflictos en el emprendimiento de las empresas del sector gastronómico de Santa Marta Colombia*.

Vaillant, D. (2008). *Some referential frameworks for the evaluation of teaching*

performance in Latin America. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 8-9

SAPIENTIAE: Ciências sociais, Humanas e Engenharias. Universidade Óscar Ribas. ISSN Versão Digital 2184-061X Vol. 5 (1). 31-57.

Zegarra, K. J., Romero, M. M., & Olivares, P. C. (2022). *Trabajo colegiado para contextualizar la planificación en modalidad no presencial*. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 6(23), 703–712. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.370>

ANEXO 1

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es un entorno en el que interactúan, conviven y trabajan diversos actores educativos, incluyendo motivaciones y percepciones compartidas, intereses compartidos y actitudes positivas que sustentan la promoción de resultados productivos y el logro de metas comunes (Carrillo et al., 2021). Asimismo, se refiere a los valores, normas, costumbres, creencias y comportamientos que encarnan e identifican a la comunidad escolar.	El clima organizacional se midió considerando las siguientes tres dimensiones. Sistemas de Comunicación, Resolución de Conflictos y Trabajo en Equipo, distribuidos en 9 ítems.	Sistemas de Comunicación Resolución de Conflictos Trabajo en Equipo	Desarrollo profesional y personal. Valoración de los empleados. Cumplimiento de valores. Función de acompañante. Compromiso con la organización. Deseo de participación con la institución.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
Acompañamiento docente	Es una estrategia formativa, interactiva y colaborativa que observa, asesora y retroalimenta el desempeño de los docentes en servicio para alcanzar los estándares de aprendizaje preestablecidos (UNESCO, 2019). Se trata de promover el desempeño profesional, desde mirar críticamente y reflexionar sobre la misma acción de trabajo de clase; Asimismo, pretende alcanzar compromisos de mejora continua a largo plazo y sostenibles.	El acompañamiento pedagógico se evaluará en tres dimensiones: planificación docente; acompañamiento pedagógico; diálogo central flexible; dividido en 9 ítems.	planificación docente Acompañamiento pedagógico Dialogo central flexible	Establecer el nivel de rendimiento docente. Analizar información para dar asesorías. Conducción de la enseñanza. Asegurar la calidad educativa. Promover la construcción de compromisos para mejorar la práctica docente. Brinda asesoramiento para mejorar las estrategias metodológicas.	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Estimado docente, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y Acompañamiento Docente, en la Institución Educativa pública Callao, 2023.

Esta encuesta es anónima y su uso será únicamente para fines académicos. Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Instrucciones

Marque con un aspa (X) el casillero de respuesta que considere oportuno, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

N°	Ítems	Valoración				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: SISTEMA DE COMUNICACIÓN						
01	La comunicación se caracteriza por ser transparente.					
02	Promueve la coordinación y expresión de iniciativas y emprendimientos educativos					
03	El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo.					
04	Durante los diálogos interpersonales y los debates en mantienen una actitud de empatía.					
05	Los sistemas de información son oportunos, para la toma de decisiones, instrucciones.					
06	Los sistemas de información que se brindan en la I.E. es					

	oportuno veraz.					
DIMENSIÓN 2: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS						
07	Muestran autonomía e imparcialidad para solucionar los problemas.					
08	Toman decisiones para crear un espacio de medición, la conciliación y la negociación entre las partes en conflicto.					
09	Los conflictos organizacionales se transforman en oportunidades de aprendizaje.					
10	Muestran actitudes de respeto, tolerancia y valoración en las relaciones interpersonales.					
11	Los directivos manejan mecanismos democráticos para resolver conflictos.					
12	Los directivos crean espacios de trabajo para la resolución de conflictos.					
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
13	Promueven una actitud cooperativa y democrática en el desempeño de las actividades institucionales					
14	Desempeñan satisfacción con las tareas laborales y el éxito de todos los					

	participantes.					
15	El trabajo en la organización se expresa en forma equitativa e inclusiva de tareas.					
16	El trabajo se manifiesta en una distribución justa para el logro de objetivos programados.					
17	Las prácticas en la institución se realizan mediante la participación en equipos de trabajo.					
18	Directivo y docentes participan continuamente en cada una de las actividades organizadas.					

CUESTIONARIO DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

Estimado docente, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el Clima Organizacional y Acompañamiento Docente, en la Institución Educativa pública Callao, 2023.

Esta encuesta es anónima y su uso será únicamente para fines académicos. Recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta.

Instrucciones

Marque con un aspa (X) el casillero de respuesta que considere oportuno, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

N°	Ítems	Valoración				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN DOCENTE						
01	El directivo realiza un plan de monitoreo y acompañamiento de visita al aula para los docentes					
02	Participa de reuniones con el equipo directivo para realizar un plan institucional.					
03	Recibe visita en el aula con asesoría personalizada.					
04	Los acompañantes organizan recursos didácticos para brindar una asesoría pertinente.					
05	Los acompañantes preparan sus discursos para brindar una asesoría pertinente.					
06	Los acompañantes promueven una construcción de nuevos saberes pedagógicos.					
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO PEDAGÓGICO						
07	Los acompañantes concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales significativos.					
08	El acompañante muestra					

	manejo curricular y dominio metodológico para construir nuevos saberes pedagógicos.					
09	El proceso de acompañamiento se desarrolla con un clima armonioso.					
10	Las intervenciones le permiten a reflexionar sus prácticas pedagógicas.					
11	El directivo brinda las herramientas necesarias para mejorar la enseñanza en las aulas.					
12	El directivo brinda constante capacitación docente para asegurar la innovación institucional.					
DIMENSIÓN 3: DIÁLOGO CENTRAL FLEXIBLE						
13	El acompañante demuestra una actitud cuidadosa y razonable en sus interacciones.					
14	El diálogo se desarrolla en un ambiente de confianza.					
15	El acompañamiento enfatiza actividades que estimulan a la reconstrucción de las prácticas de aprendizaje.					
16	El acompañante refuerza las debilidades que presenta el grupo					
17	El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas.					
18	Directivo y docentes asumen nuevos compromisos para fortalecer la enseñanza y aprendizaje.					

Anexo 3: Validación de juicios de expertos


ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Clima Organizacional y Acompañamiento docente, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARIA LUISA BAUTISTA SOSA
D.N.I 47140498

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Clima organizacional y Acompañamiento docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Julio Rojas Elera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	I.E. JOSE MARIA ARGUEDAS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	bajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autora:	MARIA LUISA BAUTISTA SOSA
Procedencia:	LIMA
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	2 semanas
Ámbito de aplicación:	Colegio
Significación:	V1: Se evaluará por medio de las puntuaciones que se alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: sistemas de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo. V2: Se evaluará por medio de las puntuaciones que se alcanzaron del cuestionario conformado por tres dimensiones: planificación docente, comportamiento pedagógico y dialogo central flexible.

4.-Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Variable	Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
V1	Clima organizacional	Sistemas de comunicación, Resolución de conflictos Trabajo en equipo.	Es un entorno en el que interactúan, conviven y trabajan diversos actores educativos, incluyendo motivaciones y percepciones compartidas, intereses compartidos y actitudes positivas que sustentan la promoción de resultados productivos y el logro de metas comunes (Carillo et al...2021).
V2	Acompañamiento docente	Planificación docente Comportamiento pedagógico Dialogo central flexible.	Es una estrategia formativa, interactiva y colaborativa que observa, asesora y retroalimenta el desempeño de los docentes en servicio para alcanzar los estándares de aprendizajes preestablecidos (UNESCO, 2019).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario sobre Clima organizacional y Acompañamiento docente elaborado por Bautista Sosa , Adrian Alberto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Primera dimensión:** Sistemas de comunicación
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre sistema de comunicación y acompañamiento docente en una Institución pública.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Desarrollo de comunicación profesional y personal.	1. La comunicación se caracteriza por ser transparente.	4	4	4	
	2. Promueve la coordinación y expresión de iniciativas y emprendimientos educativos	4	4	4	
	3. El lenguaje que utilizan los directivos y docentes es asertivo.	4	4	4	
Valoración de los empleados.	4. Durante los diálogos interpersonales y los debates en mantienen una actitud de empatía.	4	4	4	
	5. Se evalúa las competencias de los estudiantes.	4	4	3	
	6. El Currículo Nacional Del estudiante cumple con el perfil de egreso.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Resolución de conflicto
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar la relación entre resolución de conflicto y acompañamiento docente en una Institución pública.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de los valores.	7. Se garantiza un proceso de matrícula acorde a la normativa vigente.	4	4	3	

	8. Se garantizan las condiciones básicas para una educación de calidad.	4	4	4	
	9. Se garantiza condiciones de infraestructura adecuadas para los procesos de enseñanza-aprendizaje.	4	4	3	
	10. Las actividades de clase se planifican y programan de forma adecuada.	4	4	3	
Función del acompañante	11. Los directivos manejan mecanismos democráticos para resolver conflictos.	4	4	4	
	12. Los directivos crean espacios de trabajo para la resolución de conflictos.	4	3	4	

- **Tercera dimensión: Trabajo en equipo**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre trabajo en equipo y acompañamiento docente en una Institución pública.**

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Compromiso con la organización.	13. Promueven una actitud cooperativa y democrática en el desempeño de las actividades institucionales	4	4	4	
	14. Desempeñan satisfacción con las tareas laborales y el éxito de todos los participantes.	4	4	4	
	15. El trabajo en la organización se expresa en forma equitativa e inclusiva de tareas.	4	4	4	
Deseo de participación con la institución.	16. El trabajo se manifiesta en una distribución justa para el logro de objetivos programados.	4	4	4	
	17. Las prácticas en la institución se realizan mediante la participación en equipos de trabajo.	4	4	4	
	18. Directivo y docentes participan continuamente en cada una de las actividades organizadas.	4	4	4	

V2: ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

- **Primera dimensión:** Planificación docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación entre destrezas y logros de aprendizaje en niños de 6 a 12 años.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Establecer el nivel de rendimiento docente.	1. El directivo realiza un plan de monitoreo y acompañamiento de visita al aula para los docentes	4	4	4	
	2. Participa de reuniones con el equipo directivo para realizar un plan institucional..	4	4	4	
	3. Recibe visita en el aula con asesoría personalizada.	4	4	4	
Analizar la información para dar asesorías.	4. Los acompañantes organizan recursos didácticos para brindar una asesoría pertinente.	4	4	4	
	5. Los estudiantes emplean estrategias adecuadas durante clases para mejorar su comprensión.	4	4	4	
	6. Los acompañantes promueven una construcción de nuevos saberes pedagógicos.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamiento pedagógico
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación entre el conocimiento y logros de aprendizaje en niños de 6 a 12 años.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conducción de la enseñanza.	7. Los acompañantes concuerdan sobre la importancia de utilizar y crear materiales significativos.	4	4	4	
	8. El acompañante muestra manejo curricular y dominio metodológico para construir nuevos saberes pedagógicos.	3	4	4	
	9. El proceso de acompañamiento se desarrolla con un clima armonioso.	4	4	4	
	10. Las intervenciones le permiten a reflexionar sus prácticas pedagógicas.	4	4	4	
Asegurar la calidad educativa	11. El directivo brinda las herramientas necesarias para mejorar la	3	4	4	

	enseñanza en las aulas.				
	12. El directivo brinda constante capacitación docente para asegurar la innovación institucional.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Dialogo central flexible
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la relación entre las habilidades y los logros de aprendizaje en niños de 6 a 12 años.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Promover la construcción de compromisos para mejorar la práctica docente a través del dialogo.	13. El acompañante demuestra una actitud cuidadosa y razonable en sus interacciones.	3	4	4	
	14. El diálogo se desarrolla en un ambiente de confianza.	3	4	4	
	15. El acompañamiento enfatiza actividades que estimulan a la reconstrucción de las prácticas de aprendizaje.	4	4	4	
Brinda asesoramiento para mejorar las estrategias metodológicas.	16. El acompañante refuerza las debilidades que presenta el grupo	4	4	4	
	17. El acompañamiento enfatiza acciones reflexivas y metacognitivas.	4	4	4	
	18. Directivo y docentes asumen nuevos compromisos para fortalecer la enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Julio Rojas Elera

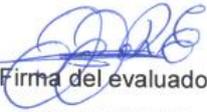
Especialidad del validador: Educación / Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del evaluador
DNI 25578881

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. José Mercedes Valqui Oxolón

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del evaluador

DNI

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aldo Fernando Rejas de la Peña

Especialidad del validador: Educación / administración e investigación

Lima, 31 de mayo del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Aldo Fernando Rejas de la Peña
DNI 43246299
Doctor en Gestión Pública y
Gobernabilidad

Anexo 4. Resultado de la validez del instrumento

Tabla 10

Resultados de validez de los instrumentos por juicio de expertos

N°	Experto	Grado académico	Opinión de aplicabilidad
1	José Valqui	Doctor en educación	Aplicable
2	Juan Rojas	Doctor en educación	Aplicable
3	Aldo Rejas	Doctor en Gestión Pública	Aplicable

Nota. Validez del cuestionario sobre gestión educativa y los logros de aprendizaje.

Anexo 5. Resultado de la confiabilidad del instrumento

A continuación se exhibe la escala de valores que se consideró para describir el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach obtenido.

Tabla 11

Rango de valores del Alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 >	Excelente
0.8 a < 0.9	Muy bueno
0.7 a < 0.8	Bueno
0.6 a < 0.7	Moderado
< 0.6	Pobre

Nota. De "A Review On The Internal Consistency Of A Scale: The Empirical Example Of The Influence Of Human Capital Investment On Malcom Baldrige Quality Principles In Tvet Institutions," de Mat, F. A., Tambi, A. M., Samat, M. F., & Wan, W. M., 2020, *Asian People Journal*, 3(1), p. 24 (<https://doi.org/gqjhdq>). © 2020 Farahiyah A. Mat, Malek A. Tambi, Muhammad F. Samat y Wan M. Wan, todos los derechos reservados.

Tabla 12

Fiabilidad de los instrumentos que miden el clima organizacional y acompañamiento docente.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	0,812	18
Acompañamiento docente	0,704	18

Nota. N = 20.

La Tabla 13 presenta el coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre el clima organizacional fue 0,812 valor descrito como confiable según la escala de valores. Por su parte, el coeficiente Alfa de Cronbach para el cuestionario sobre el acompañamiento docente fue 0,704 valor descrito como confiable según la escala de valores. En este sentido, se confirmó la fiabilidad del instrumento para ser aplicado a la muestra de investigación.

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E N°5026 "JOSÉ MARIA ARGUEDAS"	
Nombre del Titular o Representante legal: Juan Julio Rojas Elera	
Nombres y Apellidos	DNI:
Juan Julio Rojas Elera	25578881

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima Organizacional y Acompañamiento docente, en una Institución Educativa pública, Callao, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
María Luisa Bautista Josa	47140498

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Aspectos administrativos

Tabla 13 : Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Importe
Papel bond <u>CLASS & WORK A4</u>	500 hojas	S/12.90	S/ 12.90
Lapiceros	02 unidades	S/ 1.00	S/ 2.00
Lápices	02 unidades	S/ 0.50	S/ 1.00
Borrador Faber Castell	02 unidades	S/ 1.10	S/ 2.20
Faber Engrapador E-20 Negro	01 unidad	S/9.60	S/ 9.60
Grapas RAPID Caja 500	01 caja	S/ 2.90	S/ 2.90
Resaltador	01 unidad	S/ 2.50	S/ 2.50
Memoria USB 16Gb	01 unidad	S/26.00	S/ 26.00
TOTAL			S/ 59.10

Elaboración propia

Clasificador de gastos	Descripción	Cantidad	Costo s/
2	GASTOS PRESUPUESTARIOS		
2.3	BIENES Y SERVICIOS		
2.3.1	Compra de bienes		
2.3.15	Materiales y útiles		
2.3.15.1	De oficina		
2.3.15.1.2.	Papelería en General, útiles y Materiales de Oficina		
	Papel bond <u>CLASS & WORK A4</u>	500 hojas	S/ 12.90
	Lapiceros	02 unidades	S/ 2.00
	Lápices	02 unidades	S/ 1.00
	Borrador Faber Castell	02 unidades	S/ 2.20

	Faber Engrapador E-20 Negro	01 unidad	S/ 9.60
	Grapas RAPID Caja 500	01 caja	S/ 2.90
	Resaltador	01 unidad	S/ 2.50
	Memoria USB 16Gb	01 unidades	S/ 26.00
	Datatraveler		
2.3.22.2	Servicios de telefonía e Internet		
2.3.22.23	Servicio de Internet		
	Internet		S/ 150.00
VAN.....			S/TOTAL S/ 209.10

Clasificador de gastos	Descripción	Cantidad	Costo s/
VIENEN.....		S/	S/ 209.10
	TOTAL		
	Impresiones	500 hojas	S/ 25.00
	S/ TOTAL		S/ 234.10

Tabla 14: *Financiamiento*

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Investigador	S/ 234.10	100 %

Tabla 15: Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN																	
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Ag.	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1. Introducción del proyecto de investigación.	■																	
2. Marco teórico: Fundamento de la investigación.		■																
3. Marco teórico: teorías.			■															
4. Metodología de la investigación: Diseño de investigación.				■														
5. Metodología: validez y confiabilidad.					■													
6. Metodología: métodos de análisis.						■												
7. Aspectos administrativos.							■											
8. Sustentación del Proyecto de investigación.								■										
9. Recolección de datos.									■									
10. Recolección de datos.										■								
11. Recolección de datos.											■							
12. Tratamiento de la información recolectada.												■						
13. Tratamiento de la información recolectada.													■					
14. Discusión, conclusiones y recomendaciones.														■				
15. Revisión del Proyecto de tesis por el jurado.															■			
16. Levantamiento de las observaciones.																■		
17. registro del informe de investigación																	■	
18. Sustentación de la tesis.																		■

Anexo 8. Cálculo del tamaño de la muestra
Figura 1

Cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{N x Z_a^2 x p x q}{d^2 x (N - 1) + Z_a^2 x p x q}$$

Nota. De “Software estadístico para el cálculo de la muestra y los tipos de muestreo,” por K. López, B. Sandoval y S. Urquizo, 2019, *FIMAQ*, 3(1), (p. 14). (<https://bit.ly/3mgRL6X>).

Donde:

N = representando el tamaño de la población (100)

Z = constituye el nivel de confianza (1.96)

p = representa la probabilidad de tener éxito

q= simboliza la probabilidad de fracasar

d= representa el error máximo permitido (0.05)

$$n = \frac{50 * 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}{0.05^2 * (50 - 1) + 1.96^2 * (0.5 * 0.5)} = 80$$

Anexo 9. Rangos del coeficiente de correlación Rho de Spearman

Tabla 16: *Coeficiente de correlación*

Valor	Descripción
-1.00	Existe una correlación negativa perfecta.
-0.90 a -0.99	Existe una correlación negativa muy fuerte.
-0.75 a -0.89	Existe una correlación negativa considerable.
-0.50 a -0.74	Existe una correlación negativa media.
-0.25 a -0.49	Existe una correlación negativa débil.
-0.10 a -0.24	Existe una correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación entre las variables.
+0.10 a +0.24	Existe una correlación positiva muy débil.
+0.25 a +0.49	Existe una correlación positiva débil.
+0.50 a +0.74	Existe una correlación positiva media.
+0.75 a +0.89	Existe una correlación positiva considerable.
+0.90 a +0.99	Existe una correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Existe una correlación positiva perfecto

Nota. De *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (p. 346), por R. Hernández-Sampieri y C. Mendoza, 2018, McGRAW-HILL (<https://bit.ly/3CyU3Cq>)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, 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 docente, en una Institución Educativa pública, Callao, 2023", cuyo autor es BAUTISTA SOSA MARIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:14:18

Código documento Trilce: TRI - 0630482