



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico en la
Institución Educativa Luis Vallejos Santoni –
Andahuaylillas**

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

AUTORAS:

Br. Choque Choquenaira Lucila

Br. La Torre Pari María Karina

ASESORA:

Dra. Uscamayta Guzmán Belén

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Maguiña Vizcarra José Eduardo
Presidente

Dr. Sanchez Ortiz Ricardo Flavio
Secretario

Dra. Uscamayta Guzmán Belén
Vocal

DEDICATORIA

A, Yahveh por su infinito amor que me permite lograr mis metas y sueños, a mis padres Gabina y Quintín que supieron enseñarme el valor de la vida, a mis hijos José y Luis. A mi esposo Guillermo que con su comprensión y amor me inspiran a continuar esforzándome en la consecución de mis objetivos.

Lucila

A mi Señor Jesucristo por darme fortaleza para seguir adelante para poder concluir con esta maestría, a mi querido esposo Jaime por su apoyo incondicional y a mis hijas Karol y Dayana por ser el regalo más hermoso de la vida.

Maria Karina

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” filial Cusco, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán, por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, a los docentes y director de la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni, quienes posibilitaron la recolección de información sobre la convivencia escolar y la perspectiva de los docentes sobre el acompañamiento pedagógico.

Las autoras

PRESENTACIÓN.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO.:

De acuerdo a las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, nos dirigimos a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas” cuyo objetivo fue determinar en qué medida se relacionan el Clima Organizacional y el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Las autoras

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos preliminares.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Clima organizacional.....	20
1.3.2. Acompañamiento pedagógico.....	29
1.4 Justificación del estudio	44
1.5 Hipótesis:.....	46
1.6 Objetivos:	46
1.6.1. Objetivo General:	46
1.6.2. Objetivos Específicos:.....	46
II. MÉTODO.....	48
2.1 Tipo y diseño de investigación	48
2.2 Variables, operacionalización.....	49
2.2.1 Variables.....	49
2.2.2 Operacionalización	50
2.3 Población, muestra y muestreo.....	55
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
2.4.1 Variable de estudio: Clima Organizacional	55
2.4.2 Variable de estudio: Acompañamiento Pedagógico.....	56
2.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	56
2.6 Métodos empleados en el análisis de datos.....	60

III. RESULTADOS.....	61
3.1. Descripción	61
3.2.1. Resultados para la variable Clima Organizacional.....	63
3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Clima Organizacional.....	64
3.2.3. Resultados de la variable Acompañamiento Pedagógico	72
3.2.4. Resultados de las dimensiones de la variable Acompañamiento Pedagógico.....	73
3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico.....	79
3.3.1. Prueba de hipótesis	79
3.3.2. Prueba de Sub hipótesis.....	82
IV. DISCUSIÓN	102
V. CONCLUSIONES	105
VI. RECOMENDACIONES	107
VII. REFERENCIAS.....	108
ANEXOS	110

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar en qué medida se relacionan el Clima Organizacional y el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas.

La metodología utilizada es sin manipular deliberadamente las variables Clima Organizacional y el Acompañamiento pedagógico, el diseño correlacional, la población lo constituyen 20 profesores de la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, la forma como se recogieron los datos fue de manera directa, procesados mediante tabla y gráficos estadísticos, la hipótesis se probó mediante el uso del tau b de Kendall.

Los resultados hallados fueron: el Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, se asume de los resultados hallados en la tabla N° 14, de acuerdo a la prueba de independencia de chi cuadrado cuyo valor es 34.412, $p=0.000$ por lo que se asume variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes estadísticamente. Y, del valor de $p<0,05$, se admite la hipótesis alterna y se concluye que las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.827 en la muestra en estudio.

PALABRAS CLAVES: Clima Organizacional, Acompañamiento Pedagógico.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the extent to which the Organizational Climate and Pedagogical Accompaniment are related to the educational institution Luis Vallejos Santoni -Andahuaylillas.

The methodology used is non-experimental, the design correlates, the population was made up of - 20 teachers from the Luis Vallejos Santoni - andahuaylillas educational institution, the way in which the data was collected was directly, processed using a table and statistical graphs, the hypothesis it was proven by the use of Kendall tau b.

The results found were that the Organizational Climate is significantly related to the Pedagogical Accompaniment in the Educational Institution Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, assumes the results found in the table N ° 14, according to the test of independence of chi square whose value is 34,412, $p = 0.000$, so it is assumed that organizational climate variables and pedagogical accompaniment are not statistically independent. And, from the value of $p < 0.05$, the alternative hypothesis is accepted and it is concluded that the variables organizational climate and pedagogical accompaniment are correlated at a high level, because the association index is 0.827 in the sample under study.

KEYWORDS: Organizational Climate, Pedagogical Accompaniment.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El momento actual que vivimos está siendo marcado por transformaciones en los aspectos científico-tecnológico, social, económico y político los cuales se evidencian en los problemas educativos. Estos cambios no fueron iguales en todos los países a pesar de ser copias como es el caso de Chile el mismo que se quiso implantar en Perú lo que no resulto por la diversidad socio cultural en el país. Lo cual también acontece a nivel internacional, es común escuchar que la práctica docente no es óptima, a través de los diferentes informes realizados en informes como PISA (2015).

Los sucesos trascendentes que ocurren en la sociedad y en las organizaciones ocasionan que se enfrente a nuevos desafíos en la educación a nivel global los cuales son preponderantes, lo cual hace que la educación adquiera la importancia y prioridad que merece en el desarrollo de las naciones, y, las organizaciones que en ella se desarrollan. Es imprevisible el impacto de estos cambios y nos enfrentan a nuevos retos de los cuales no sabemos con certeza las consecuencias que logren causar sobre las sociedades y nuestras vidas.

A nivel nacional, se sabe que uno de los problemas de la educación peruana que enfrenta a diario es el bajo rendimiento escolar, esto atribuido al trabajo que realizan los docentes al interior de las instituciones educativas y en el papel protagónico que asumen en el aula, muchas veces satanizados por el periodismo y sociedad en general sin considerar otros hechos que también influyen directamente en el rendimiento escolar. Los resultados en las diferentes evaluaciones censales que se aplican cada año a los estudiantes de segundo grado y cuarto grado también son en mayor proporción responsabilizados al docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2004). Las reformas educativas en las décadas anteriores colocaron a los docentes como ejes fundamentales del sistema educativo, los cuales asumían el protagonismo en la educación. Y con respecto a las prácticas pedagógicas, la mayor parte de docentes sigue

haciendo uso de estrategias anacrónicas, como la enseñanza basada en el memorismo, actitudes anti democráticas, y ningún interés de trabajar en equipo, solo se basa en la transmisión de información lo cual ocasiona que no se desarrolle competencias en los estudiantes. En el mismo contexto, la formación en valores no desarrolla en el estudiante interiorizarlos los criterios ético-morales que han de regir su quehacer cotidiano lo cual ocasiona el uso inadecuado de las nuevas tecnologías de comunicación e información (Ministerio de Educación, 2004).

Ante esta situación el acompañamiento pedagógico enfrenta un desafío que consiste en coadyuvar para que se mejore la calidad educativa, siendo uno de los temas que más importancia tiene actualmente dentro del contexto educativo peruano; así mismo, respondiendo a las necesidades de formación en servicio por medio de la Ley de la Reforma Magisterial se considera como un área de desempeño laboral “La Formación Docente” el cual comprende aquellos educadores que realizan la función de acompañamiento pedagógico, de mentoría o inducción a los nuevos profesores, el de coordinador y/o especialista en los programas de capacitación, actualización y especialización de los educadores al servicio del Estado, en el Programa de Formación y Capacitación Permanente.

Actualmente el Ministerio de Educación viene implementando diferentes intervenciones pedagógicas a nivel nacional, como es el caso de Jornada Escolar Completa, en el nivel secundario; que dentro de las acciones que se tienen como meta es el desarrollo de los coordinadores pedagógicos realicen acciones de monitoreo, a nivel local, en los colegios de educación secundaria de la subregión de Quispicanchi se ha observado docentes con diferentes características donde con el paso de su práctica tienen un inadecuado desarrollo en lo personal lo cual se evidencia en la toma de decisiones de cómo enseñar, así como las relaciones interpersonales, en conocimiento académico de la temática, el nivel de profundización de los conocimientos didácticos y metodológicos los cuales en su conjunto influyen en el funcionamiento de un clima que refleja a la organización, por este motivo en el transcurso del tiempo

hay conductas de rechazo, intolerancias, desconfianza, temor o inseguridad las cuales influyen de forma negativa en las actitudes y comportamientos del equipo de trabajo o por el contrario se evidencian conductas de tolerancia, cooperación y empatía que con el correr del tiempo se traduce en frustración o en logros tanto en el ámbito personal, social, económico y laboral, con el objeto de llegar a fijar metas y objetivos a largo y corto plazo, los cuales han de contemplar sus intereses, los beneficios y que se debe establecer y comunicar en un fuerte sentido de compromiso

El lugar o medio donde una persona realiza sus actividades laborales diariamente, la interacción que se manifiesta, en el trato de los directivos que tienen con el personal de la institución, con los proveedores y usuarios, conforman el Clima organizacional, y este ha de ser obstáculo o facilitar el desarrollo de buenas prácticas organizacionales, lo cual es un factor que influye de manera directa en el comportamiento de las personas que forman parte de la institución.

Es así que, en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas ubicado en la provincia de Quispicanchi, departamento del Cusco, los docentes muchas veces se sienten amenazados o vulnerados en su derecho de enseñar bajo su criterio personal, por los continuos monitoreos que reciben por parte de las coordinadoras pedagógicas una vez por mes a más de recibir la visita del líder pedagógico de la institución educativa, durante las sesiones de aprendizaje. En relación al acompañamiento pedagógico que realizan las coordinadoras pedagógicas es regular debido a que la planificación que hacen de las diversas actividades para ejecutar el acompañamiento no se cumplen en su totalidad, por la resistencia de algunos docentes a ser monitoreados, como también por la poca predisposición de asistir a la reuniones de trabajo colegiado el mismo que se puede observar en el anexo 1 , algunos no escuchan las recomendaciones del proceso pedagógico llegando a comentar algún docente “había querido que yo haga”, es más hay docentes que se niegan a entregar sus programaciones, unidades y sesiones de aprendizaje, improvisando las sesiones y dando como resultado que los aprendizajes de los estudiantes no sean significativos, esta situación descrita hace que el clima organizacional sea

un tanto tensa. Por lo que es necesario conocer qué relación existe entre estas dos variables, para que se pueda buscar posteriormente alternativa a la mejor predisposición de entender el monitoreo como una práctica importante.

1.2 Trabajos preliminares

A nivel internacional, se asumen las siguientes investigaciones:

Perdomo (2013) en el trabajo de investigación “El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección departamental de Educación de Ocotepeque, como proceso de gestión en el salón de clases en Primer Ciclo de Educación Básica de distrito Escolar N° 1”, quien señala en algunas de sus conclusiones: las mejoras obtenidos en las instituciones educativas después de realizar la supervisión y acompañamiento del profesor a través de la comparación de indicadores de reprobación, deserción, ausentismo, repotencia y rendimiento académico existe una tendencia a la mejora y el desarrollo de la calidad demostrado mediante las evaluaciones que lleva a cabo por medio de la secretaría educativa. Asimismo, el acompañamiento pedagógico ha hecho de que los docentes participen más activamente alcanzando así los objetivos establecidos por el DCNB, teniendo resultados positivos en las instituciones educativas de Ocotepeque”.

De acuerdo a este trabajo de investigación el proceso de acompañamiento pedagógico fortalece la manera como el docente se desempeña en el aula, evidenciándose en el mejor logro de aprendizajes de los estudiantes, esta información servirá para poder entender mejor como se desempeña el educador.

Salazar (2012) en la tesis “Acompañamiento al Aula: Una Estrategia para la mejora del trabajo pedagógico”, concluye “la mayor parte de los profesores que participaron han logrado desarrollar y valorar un criterio positivo del acompañamiento en la clase, donde este conjunto de procedimientos lograron ser un aporte para el logro de una mejor enseñanza aprendizaje utilizando nuevas metodologías para realizar dichas actividades en favor de los estudiantes. El valor que los profesores le dan al acompañamiento en el salón de clase de ninguna manera se llega a minimizar, ya que esta práctica promueve la crítica constructiva, la autocrítica y llega a corregir algunas malas prácticas docentes en la ejecución del proceso de enseñanza –

aprendizaje, como también el desarrollo profesional, asimismo los profesores indicaron que quienes estén a cargo del acompañamiento deben ser docentes que tengan un determinado perfil profesional y personal. Sin embargo, los aspectos que tiene dicho profesional no pueden ser tomados superficialmente, ya que cumple un rol y una función determinada y de esa manera fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje, demostrando con normas la manera como se enseña”.

Al ejecutar los diferentes acompañamientos en el salón de clase se han producido cambios en la práctica docente de los acompañados, los cuales inciden de manera positiva en el clima afectivo y socio emocional de sus sesiones en el aula. En función a ello, los docentes, tuvieron logros e interactuaron de mejor manera con sus alumnos, mediante novedosas formas de poder enseñar, los cuales mejoraron de manera sistemática las relaciones interpersonales. Esto devino en generar un mejor clima, para que puedan aprender todos los pupilos, donde se utilizó diferentes estrategias y recursos mediante la aplicación de juegos lúdicos, entretenidos, activos y desafiantes, mejorando el uso del tiempo en función del aprendizaje propuesto.

El proceso de realizar el acompañamiento en el aula nos da una determinada información, la que permite identificar los problemas advertidos y poder ser revertidos, a través del análisis personal y de equipo y de esa manera facilitar el cambio e innovación mediante la reflexión docente continua. La institución educativa debe ser amplia para que los educandos experimenten nuevos retos de acuerdo a la demanda de la sociedad.

Por lo que concluimos que el acompañamiento en aula coadyuva en el desenvolvimiento profesional del docente permitiendo además la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Sin embargo creemos firmemente que los docentes debemos ser reflexivos, autocríticos de nuestra labor para crecer profesionalmente y no esperar que alguien venga nos haga dar cuenta de lo que estamos haciendo.

Balzán (2008) en la investigación” Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Y Desempeño Docente en la III Etapa de Educación Básica de Maracaibo. Venezuela”, quien en sus conclusiones indica los procedimientos estadísticos,

descritos al analizar los diferentes resultados respecto al objetivo general se concluyó que se ubica en la categoría Casi Siempre, lo cual significa que en las instituciones educativas evaluadas los docentes que realizan la supervisión, casi siempre cumplen con su rol de coaching. Sin embargo, esto es diferente en los profesores que dieron como resultado alto la carencia de acompañamiento pedagógico, considerándose de mucha importancia, ya que es una población de diferentes instituciones que indican que la falta de una persona especializada en supervisar a los docentes hace que no exista una motivación para llevar al éxito dicha función profesional. Cabe señalar al realizar la supervisión en otras instituciones educativas se observó que existe un fuerte problema por la falta de la misma, debido a que los docentes tienen ciertas debilidades y el acompañamiento pedagógico hacia ellos elevaría en el desempeño

Con respecto a este trabajo, discrepamos en el punto en que dice que por la falta de una persona que supervise el trabajo que realizan los docentes, estos se sienten desmotivados para cumplir con su jornada laboral en forma eficiente. Porque consideramos que un docente egresado de una universidad o de una institución superior tiene una preparación adecuada para ejercer su profesión a más de contar con ética profesional, su deseo de superación y de realización profesional.

Nivel Nacional, como Matassini (2012) “Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – Callao”, presentado en la Universidad San Ignacio de Loyola, esta investigación tuvo como finalidad demostrar la existencia o no de un vínculo de los niveles de inteligencia emocional de los profesores y la forma en que estos perciben el clima organizacional de su Institución Educativa. Se consideró como participantes de este estudio a los profesores de la institución educativa de La Perla, el cual constituye una muestra representativa, disponible y no probabilística para el estudio descriptivo-correlacional. Los instrumentos que aplicaron fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On siendo adaptado por Nelly Ugarriza en 2001 y la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma. De la investigación se concluyó que existe una relación directa y positiva entre la inteligencia emocional de los profesores y el clima organizacional de la comunidad educativa.

Los resultados hallados fueron: una correlación de 0.536 por lo que sí existe un mayor nivel de inteligencia emocional en los profesores lo cual se manifiesta en un buen clima organizacional. Al igual que Salgado (1996), afirma que una percepción positiva del clima institucional es muy trascendente, porque este es un factor retroalimentativo, y esto propiciara que los integrantes de una organización tengan mejor actitud con sus demás compañeros de trabajo y así se generarán mejores relaciones interpersonales. Los talleres de capacitación vivenciales serán una gran estrategia para fortalecer los niveles de desarrollo de la Institución educativa en los profesores y por medio del efecto multiplicador se llegará a toda la comunidad escolar.

En este aspecto coincidimos con las conclusiones que plantea el autor de lo señalado líneas arriba, a que las circunstancias que se desarrollan en el entorno laboral de una institución deben ser de armonía de forma similar que se dan en una banda de música en que diferentes instrumentos participan en diferentes tiempos y emitiendo ondas sonoras en distintas tonadas para formar una exquisita pieza musical que manifieste por si belleza, de forma similar los integrante de una organización concurren a desempeñar sus funciones de manera tolerante, con reciprocidad, cooperación, compañerismo ,etc . los mismos que influyen de manera positiva para materializar nuestra visión como organización de forma similar en nuestras aspiraciones personales..

Tantaleán, Vargas y López (2012), en la investigación “el monitoreo pedagógico en el Desempeño Profesional Docente”, concluyen que el acompañamiento pedagógico llega a influir positivamente en el desempeño profesional de los profesores, aun sin recibir una determinada capacitación, pero esto genera un riesgo, Sin embargo aparentemente existiría una mejora del desempeño de los profesores debido a que se exigiría solamente el cumplimiento de la labor que se monitorea, también menciona que el nivel de desempeño profesional de los profesores depende de cómo se exija durante el monitoreo pedagógico y las acciones que se programen a partir del análisis responsable de los resultados que se presenten, la aplicación de un plan de monitoreo y acompañamiento validado permite que la información recabada en ese proceso pueda proporcionar de manera

progresiva alcanzar un estándar previsto un mejor desempeño en el campo profesional de los educadores.

El trabajo de investigación describe la importancia de proceso de acompañamiento integrada con la supervisión y monitoreo, los cuales tienen incidencia positiva en el desempeño de los docentes, cuyos resultados deben ser registrados, analizados para complementar con acciones de capacitación docente.

Con respecto a lo que afirman Tantalean, Vargas y López en lo concerniente al acompañamiento integrada con la supervisión y monitoreo pensamos que lo más adecuado para el trabajo docente es el acompañamiento pedagógico dentro de un marco de trato horizontal, donde se da colaboración, participación recíproca.

Montoya (2015) en la tesis “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015” realizado en la Universidad César Vallejo, la metodología empleada en la investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue tomada a 93 trabajadores de ambos sexos, evaluándolos con los instrumentos que se mencionan a continuación: Inventario de Inteligencia emocional de Bar-On (1997), y la Escala de Clima Organizacional CL-SPC (2004). Según el análisis estadístico no existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima en el año 2015, tampoco existe relación entre sus dimensiones exceptuando la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional observándose una débil relación según los resultados estadísticos.

El autor indica que a pesar de no haber correlación entre las variables de estudio inteligencia emocional y clima organización señala que si existe relación entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organización de ello deducimos que las persona que integran una institución deben conocer sus capacidades y limitaciones es decir saber quiénes somos, cómo somos y qué queremos, ello para conducirnos de manera adecuada con los demás miembros de la institución para ello debemos dejar de lado el egocentrismo, el autoritarismo, la falta de liderazgo. Que perjudican la buena marcha de una institución educativa.

Callomamani (2013) “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores” realizado en Lima-Perú, cuyas conclusiones fueron:

“La supervisión pedagógica influye de manera significativa en el desempeño laboral del docente, hallándose un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.863 entre los factores que se han estudiado, la supervisión pedagógica influye de manera significativa en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio. El acompañamiento pedagógico llega a influir de manera significativa en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre los factores de estudio

El autor indica en dicha investigación que es necesario la supervisión pedagógica porque influye significativamente en el desempeño laboral, lo cual tiene relación con el presente estudio, es decir que el acompañamiento pedagógico como estrategia en la formación del docente en actividad coadyuva en el desempeño docente que redundará a su vez en el alcance de aprendizajes significativos por parte de los educandos.

A nivel local, se tiene a Gutiérrez, Barrios y Esperilla (2013) en la investigación El Acompañamiento Pedagógico y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias focalizadas del distrito de Kimbiri 2013, realizado en Kimbiri-Perú, cuyas conclusiones son las siguientes:

El acompañamiento pedagógico llega a influir en el desempeño docente de las instituciones educativas que se han focalizado del distrito de Kimbiri, de los resultados que se obtuvieron y vistos en el cuadro N° 17, sobre la relación de las variables Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente, el 42,9% indica que es muy alto el ejercicio del Acompañante Pedagógico, logrando tener un buen desempeño y el 22,9% manifiesta que es muy alto, entonces nos da a entender que existe muy buen desempeño. En la prueba de hipótesis del estadístico Tau b de Kendall se obtuvo el 39,7% manifiesta la existencia de nivel positivo bajo de correlación entre las variables de estudio, concluyéndose que el factor

Acompañamiento Pedagógico llega a influir en el desarrollo de desempeño docente, por lo tanto se aprueba la hipótesis.

En las instituciones educativas focalizadas del distrito de Kimbiri, 2013, es adecuado, estableciéndose del cuadro N° 11, que el 60,0% de los docentes que se han encuestado indican que casi siempre reciben acompañamiento pedagógico, el 31,4% indican que siempre reciben acompañamiento pedagógico y el 8,6% mencionan que a veces han recibido, el porcentaje mayor indica que casi siempre recibió acompañamiento focalizado, esta estrategia que se realiza de manera permanente, planificado, es beneficioso para los docentes ya que mejora su práctica de trabajo en aula, así como también la de gestión mediante un proceso de retroalimentación y soporte pedagógico.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

Es en sí, un elemento importantísimo en el lugar donde realizan las personas sus labores, siendo necesario para un adecuado desarrollo institucional, esto de acuerdo a Forehand y Gilmer mencionado por Garcia (2007), indicando el conjunto de aspectos y cualidades propias que logran describir a una institución educativa, que le permite distinguirse de otras, influyendo en el tiempo los cuales perduran mediante el comportamiento de las personas al interior de toda organización, dando a entender también que es la personalidad de la institución.

Litwin y Stinger (1998), mencionan que son las consecuencias los cuales se encuentran en la organización, tienen carácter subjetivo y son percibidos por el sistema formal que tiene la institución, la manera de actuar los directivos, así como también otros factores del contexto que son las actitudes, creencias, valores y agentes que motiven a los trabajadores al interior de la organización. El autor manifiesta que un ambiente adecuado es positivo para que exista un buen desempeño de los trabajadores y de esa manera realizar un buen trabajo.

Chiavenato (1994), sostiene que el clima organizacional se encuentra relacionada a la motivación, en razón a que si el clima es alto dará mayor satisfacción, interés y colaboración entre el personal que labora. En el momento en que los trabajadores

no sientan que están motivados se presentarán estados de frustración que en el tiempo afectará la salud del personal. Esto significa que el ambiente donde se desarrollan las personas en el cumplimiento de su labor es importante para poder alcanzar sus metas.

Gómez (2011) al referirse a los inicios y antecedentes del clima organizacional, indica que anteriormente la psicología organizacional se conocía como psicología industrial, estableciéndose de manera formal en el continente americano a comienzos del siglo XX. Llegó a tener un mayor impulso en el proceso de la segunda guerra mundial, surgiendo en este tiempo temas que tenían directa relación con la selección de un personal adecuado y el sueldo que tendría que establecerse.

Cuevas (2010) sostiene que antes de realizado dichos eventos, ya se tenía conocimiento de estos temas, por ejemplo en el transcurso de la primera guerra mundial el pedido de apoyo del ejército norteamericano generó el inicio y auge de la psicología industrial. Surgiendo la idea de clasificar a la mayor parte de los reclutas, psicólogos que tuvieron la responsabilidad de elaborar los instrumentos de selección más apropiados para separar del adiestramiento militar a quienes no tengan las condiciones necesarias para ser adiestrados. Esta selección se hizo mediante la construcción de dos instrumentos psicométricos: el test Army alfa para los alfabetizados y el test Army Beta para los analfabetos.

De igual forma, Fernández y Sánchez (1996) en Edel, R. (2007) indican que existe una inquietud por el clima organizacional que se originó a inicios de la Psicología Cognitiva, es decir la manera en que las personas que laboran tienen la concepción de la organización en donde se encuentran y cómo procesan ellos una información sensorial que reciben, para después ponerlo en práctica; y finalmente en qué circunstancias el propia cognición lleva a un tipo de comportamiento. Ello hace razonar de como percepción llega a influir en la realidad misma. Likert (1986), menciona que la forma en que reaccionan las personas frente a determinadas situaciones o contextos, se encuentra en la manera en que perciben estos aspectos de manera objetiva, es decir la manera en donde la persona percibe su realidad

más no la realidad objetiva. Es así que el tratado sobre clima laboral es interpretado, comprobado y apreciado de diferentes por cada individuo de diferentes maneras en el lugar donde son realizados, de esta manera la apreciación personal de cada individuo tendrá un impacto de comportamiento al interior de su organización. Brunet (2011), indica que esta definición no tiene una interpretación adecuada en las investigaciones que se realizan. De manera continua se tergiversa y confunde con el conocimiento cultura y en ciertos momentos con liderazgo y aquellos que determinan el clima no siempre son tan explícitos como sus consecuencias.

De acuerdo a Rodríguez (2001) las características más resaltantes de Clima Organizacional son las siguientes:

Ser permanente, significa que las instituciones educativas tienen que tener estabilidad, las transformaciones que se realicen deben ser de manera gradual.

Las personas que laboran en un lugar cambian el comportamiento organizacional, por tanto el clima se encuentra afectado.

El clima organizacional tiene una influencia en el desarrollo del compromiso así como también en el proceso de identificación de las personas que laboran en una institución.

Las personas que laboran en una institución tienen la capacidad de cambiar el clima organizacional de su centro de trabajo, generando sus maneras de comportamiento y actitudes.

Las instituciones se pueden ver afectadas por diferentes aspectos que se dan, estos elementos estructurados llegan a afectar de alguna manera el crecimiento de la organización.

En las instituciones las situaciones de cambio y falta, llegan a generar inconvenientes y demasiadas veces un mal clima laboral, los cuales se pueden convertir en insatisfacción de las miembros que trabajan en la institución.

Entre los elementos que se consideran del Clima Organizacional se acepta lo que establece Litwin y Stinger (1998), que a continuación se menciona:

Estructura; manera donde se agrupa y coordina las diferentes actividades en el centro de estudios, ello en razón a las relaciones que hay entre los variados estamentos, al margen de lo que puedan pensar, existe relación entre la dimensión con la estructura organizacional de ella misma con la organización, establecida a través del manual de organización, los cuales presenta las funciones de cada personal que labora en la institución, dicho resultado positivo o negativo dependerá solamente del personal que labora de acuerdo a sus percepciones.

Responsabilidad, se relaciona a la manera autónoma en las cuales aceptan realizar acciones encomendadas las personas que laboran en una institución y se ligan al cumplimiento de las obligaciones, que tienen que ser verificados por el director. Toda actividad que se realice debe tener como componente principal, indicando este como una acción o labor que llene de satisfacción aportando así a que la institución manifieste un crecimiento al cumplir de manera activa las acciones que se han asignado a cada uno.

Recompensa, indica que la persona que realiza una determinada labor debe recibir un sueldo justo y adecuado, convirtiéndose esto en un aspecto motivante manteniéndose así una buena relación en el trabajo; el factor económico llega a convertirse en un instrumento aliciente o estresante, debido a que de esto depende su calidad de vida, ello también manifiesta que circunstancialmente se ha probado que siempre reclama por un aumento que se adicione a su salario.

Desafíos, riesgos que se consideran con la finalidad de que se logren los objetivos y logros trazados, se genera espacios de competición sano donde el personal que labora cumplen sus metas en base a sus desempeños.

Relaciones, Tiene que ver con las interacciones recíprocas que existen entre los integrantes de la institución educativa donde se labora, evidenciando el buen trato, la productividad, las buenas relaciones y el apoyo permanente entre trabajadores.

Cooperación, apoyo mutuo que hay entre el personal de una institución educativa, dicho apoyo se presenta con la intención de mantener los lazos de amistad del grupo, para poder alcanzar objetivos mutuos.

Estándares, indispensables en toda organización, al establecerse o fijarse permiten conocer lo mínimo en el logro para el cumplimiento de un objetivo, tiene importancia su fijación de manera racional y que puedan ser logrado, para que así el personal de la institución perciba un sentido de equidad y justicia entre todos.

Conflicto, son elementos de confrontación que existen en el interior de la Institución Educativa, los problemas entre los miembros, también a los diferentes sentimientos que se generan por diversas circunstancias identificado a estas como las relaciones interpersonales, celo profesional, presiones, entre otros.

Identidad, es el hecho de identificarse y ser parte de una institución, la identificación a las acciones que se desarrollan en ella, aportar de distinta manera para que la institución se dirija hacia el crecimiento, todo ello con el único fin de lograr las metas trazados por los objetivos institucionales que se han propuesto.

Características del Clima Organizacional

Las características del clima organizacional presentados por Brunet (2004) constituyen un conjunto de características propias de una organización, así como cada persona cuenta con su propia personalidad, es decir, el clima organizacional influye en la conducta de la persona en su centro de labores, de la misma manera como el clima atmosférico influye en la manera de comportarse de una persona. El clima organizacional presenta múltiples dimensiones al igual que el clima atmosférico.

El clima al interior de una entidad tiene la posibilidad de formar estructuras organizacionales como: tamaño de la organización, maneras de comunicarse, modo de liderazgo de la dirección, etc.; el autor menciona las siguientes características:

Primero, el clima es un estado específico de variables situacionales, los elementos que lo constituyen pueden tener una variación aunque el clima puede seguir siendo el mismo. Este se determina en su mayor parte por las características, el comportamiento, las aptitudes, las esperanzas de otros individuos, por las realidades sociales-culturales de la entidad. Segundo, el clima es externo a la persona, donde el individuo se puede sentir como un agente que logra contribuir a su naturaleza, este se basa en las características de las realidades del exterior tal como las llega a ver la persona, en ciertas circunstancias puede ser difícil llegar a describirlo con términos aunque los resultados se pueden identificar fácilmente. Tercero, es permanente, a pesar de presentar modificaciones por situaciones de coyuntura. Ello implica que se cuenta con una posible estabilidad en el clima de una entidad, con modificaciones aparentemente graduales, pero esta estabilidad suele tener contratiempos importantes que se derivan de tomar decisiones que afecten de manera resaltante el devenir organizacional. Cuarto, los problemas de divergencia no resuelto, por ejemplo, puede llegar a deteriorar el clima organizacional por un periodo muy prolongado.

Llega a tener un fuerte efecto sobre la conducta entre los miembros de la entidad. Un clima inadecuado, tendrá como consecuencia que la conducción de la organización sea extremadamente muy difícil, así como también de la coordinación del propio trabajo.

Los problemas afectan el nivel en que se comprometen e identifican los integrantes de la organización con la empresa. Una sistema laboral con un buen clima tiene una alta posibilidad de procurar que sus miembros logren identificarse, por ende una organización con clima inapropiado no podrá esperar un alto grado de identificación.

Las organizaciones que muestran queja porque su personal no tiene la camiseta puesta, normalmente tienen un pésimo clima organizacional. Este es perjudicado por el comportamiento y actitud de cada uno de los integrantes de la organización. Es decir, una persona puede darse cuenta cómo el clima de su organización es muy grato, y sin proponerse, llega a contribuir con su propia conducta a que el clima sea mucho más agradable; de lo contrario, a menudo suele ocurrir que los individuos que pertenecen a una organización hacen comentarios negativos sobre

el clima de sus organizaciones, sin darse cuenta que estas actitudes por demás negativas presenten un clima de malestar o disgusto.

Al considerar las características del clima organizacional asumimos que es una herramienta utilísima permitiendo evaluar y comparar el comportamiento del recurso humano dentro de una organización.

Indicadores del Clima Organizacional

Los indicadores están en base de una prueba psicológica que se utiliza en esta investigación, donde varios autores indican que el clima organizacional depende de indicadores que deben de lograr una percepción positiva o negativa del trabajador y en consecuencia, la satisfacción e insatisfacción ante su trabajo. Mencionándolas a continuación:

Autorrealización o Desarrollo Personal, de acuerdo a Palma (2004) menciona que el desarrollo personal es la apreciación del empleado con referente al lugar donde trabaja, de forma tal que favorezca a las posibilidades de desarrollarse como persona y profesionalmente contingente a la tarea respecto a su futuro; teoría que respalda a Fernández (1999) mencionando el mismo sustento, afirmando que podría influir en el desarrollo de su persona como profesionalmente en el centro de labor, es decir, existe una probabilidad en el cual perciben los empleados, de que en una organización el personal podrá encontrar estímulos y apoyo para que puedan crecer de manera personal y profesional, a través de políticas imparciales y efectivas de capacitación, del mismo modo al año 2009, el autor da a entender algo más en su teoría fundamentada en la autorrealización indicando que los empleados prefieren dirigirse a puestos que les ofrezca oportunidades de poner en praxis sus capacidades y habilidades ofreciendo una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué correctamente lo están realizando, hechos que hacen que la labor tenga estímulos intelectuales; los puestos de trabajo que ofrecen los retos mínimos provocan fastidio, pero excesiva cantidad de retos generan ansiedad y frustración ante el fracaso. En situaciones moderadas, los trabajadores experimentarán sentimientos de placer y satisfacción.

Involucramiento Laboral; Palma (2004), En este aspecto la autora conceptualiza este indicador como es que, un miembro de la organización se identifica con las metas ,visión , misión y valores de la entidad donde labora y el compromiso en donde se pueda cumplir y desarrollar la propia organización; Ferreira (2006) indica que el involucramiento implica el mayor compromiso con la entidad, concluyendo que la obligación que se ha contraído con la organización significa la aceptación de los objetivos y valores de la entidad como propios y un deseo de continuar siendo parte de la misma, procurando su bienestar. Litwin y Stinger (1978): indican que es menester que los trabajadores tengan el espíritu de participar espontáneamente en la ejecución de sus labores, es decir, un sentimiento de querer apoyarse de manera mutua entre todos los miembros de la organización, alcanzando así un buen disfrute frente a la tarea.

Supervisión; Palma (2004) asume que son las perspectivas de cómo funciona y significa que tienen los superiores en la supervisión dentro del trabajo, dándose el vínculo de apoyo y orientación para realizar las actividades como parte de su trabajo rutinario. Hodgetts y Altman (1985), en su libro de Comportamiento en las organizaciones llega a afirmar: las personas que primeramente se preocupan por sus trabajadores y luego por la labor a ejecutar parecía que logran una mayor producción y contar con trabajadores con un grado más notable de satisfacción en centro de labores y en lo moral. Contrariamente, los líderes de las instituciones preocupados por la producción antes que por las personas tenían un índice menor de rendimiento, y sus empleados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el centro donde laboraban. Robbins (2004) indica que la satisfacción del trabajador llega a incrementarse en el momento en que el jefe inmediato es empático y amigable, quien además, manifiesta asertividad en el trato con el personal, escucha puntos de vista de sus trabajadores y tiene un interés en ellos.

Rodríguez (2005) con respecto a este punto de la “comunicación” , da a entender que para que se dé un buen clima laboral es necesario que haya una buena comunicación óptima entre el supervisor y los trabajadores en el momento de precisar tareas a cumplir o el momento de rendir cuentas, para que no existan

errores en el centro de labores. Raineri (2006) menciona que además de los pagos o retribuciones, tiene mucha importancia que los supervisores y equipo directivo den autonomía laboral a sus trabajadores y procuren un clima positivo mediante el empoderamiento con la organización. De esta manera el empleado perciba un ambiente laboral de modo favorable, influyendo este de manera directa en su motivación. Estos factores también contribuyen al buen clima laboral, donde los supervisores al tener claridad en la manera como ejercen su autoridad generaran confianza y una podrán darle una mejor solución de los problemas conflictivos de índole laboral que se presentan en las distintas áreas de la organización (Chiavenato, 2007).

Comunicación; Palma (2004) indica que la comunicación viene a ser la apreciación del grado de facilidad, claridad, rapidez, precisión y coherencia de una información oportuno, veraz en razón a cómo funciona internamente la institución, así como también en relación a la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Hodgetts y Altman (1985) afirma, la comunicación es un factor demasadamente importante en las instituciones cuales fueran, así como Chiavenato (2007) menciona que es una institución organizada que solamente funciona cuando existe individuos capaces de comunicarse, actuando en grupo para lograr un objetivo en común. El proceso comunicativo que permite que se tenga unida a la institución proporcionándole los medios necesarios para transmitir información valiosa para realizar tareas y la obtención de los objetivos. Werther y Davis (1996), indican que si el canal de comunicación es positivo y asertivo se llegarán a obtener buenos resultados en los metas organizacionales. Alves. (2000), interpreta y dice ,para que exista un clima laboral favorable debe de haber, buena comunicación, respeto recíproco, compromiso de cada miembro de la organización, un entorno cordial lo cual ocasionara un sentimientos de satisfacción, traduciéndose en un nivel alto de productividad y rendimiento. Cotton y Hart (2003) indican que una buena comunicación en función a las relaciones interpersonales significa una cooperación entre compañeros de trabajo, buena conjunción entre ellos, da un mejor clima los cuales se basan en elevados niveles de soporte y comunicación entre trabajadores de la misma institución.

Condiciones Laborales, de acuerdo a Palma (2004) se reconoce como la institución las cuales provee de los elementos necesarios como son los materiales, aspectos económicos y/o psicosociales necesarios para que se puedan cumplir las tareas encomendadas. Schein (1996), indica, el entorno laboral, y sus condicionantes como el ruido, percepción térmica alta, contaminantes, la maquinaria presente en las instalaciones, y el entorno físico donde se desarrolla el trabajo, etc., son variantes las cuales llegan a afectar el clima organizacional. Por lo que un empleado no podrá desarrollar las actividades asignadas a éste en un entorno desfavorable, no podrá rendir en su labor. Por otra parte Robbins (2004) tiene coincidencia con los diferentes autores que se han mencionado anteriormente afirma que a los trabajadores les interesa el lugar donde trabajan; tienen interés en que su centro laboral donde desempeñan sus actividades les permita bienestar personal así como también les facilite el realizar un buen desempeño. Un ambiente físico, adecuado del lugar permitirá entonces un buen desempeño y favorecerá la satisfacción del trabajador. Estos indicadores que se señalan, harán que se perciba un clima organizacional favorable para el trabajador, siempre y cuando no se influencien por elementos negativos, manifestándose un comportamiento de destrucción y contaminación; evidenciando descontento y/o abulia para la ejecución del trabajo en la organización.

1.3.2. Acompañamiento pedagógico

El Consejo Nacional de Educación (2007), conceptualiza que es una asesoría que se brinda al profesor mediante diferentes lineamientos educativos que conllevan a procesos que van a mejorar la práctica docente. Mediante ella el profesor genera cambios en los aprendizajes de los estudiantes en las aulas, estos cambios deben reflejarse en nuestros pupilos a través de una mejora en su rendimiento en el proceso del aprendizaje. Los diferentes autores, indican que el acompañamiento pedagógico es un conjunto de procesos que sirven para acrecentar las prácticas pedagógicas de los profesores generando cambios positivos en los estudiantes obteniéndose resultados óptimos en el proceso de aprendizaje de ellos.

Oviedo (2004), menciona que es un soporte que se le brinda al profesor, donde desarrollara sus capacidades para adquirir metodologías y estrategias que aplicara

en el salón de clase, para mejorar el aprendizaje de los alumnos. Es decir se refiere a que despierta la reflexión al profesor, mediante el diálogo para mejorar el desarrollo de la práctica docente.

El Ministerio de Educación (2009) afirma que el acompañante es el que brinda asesoría, es una persona al que se le debe considerar como un amigo y compañero del profesor, donde ambos construyen un conjunto herramientas pedagógicas para perfeccionar de esa manera el proceso de enseñanza-aprendizaje en los educandos, partiendo de su lengua materna. Con la finalidad de que el profesor realice innovaciones en el salón de clase mediante las prácticas pedagógicas. De la misma manera el asesor tiene la función de darle acompañamiento pedagógico al docente en el salón de clase para luego hacer la verificación de las prácticas que realiza con los alumnos, el acompañante no reemplaza al profesor, al contrario; es quien brinda apoyo en la manera de enseñar

Gonzales (2004) indica que es un proceso de acercamiento y apoyo completo y sistemático que realizan uno o varios individuos en referente a otras, donde se trata de establecer una relación paralela, colaborándose y existiendo confianza entre ambos, mejorar la enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en los diferentes niveles y ámbitos de la institución. Por este motivo los profesores tienen que seguir un proceso determinado de lograr un buen aprendizaje.

Rimari (2009), indica que el Acompañamiento docente consiste en asesorar de forma especializada, planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa el saber que adquirió el docente y director, de forma que se oriente para la mejora del aprendizaje de los estudiantes, El acompañamiento es asumida por docentes acompañantes y directores para brindar educación de calidad en los estudiantes.

Al indicar sobre acompañamiento significa que quien acompaña tiene que sentirse igual que el acompañado, ser hábil para poder escuchar las dificultades que se encuentren así como también los éxitos que son logrados brindándole también un soporte permanente. Es decir que al acompañar no se busca vigilar sino involucrarse de manera total del proceso.

El acompañamiento tiene mucha importancia ya que ayudará muchísimo en el desempeño del docente para que éste pueda mejorar, a través de la aplicación de técnicas y estrategias que permitan desarrollar un desempeño educativo óptimo. Al acompañamiento lo relacionamos con el apoyo de alguien a otro u otros mediante la enseñanza así como la pedagogía porque es la manera de enseñar o educar.

El acompañamiento pedagógico para el desarrollo de capacidades

El acompañamiento es considerado como una estrategia formativa, en donde se asesora en forma individual al docente dentro del aula, en su práctica cotidiana a partir de sus necesidades específicas; el acompañamiento es sostenido, continuo, organizado, sistemático y de relación horizontal mediante el diálogo.

Asimismo el acompañamiento pedagógico enriquece y potencia que el programa sea efectivo, permitiendo que el aula sea un lugar de aprendizaje, además cuando se atiende en forma individual al profesor resulta una práctica muy provechosa que permite mejorar el desempeño docente.

según Hurtado y Paredes (1999, p.15) el acompañamiento significa orientación ,diálogo, cuestionamiento, en donde se comparte experiencias que ayuda a fortalecer la práctica pedagógica para superar las dificultades que se presentan dentro del aula, se acuerda compromisos, y propone alternativas de mejora. Significa orientar y compartir experiencias que enriquece a todos y permite hacerse fuertes para superar las dificultades que se presentan en el aula y en la institución educativa. Se refiere a que al acompañar se debe ser concurrente con los demás y participar de todos los actos en común.

MINEDU, (2010, p.8) “El recurso pedagógico preferente para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía.se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en ambiente de aprendizaje Y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la Institución”

El intercambio de experiencias se da mediante el diálogo reflexivo después de haber realizado la observación dentro del salón en la práctica misma del docente acompañado, ambos comparten estrategias y después de la reflexión asumen compartiendo compromisos que ayudarán a mejorar profesionalmente, también se toma en cuenta consultas a los estudiantes..

Elementos del acompañamiento pedagógico

De acuerdo a Pérez (2004, p.25), los elementos para realizar el acompañamiento son:

Se rige a través un proceso, es decir, Tiene que ver con una variedad de acciones que se desarrollan en el tiempo, progresivamente. Con el paso del tiempo se obtienen resultados, muchas veces de forma rápida, otras poco a poco. No se logra inmediatamente, resulta de varios elementos que se articulan y poco a poco hallan forma.

El acompañamiento pedagógico es un proceso de aproximarse, de un acercamiento al otro. Se debe entender que acompañar no se refiere a una persecución, ni vigilar lo que realiza el docente. Esto quiere decir que no es estar detrás, tampoco de observar de arriba, sino de estar juntos, uno al lado del otro, significa apoyarse mutuamente compartiendo experiencias, estrategias, preocupaciones, y poder asumirlas como propias, con una verdadera actitud de apoyo y compromiso.

Es un apoyo integral, se debe brindar no solo a una parte del trabajo realizado, Al docente a la que apoyan a veces puede tener dificultades o problemas en la utilización de determinadas estrategias pedagógicas, Se puede afirmar que todos los docentes tienen dificultades en su práctica pedagógica esto no se entienda como ignorancia de la estrategia sino se debe a falta de confianza, y de relaciones interpersonales, la función del acompañante es brindar apoyo al docente, siendo este apoyo compartido por ambos.

Existen formas de acompañamiento docente según Zamorano y López (2010) Pág. 9), se plantean las siguientes:

Visita en aula, Es lo primero que se realiza en el proceso de acompañamiento, siendo la más importante, de acuerdo a esta visita se hará la intervención y asesoría al docente donde se fortalecerá su práctica pedagógica, siendo un proceso permanente y personalizado, continuo y sistemático, se realiza durante una jornada escolar completa. El docente acompañante observa una sesión de aprendizaje, esta actividad es primordial para el acompañante, será el inicio para la intervención en las demás oportunidades.

El docente acompañante, utiliza para recoger la información pertinente a través de instrumentos adecuados, que le permitirá la identificación de factores y aspectos donde tendrá que planificar y hacer un reajuste para realizar el apoyo. De acuerdo a la información recogida a través de los instrumentos el docente podrá realizar la retroalimentación al docente acompañado, podrá hacer réplicas de estrategias exitosas con otros docentes. La información se va recogiendo cada vez que realiza las visitas, esta información se sistematiza luego de un proceso y se observa las dificultades y avances que va a permitir la intervención y apoyo real para mejorar la práctica docente.

Las visitas en aula es un proceso donde se observa la práctica docente dentro del aula, donde se cuenta con una asesoría personalizada, a través del registro de hechos y se asume compromisos de acuerdo a los resultados. El propósito de las visitas en aula es para identificar las debilidades y fortalezas de los docentes en su práctica pedagógica dentro del aula, para contar con información oportuna y poder reorientar y prestar apoyo pedagógico para mejorar su desempeño y así mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Para poder realizar las formas de acompañamiento pedagógico se debe considerar lo siguiente:

- Tener en cuenta la cantidad de profesores que se va a visitar y tener en cuenta la frecuencia con que será éstas visitas, dando preferencia el rendimiento de las áreas primordiales, es decir las visitas se deben de realizar a las secciones que tuvieron bajos niveles aprendizaje, principalmente las áreas de Matemática y Comunicación.

Micro talleres, son reuniones de intercambio de experiencias y aprendizaje para docentes convocados por el acompañante, donde en grupo tratan sobre diversos aspectos que involucren a todos del trabajo pedagógico del aula. La asistencia al micro taller depende de la cantidad que el acompañante tiene a su cargo, pero pueden invitar a otros profesores o coordinadores de la escuela misma o de otras escuelas, a fin de posibilitar el intercambio de estrategias de aprendizaje a través de experiencias de los demás. Se propone trabajar conjuntamente en la propuesta de soluciones a los problemas que se encuentre en la institución educativa.

Se considera lo siguiente:

- La planificación se realiza teniendo en cuenta las necesidades y lo que requieren los profesores.
- En los talleres se realiza la reflexión sobre el desempeño docente y se asumen compromisos.
- Permiten que se planteen posibles soluciones a problemas que se pueden presentar en el día a día dentro del aula.
- Tiene que hacerse mínimamente al mes una vez.
- ambos intervienen y se apoyan tanto el docente acompañante y como el acompañado.

Talleres, son los talleres de espacios de formación docente de actualización, estas capacitaciones están dirigidas a profesores y coordinadores pedagógicos con la finalidad de ayudar a la mejora de los conocimientos que tienen en cuanto a sus estrategias pedagógicas, así también el uso de los materiales. En los talleres se tienen en cuenta los contenidos que tengan relación con temas priorizados de acuerdo a las demandas y necesidades.

En los talleres de actualización se deben tratar contenidos primordiales, de tal forma que los docentes acompañados tengan suficiente tiempo para poner en práctica las estrategias, poder usar los materiales y aplicar lo que aprendió. Así lograrán manejar las estrategias aprendidas en los talleres y poder aplicarlos en el aula, de esa manera ganarán confianza en el proceso pedagógico

Las pasantías, Se refiere al intercambio de experiencias de otros docentes. Es la observación directa de los desempeños exitosos en cuanto a estrategias que

dominan los docentes en aula. Esta observación lo realiza el docente que presenta dificultades en estrategias, con el propósito de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Para estas pasantías se debe considerar lo siguiente:

- La persona que identificará a los profesores con desempeños exitosos y a los docentes que van a requerir apoyo en estrategias es el acompañante pedagógico.
- Para poder ejecutarse las pasantías la Ugel es el órgano brinda las facilidades.
- En ausencia del docente se debe prever la atención de los estudiantes.
- La pasantía tendrá una duración de una jornada pedagógica.

El acompañante pedagógico elige a un colega que requiere apoyo y visita el aula de otro docente con estrategias exitosas quien también es elegido por el acompañante, el primer docente se convierte en pasante que va a visitar al otro colega. La institución educativa debe de contar con características similares a la institución del pasante. En esta visita el pasante observa y realiza apuntes de las estrategias que aplica el otro docente en todo el desarrollo de la jornada pedagógica. Al finalizar se reúnen los dos docentes y tratan sus percepciones y llegan a intercambiar inquietudes y conceptos y prácticas.

La revisión de Documentos, es un estrategia consiste en revisar cuidadosamente los documentos pedagógicos realizados por los docentes, especialmente las unidades de aprendizaje, diseños de actividades de aprendizaje, manejo de evaluación de los aprendizajes.

Los documentos dan a conocer una idea de lo que acontece en forma previa de lo acontecido al momento de la visita en el aula llegando a contextualizar de manera adecuada este proceso. En forma conjunta acompañador y acompañado se realiza la revisión de estos documentos dentro de un clima agradable de confianza mutua, con el único objetivo de conocer mejor al docente en su práctica docente sin juzgar su trabajo.

Según Salazar (2010), llega a complementar con tres etapas fundamentales para realizar el acompañamiento pedagógico, en donde se toma en cuenta distintos

aspectos sobre la construcción de una adecuada enseñanza-aprendizaje en los educandos. Se considera las siguientes:

La observación, Se refiere cuando el acompañante asiste al aula del docente, y observar su práctica pedagógica con los educandos dentro del aula, durante el proceso de enseñanza -aprendizaje y tiene en cuenta la relación con los educandos. La observación se realiza por medio del instrumento de observación.

La intervención, En esta etapa el acompañante interviene con un plan de acción cuando se le necesite, pero no con la finalidad de suplantar al profesor, al contrario es con la finalidad de apoyarlo con diversas técnicas y estrategias pedagógicas. Considerando sugerencias para que se supere las debilidades que se detectan en el desarrollo de la práctica docente dentro del aula, para un adecuado desarrollo de su desempeño.

La planificación, en esta etapa los docentes realizan la planificación con el apoyo del asesor con el fin de mejorar y buscar la manera para lograrlo. Todas las estrategias planificadas deben ser aplicadas en el aula sin obviar ninguno con el fin de un adecuado desenvolvimiento de la práctica docente. Debe basarse dentro del contexto de los educandos. La planificación se debe realizar conjuntamente entre los docentes y asesor pedagógico.

El Acompañamiento pedagógico, se convierte en una herramienta primordial según Getto (2002) asume que a través del acompañamiento el docente llega a mejorar su práctica docente en el desarrollo del educando. Muchas veces sucede cuando el docente no recibe acompañamiento siente un vacío por la falta de apoyo , teniendo dificultad en el desarrollo de sus actividades.

El Ministerio de Chile (2010), afirma que en la asistencia técnica educativa que se realiza al exterior, considera importante el acompañamiento pedagógico porque se apoya profesionalmente a los docentes dentro de las aulas mediante una asesoría a través de la asesoría que se le da al docente. Por medio de la asesoría que se le brinda al docente permite mejorar su desempeño pedagógico con los educandos,

utilizando diversos métodos y estrategias para el mejoramiento de la enseñanza - aprendizaje.

Existen distintos acompañantes, los cuales realizan el similar trabajo asesoran y orientan al profesor en el desenvolvimiento de sus práctica pedagógica al interior del salón de clases. Las instituciones lo llaman de diferente forma, aquí les presentamos los siguientes:

El Coaching, Martín, (2010:19) afirma "...entrenamiento o acciones orientadas a mejorar el desempeño de una persona en un aspecto concreto de la práctica profesional"

Según Crespo (1994) coach deriva de la palabra inglesa que se refiere al entrenador de una disciplina. En el país de España se distingue este término refiriéndose a los profesionales que brindan una enseñanza, quien es considerado como un entrenador, instructor o monitor.

Según el Ministerio de Educación (2013), El Orientador Técnico Bilingüe Intercultural ,es un docente de la institución educativa intercultural quien es un profesional bilingüe y cumpliendo con los requisitos, siendo uno de ellos dominar la lengua originaria del lugar, donde está situado la institución educativa, dominando también la lengua castellana; el orientador bilingüe es el docente que maneja estrategias y métodos para el tratamiento y abordaje del castellano y de la lengua originaria en el aula, con el fin de apoyar y orientar al profesor bilingüe que está a cargo del aula. Comprende y conoce la cosmovisión e la cultura de la comunidad dándole un tratamiento pedagógico de acuerdo al enfoque intercultural.

El asesor pedagógico, es el docente quien va a orientar y apoyar a los docentes en el aula, para que estos apliquen los conocimientos y las experiencias que aprendieron en las clases que observaron, teniendo que utilizar instrumentos que tengan evidencias en los indicadores de logro.

El perfil del acompañante pedagógico

De acuerdo a Escalante (2009), Menciona ciertos criterios que el acompañante debe de contar teniendo los siguientes:

A nivel individual, el acompañante debe gozar una adecuada salud física, ser un líder humanístico y democrático, manejar de manera óptima las relaciones personales, contar con la facilidad para decidir para optimizar la práctica del docente, ser responsable en el cumplimiento de sus deberes, tener ética profesional: disciplina, puntualidad creatividad e iniciativa, ser adaptable ante condiciones de trabajo, practicar la sinceridad, ser audaz, tener equidad, debe de ser emprendedor, entusiasta e intuitivo, debe de generar confianza y tener interés en capacitarse en forma continua, contar con una adecuada dicción, contar con facilidad de palabra.

A nivel profesional, el acompañante debe de ser nacido en el país, tener título con nivel superior, Debe de tener experiencia como docente en el aula un mínimo de cinco años, conocer los lineamientos y políticas educativas, ser capaz de poder dirigir y trabajar con grupos, tener destrezas y habilidades para comunicar, valorar, orientar, organizar y planificar, poseer capacidad de observación para compartir experiencias pedagógicas a los educadores.

El acompañamiento pedagógico se sustenta en principios, resaltando que el acompañamiento se centra en el aprendizaje de los estudiantes. Es responsabilidad de los docentes desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje referente con los logros necesarios que se describen en el Diseño Curricular Nacional donde se consideran las características y necesidades de los educandos a partir de un enfoque intercultural e inclusivo. Entre los principios comprende:

La funcionalidad de los aprendizajes, tiene que ver con la aplicación de lo que se aprendió para resolver problemas permite saber hasta qué grado de comprensión existe del aprendizaje adquirido en un contexto real. Asegurando los compromisos y las motivaciones tanto del acompañante pedagógico como del docente acompañado para mejorar la práctica docente en todo contexto.

El aprendizaje comunicativo, desarrolla el proceso de aprendizaje en donde interactúan entre pares, se da más importancia al proceso como se adquiere el conocimiento más que en los resultados de aprendizaje, establece la necesidad de asumir acuerdos y compromisos entre ambos docentes fortaleciendo de esa manera la práctica docente.

El aprender a aprender, consiste cuando el docente tiene la capacidad de descubrir a través de su propio proceso de aprendizaje durante su práctica cotidiana, partiendo del diálogo entre docentes, permitiendo que se obtenga un mejor aprendizaje en los educandos. Por lo tanto permitirá que se transfiera los aprendizajes a otras situaciones.

El aprendizaje cooperativo, que es un proceso que se da con reducidos grupos en donde cada docente aprende más si trabaja en equipo con otros docentes que si lo hace solo. Son espacios de intercambio para una adecuada formación y crecimiento profesional. Se intercambia propuestas a problemas que surgen en la práctica pedagógica, permite el intercambio de conocimientos y experiencias entre los miembros, se aprende y se enseña a partir del trabajo colaborativo.

Formas de acompañamiento Pedagógico

Se toma en cuenta las siguientes:

Visitas en aula y/o espacios educativos: Es la intervención esencial en el desenvolvimiento de la práctica del educador en aula. Siendo el propósito el fortalecimiento y la mejora de la práctica pedagógica, partiendo de la observación sistemática de la sesión de aprendizaje del docente dentro del aula, para el recojo de información en forma oportuna y confiable, utilizando instrumentos de apoyo como cuadernos de campo la rúbrica de observación, con la finalidad de reflexionar y apoyar pedagógicamente al docente, que le permita un mejor logro en su práctica docente y así mejorar el rendimiento de los educandos.

Las visitas generan la posibilidad de mejorar en forma directa la práctica docente y el aprendizaje del estudiante. Las visitas se tienen que realizar una vez cada mes

como mínimo de acuerdo al cronograma planificado. La observación diagnóstica de estrategias se hace en la primera visita y la última observación consiste en la evaluación anual. (MINEDU, 2016)

El docente acompañante, para el recojo de información se vale de instrumentos adecuados donde permitirá que se tome en cuenta diversos factores aspectos de acuerdo a ellos se hará un reajuste de acuerdo a una planificación para poder intervenir y retroalimentar al docente, asimismo se identifica prácticas que hayan sido exitosas con el fin de intercambiar entre docentes dichas estrategias. los desempeños se recogen durante cada visita luego dicha información se procesa y se observa las dificultades y avances que permitirá la intervención y orientación para mejorar la práctica del docente. (MINEDU, 2016).

El acompañante antes de la visita realiza de coordinación y dialogo con los docentes para ver el propósito por lo cual se les va a visitar en el aula. Durante la visita se realiza el momento de la observación de acuerdo a lo planificado, luego se registra en una ficha el proceso de la sesión de aprendizaje en aula, realiza un análisis de acuerdo a lo que se registró, dialoga con el docente a fin de reflexionar sobre su práctica docente donde se asume compromisos de mejora. Se puede también programar y desarrollar una sesión tanto acompañante como acompañado cuando sea necesario previa coordinación, de tal forma que en una posterior visita, el desempeño docente mejore durante el proceso pedagógico, de acuerdo a los compromisos establecidos.

El acompañamiento pedagógico consiste en brindar asesoría personalizada al docente también se realiza intercambios de experiencias exitosas, se toma en cuenta las necesidad y ritmo de aprendizaje del docente dándose la adaptación de este proceso. El docente acompañante establece relaciones de diálogo, confianza y respeto, existe un apoyo pertinente en ambientes reales.

Durante las visitas se aplica metodología y estrategias sistemáticas y diferenciadas, de acuerdo a la realidad y necesidad de los docentes, la duración es de una vez al

mes como mínimo con una duración de una jornada pedagógica pero guardando un espacio de tiempo para la orientación.

Las acciones que realiza el acompañante durante la visita en aula son: generar en el docente acompañado la autoevaluación de su práctica pedagógica, esto se realiza a través de preguntas para identificar las causas que originaron las acciones observadas y poder asumir compromisos de mejora y poder lograr el propósito establecido.

Registro, aquí consiste en anotar información resaltante de acuerdo a la observación que se realizó en un cuaderno de campo y en fichas de observación, se presta atención a cómo aprenden los estudiantes y al desempeño de la práctica del docente acompañado de acuerdo a lo priorizado. Terminada la sesión de aprendizaje, se apertura un espacio para la reflexión y la retroalimentación.

Sesiones compartidas, se programa con el docente para realizar la sesión de aprendizaje de manera compartida con la finalidad de demostrar estrategias y habilidades que ayuden a desarrollar capacidades primordiales en especial en las áreas básicas de matemática y comunicación. Para lo cual ambos tanto el docente acompañante como docente acompañado, realizan la sesión de aprendizaje compartida. esta sesión compartida solo será realizada dos oportunidades como mínimo de acuerdo a lo que necesite el docente acompañado, no se realiza permanentemente.

Diálogo y reflexión, se realiza una vez terminada la jornada de observación de la sesión de aprendizaje y teniendo en cuenta lo registrado en la ficha de observación, que se realizó durante el proceso de enseñanza –aprendizaje en el aula y el conversatorio con los estudiantes. El acompañante empieza a destacar todo lo positivo durante la observación de la sesión pedagógica, propiciando que el docente autoevalúe su práctica docente, a través de interrogantes donde le permite al docente a evaluar su práctica que desarrolló dentro del aula, con la finalidad de poder identificar en que aspectos está debilitando, que fortalezas posee y la posibilidad que tiene para la mejora de los aprendizajes. La función del

acompañante consiste en alcanzar las sugerencias y las recomendaciones en aspectos que se necesiten mejoras en el desempeño en aula.

El acompañado y el acompañante establecen compromisos sobre acciones a tomar, con el propósito de lograr la mejora de su práctica docente al interior del aula, establecen acuerdos en donde iniciaran con la revisión de estos compromisos en un próximo acompañamiento, se establece los acuerdos y la reflexión al finalizar la visita, de la misma, el acompañante otorga al docente la hoja de reporte con los resultados de la observación. (MINEDU, 2016).

Terminada la visita el acompañante pedagógico procede a la organización de la información de acuerdo al reporte recogido sistematiza la información se hace uso del Sistema integral de seguimiento y monitoreo del acompañamiento (SIGMA). Posteriormente se realiza la planificación de su próxima visita de acuerdo a la necesidad y demandas que se identificó.

Grupos de Interaprendizaje: Son espacios donde se promueve el trabajo colaborativo, con el fin de realizar la reflexión en grupos sobre la práctica pedagógica y profundizar estrategias pedagógicas que mejoren su formación docente y el fortalecimiento institucional. El propósito es abordar aspectos de consolidación de desempeños profesionales de aprendizaje y la autonomía institucional. (MINEDU, 2017). Estos están relacionados a aspectos pedagógicos, donde se da importancia a intereses, necesidades y demandas identificadas en la institución educativa. (Ministerio de Educación, 2017).

En el marco de la Estrategia de Soporte Pedagógico, los Grupos de Interaprendizaje con docentes, vienen a ser una actividad complementaria principal para la reflexión que se realiza en forma colectiva, permite que se enriquezca los aprendizajes a través de la experiencia de los demás docentes teniendo en cuenta a toda la comunidad profesional.

Son reuniones de docentes, que se programan y coordinan con el acompañante para tratar diversos temas, que se inician desde la reflexión de las prácticas

pedagógicas hasta profundizar sobre asuntos que interese a los docentes. Todas ellas teniendo en cuenta las visitas de acompañamiento, de acuerdo al lugar donde este se desarrolle. Los docentes participan en una GIA como mínimo una vez al mes, siendo la duración de dos horas. Los GIAS suelen ser institucionales, donde se reúnen docentes de una misma institución educativa e interinstitucionales con docentes de varias instituciones educativas.

Talleres de actualización: Vienen a ser espacios de actualización docente, a través de la UGEL o región para mejorar la formación profesional docente, brindándole herramientas pedagógicas, donde se realiza intercambios de experiencias exitosas y construyen en equipo nuevos saberes y propuestas para mejorar la práctica pedagógica. El propósito es la actualización de los conocimientos, llegar a fortalecer las habilidades y que los docentes asuman compromisos en la mejora constante de su práctica pedagógica en forma individual y colectiva.

(Ministerio de Educación, 2017) Están relacionadas a aspectos pedagógicos de interés, estando priorizados en función a las necesidades, a los intereses y demandas identificadas; de acuerdo a una anticipada programación donde se responde a necesidades de formación que se detectó, se realizan teniendo respeto a las características de los docentes, al ritmo y estilos de aprendizaje de los docentes y lo más importante tiene una alta significatividad ya que permite la mejora de la práctica pedagógica.

Formulación del problema

Ante la problemática descrita se formula las siguientes preguntas:

¿En qué medida se relaciona el Clima Organizacional y el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas?

Entre los problemas específicos se consideran:

- ¿Cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas?
- ¿Cómo es el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas?

- ¿En qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones del Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas?

1.4 Justificación del estudio

Se justifica legalmente, debido a que en la Ley General de Educación N° 29944 y su reglamentación D.S. N.° 004-2013-ED, se considera la política de formación docente en servicio que se gestiona a través de un plan nacional y planes regionales descentralizados. La formación en servicio es planificada teniendo en cuenta las siguientes fuentes de información a) Los estudios de oferta y demanda de formación en servicio. b) Las demandas para ampliación de cobertura de atención y mejora de calidad. c) Las prioridades de política educativa regional y nacional. d) Los resultados de la evaluación de rendimiento estudiantil realizadas por el MINEDU. e) Los resultados de las evaluaciones docentes de ingreso, desempeño laboral, ascenso y acceso a cargo, según corresponda f) Las demandas de formación docente que se desprenden de investigaciones, estudios independientes, autoevaluación con fines de acreditación, entre otras fuentes. g) Los requerimientos de los propios profesores recogidos a través de diversos medios oficiales establecidos por el MINEDU en coordinación con los gobiernos regionales y locales. h) Otras consideraciones establecidas en la política de desarrollo docente”. La formación docente en servicio como resultado permitirá que los profesores planifiquen , conduzcan, acompañen y evalúen los diversos procesos pedagógicos que permitirá el logro de aprendizajes y la mejora del rendimiento estudiantil en la institución educativa.

En la Gestión Institucional, los docentes que ejercen la dirección y subdirección son responsables de ejecutar procesos de planificación, evaluación, supervisión y conducción de la Gestión Educativa Descentralizada, brindando facilidades para la superación tanto en el campo personal y en el profesional de sus trabajadores que se encuentran a su cargo. Es responsable también de administrar los recursos tanto materiales como financieros.

Formación Docente, en este ámbito la función de los docentes asumen la orientación, la ejecución, la evaluación, el diseño y asesoramiento de programas de formación docente, dentro del marco de una política de formación docente continua. Así mismo para mejorar la práctica pedagógica de los docentes los formadores elaboran diversas estrategias de acompañamiento pedagógico.

A nivel pedagógico, se trata de un tema relevante dentro del quehacer educativo, ya que el acompañamiento pedagógico aplicado eficientemente es un factor relevante en la mejora de la calidad del desempeño profesional de los docentes que a la vez contribuye en la formación integral e interrelación social del estudiante.

El acompañamiento pedagógico es una estrategia que permite compartir experiencias y conocimientos didácticos por parte del docente acompañante y el docente de aula acompañado, mediante un diálogo reflexivo previamente planificada y consensuada, con la finalidad de mejorar sus prácticas pedagógicas.

Así mismo, el desempeño docente que está relacionada con las acciones que realiza un profesor para cumplir con su rol de mediador de los aprendizajes de los educandos, iniciándose con el conocimiento de las características, a las necesidades, intereses y su nivel de aprendizaje a través de evidencias, a partir del cual realizar la planificación para luego ejecutar mediante el desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos, utilizando diversos materiales didácticos, gestionando las condiciones de aprendizaje y un clima escolar adecuado; por tanto, también es necesario conocer cuál es el nivel desempeño de los mencionados docentes a partir del acompañamiento pedagógico que reciben a través de las visitas al aula, talleres de capacitación y grupos de interaprendizaje.

Se justifica de manera práctica, es una preocupación de la sociedad sobre la manera como se lleva a cabo en la actualidad la formación de los estudiantes en las instituciones educativas, no solo se critica el sistema escolar sino también a los docentes en su formación docente, la actual sociedad exige a los educadores que tengan una formación que este a la altura de los cambios actuales que se da en la sociedad , exige que preparen a las generaciones nuevas de tal forma que puedan

afrontar a los cambios y desafíos de la sociedad futura que está en proceso de construcción. Por ello la presente investigación generará instrumentos que permitirán un adecuado diagnóstico del acompañamiento pedagógico y el desempeño del docente.

1.5 Hipótesis:

Hipótesis General: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas.

Hipótesis Específicos:

- El Clima Organizacional en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, es regular.
- El Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni -Andahuaylillas, es regular.
- Las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas.

1.6 Objetivos:

1.6.1. Objetivo General:

Determinar en qué medida se relacionan el Clima Organizacional y el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Describir cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas.

- Describir cómo es el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas.
- Determinar en qué medida las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones del Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

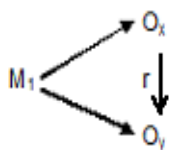
De acuerdo a la estrategia de investigación, el estudio realizado es de tipo descriptivo correlacional. Es descriptivo, porque el objetivo es explicar de manera detallada las dos variables Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico. Es correlacional., porque analiza si la variable uno se relaciona con la variable dos además de determinar en que magnitud se relacionan.

Y por las características de la investigación el presente estudio es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como acontecen en su contexto natural para después ser analizados es decir no se construye ninguna situación, solo se observa las situaciones que ya existen, los que no son provocadas en forma intencional por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998).

De acuerdo a ello, se tiene el siguiente esquema:



Dónde:

M_1 : Es la muestra

O_x : Observaciones de la variable clima organizacional.

O_y : Observaciones de la variable acompañamiento pedagógico.

r : La relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable de estudio 1: Clima Organizacional

Dimensiones:

- Realización personal
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones Laborales

Variable de estudio 2: Acompañamiento Pedagógico

Dimensiones:

- Observación de la sesión de aprendizaje asesoramiento
- Asesoramiento
- Trabajo colegiado con docentes de las áreas curriculares
- Formación de los grupos de inter aprendizaje

2.2.2 Operacionalización

Variable de estudio 1: Clima Organizacional

DEFINICIÓN TEORICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Según la perspectiva de los educadores es un cumulo de cualidades específicas de una institución puntual que podría considerarse como la institución se encara con sus integrantes y el medio que le rodea. El integrante percibe en forma individual dentro de la institución, al clima que está constituida</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Según esta perspectiva el clima de una organización está relacionado a indicadores que harán posible una percepción positiva o negativa del trabajador, y en consecuencia, la satisfacción e insatisfacción ante su empleo. Entre los factores se tiene la autorrealización personal, involucramiento</p>	<p>Autorrealización o Desarrollo Personal</p> <p>La autorrealización es la percepción que tiene el trabajador , si el campo laboral en que se desenvuelve le ofrece oportunidades de desarrollo personal y profesional que redundara en su bienestar en el futuro. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Apreciación del trabajador •Desarrollo personal y profesional
		<p>Involucramiento Laboral</p> <p>Se refiere a la identificación con los valores de la organización y la obligación para cumplir con las funciones o tareas a realizar dentro de la empresa como con el desarrollo de la empresa; la mayor obligación con la empresa, es aceptar los objetivos y valores de la empresa como si fueran propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Identificación de valores •Compromiso organizacional •Deseo de ser miembro
		<p>Supervisión</p> <p>Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionalidad de lo acompañado •Apoyo y orientación

<p>por un cumulo de actitudes y las expectativas las cuales describen las cualidades estáticas de la institución, y las contingencias que se dan por el comportamiento el cual es el resultado. Robbins y Coulter (2005)</p>	<p>laboral, supervisión, condiciones laborales, comunicación. (Palma,2004)</p>	<p>en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Palma (2004)</p>	<p>Cumplimiento de funciones</p>
		<p>Comunicación Se define a la comunicación como la apreciación del grado de facilidad, claridad, rapidez, precisión y coherencia de una información oportuna, veraz en razón a cómo funciona internamente la institución, así como también en relación a la atención a usuarios y/o clientes de la misma . Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de fluidez •Claridad y coherencia Precisión de la información
		<p>Condiciones Laborales Son condiciones laborales todos los elementos como son los materiales, aspectos económicos y/o psicosociales necesarios para que se puedan cumplir las tareas encomendadas los trabajadoresPalma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Materiales y/o recursos •Remuneración atractiva •Disposición de la tecnología

Variable de estudio 2: Acompañamiento Pedagógico

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO</p> <p>Es una estrategia de formación de los docentes en actividad ubicada en las aulas para reforzar sus competencias pedagógicas de manera individualizada de esa manera mejorar su práctica cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula, mediante acciones de orientación y asesoría</p>	<p>ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO</p> <p>El acompañamiento que realiza el coordinador pedagógico implica tareas como:</p> <p>La observación de la sesión, asesoramiento, trabajo colegiado con los docentes, formación de los grupos de interaprendizaje. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.20)</p>	<p>OBSERVACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE</p> <p>Consiste en que el coordinador pedagógico observa una sesión de aprendizaje en el que se ve los procesos que se llevan a cabo y la forma en que participan los estudiantes, esta observación se realiza generalmente durante dos horas pedagógicas no menos, desde el inicio hasta el final, para ello debe cumplir las siguientes acciones:</p> <p>-Registrar lo observado en el instrumento, rúbricas y en el cuaderno de campo. -Se analiza la información y se planifica para realizar el dialogo reflexivo con el docente y paralelo se establece el nivel del desempeño docente</p> <p>(Ministerio de educación del Perú,2017,p.20)</p> <p>ASESORAMIENTO</p> <p>El coordinador pedagógico guía al docente para identificar dificultades en la práctica pedagógica, proponer alternativas de análisis para precisar el problema, los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registra lo observado • Analiza la información para brindar asesoría. • Establece el nivel de desempeño docente. <ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el diálogo con y entre los colegas • Promueve la formulación de

<p>sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa. Por ejemplo el dialogo reflexivo. La interrelación que hay entre el acompañante y el docente acompañado es una relación horizontal de confianza, respeto, responsabilidad y tolerancia que genere relaciones de colaboración y de aprendizaje permanente entre los docentes, coordinadores y personal directivo.</p>		<p>obstáculos, posibles debilidades, poniendo a consideración posibles soluciones como fruto del intercambio con el profesor acompañado. En este sentido, este momento comprende lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diálogo reflexivo entre el docente y el coordinador. Pedagógico -Se generan compromisos para mejorar la práctica pedagógica en los instrumentos de observación como las rúbricas. -Interpretación del trabajo analizado a partir del acompañamiento y la vinculación a las necesidades formativas priorizadas en el plan de mejora. <p>(Ministerio de educación del Perú,2017,p.21)</p>	<p>compromisos para mejorar la práctica pedagógica.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Asesora en la mejora de estrategias metodológicas
		<p>TRABAJO COLEGIADO CON LOS DOCENTES DE LAS ÁREAS CURRICULARES</p> <p>La reunión de trabajo colegiado consiste en una estrategia de autoformación en servicio que se orienta a reflexionar sobre las dificultades y fortalezas encontradas en las visitas de aula (durante el acompañamiento) y al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes a través de micro talleres de intercambio de experiencias, talleres de fortalecimiento de las competencias en el uso de las TIC, talleres de réplica de las capacitaciones realizadas a los coordinadores y al equipo directivo de la institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Promueve la mejora continua de la práctica pedagógica a partir de la reflexión colegiada. <p>Fomenta el desarrollo de micro talleres</p>

<p>(Ministerio de educación del Perú,2017,p.20)</p>		<p>educativa por el equipo nacional de la Jornada Escolar Completa, además se desarrollan temas planificadas a un comienzo del año escolar tomando en cuenta el diagnóstico a los docentes. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.21)</p>	
		<p>FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</p> <p>Son espacios de formación que permiten la reflexión y autoaprendizaje entre docentes para la transformación de la práctica pedagógica. Este tipo de intervención se da en número de 8 al año como mínimo, buscando que se realice un GIA (grupo de inter aprendizaje) por mes. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.21)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica, selecciona y prioriza las necesidades de formación comunes • Intercambia experiencias exitosas. • Fomentar soluciones frente a situaciones de aula que no promueven aprendizaje

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto total de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que tienen las mismas características y que son precisados en el espacio y tiempo determinado. Hernández, Fernández y Batispta (2010)

Población Muestra en estudio

Docentes	Total
Varones	10
Mujeres	10
Total	20

Fuente: CAP institucional (2018)

Muestra

La muestra, en relación a la población, es adecuada cuando tiene elementos suficientes que garantiza la existencia de iguales características de la población. Hernández, Fernández y Batispta (2010).

La investigación pretende considerar a toda la población para ser evaluado se denomina MUESTRA UNIVERSAL.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Variable de estudio: Clima Organizacional

En este sentido para el Clima Organizacional se aplicó la siguiente técnica con su respectivo instrumento de recolección de datos:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de Clima Organizacional

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre el clima organizacional, consta de 50 ítems distribuidos en 5 dimensiones: autorrealización o desarrollo personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, propuesto por Palma (2005).

2.4.2 Variable de estudio: Acompañamiento Pedagógico

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación de Acompañamiento Pedagógico.

Descripción:

El instrumento de acompañamiento pedagógico consta de 30 ítems distribuidos en 4 dimensiones: observación de las sesiones de aprendizaje, asesoramiento, trabajo colegiado y formación de los grupos de interaprendizaje propuesto por Ministerio de educación del Perú (2017).

2.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron validados por juicio de expertos.

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) Para medir la confiabilidad de un instrumento, se obtiene luego de examinar oportunamente cada interrogante, esto se realiza considerando al instrumento en un espacio parecido, bajo iguales condiciones a donde se va a aplicar, tomando en consideración los mismos sujetos u objetos, producirá iguales resultados. Por tanto, la finalidad de la confiabilidad es darles firmeza interna a las interrogantes planteadas, es decir el nivel en que están asociadas entre sí.

La confiabilidad se mide con alfa de Crombach, este instrumento varía entre los valores 0 y 1; cuando se aproxima al uno indica que el instrumento no es

confiable, cuando tiende a 1 entonces se dice que es más confiable; El valor mínimo para que sea confiable el instrumento es de 0.7 .

Rangos para Interpretación del Coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Los rangos anteriores considerados, permiten analizar el índice Alfa de Crombach para las variables en estudio; en el procesamiento se obtuvieron los siguientes resultados:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	20	100.0

Variable Clima Organizacional en la muestra

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
VAR00001	20	1.063
VAR00002	20	.484
VAR00003	20	.537
VAR00004	20	1.839
VAR00005	20	1.274
VAR00006	20	.829
VAR00007	20	.989
VAR00008	20	1.168
VAR00009	20	1.503
VAR00010	20	.513
VAR00011	20	.747
VAR00012	20	.576
VAR00013	20	.576
VAR00014	20	.513
VAR00015	20	.408
VAR00016	20	.537

VAR00017	20	.674
VAR00018	20	.661
VAR00019	20	.989
VAR00020	20	1.568
VAR00021	20	.576
VAR00022	20	1.987
VAR00023	20	.684
VAR00024	20	.884
VAR00025	20	1.313
VAR00026	20	.684
VAR00027	20	.737
VAR00028	20	.555
VAR00029	20	.568
VAR00030	20	.642
VAR00031	20	.568
VAR00032	20	.892
VAR00033	20	.576
VAR00034	20	.884
VAR00035	20	.976
VAR00036	20	.989
VAR00037	20	.484
VAR00038	20	2.011
VAR00039	20	.976
VAR00040	20	.537
VAR00041	20	.871
VAR00042	20	.576
VAR00043	20	.576
VAR00044	20	.787
VAR00045	20	.976
VAR00046	20	.884
VAR00047	20	1.432
VAR00048	20	.513
VAR00049	20	1.095
VAR00050	20	1.292
	Sum Var	43.979
	Var Total	1050.800

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.972	30

En la tabla anterior se puede observar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Crombach tanto la variable Clima Organizacional, así como para sus dimensiones se ubica en 0,978 lo permite indicar que la confiabilidad es muy alta.

Variable Acompañamiento Pedagógico

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00001	20	.642
VAR00002	20	.661
VAR00003	20	.989
VAR00004	20	.684
VAR00005	20	.513
VAR00006	20	.366
VAR00007	20	.642
VAR00008	20	.568
VAR00009	20	.513
VAR00010	20	.239
VAR00011	20	1.168
VAR00012	20	1.168
VAR00013	20	1.187
VAR00014	20	1.461
VAR00015	20	1.463
VAR00016	20	1.818
VAR00017	20	.555
VAR00018	20	.684
VAR00019	20	.787
VAR00020	20	.976
VAR00021	20	1.355
VAR00022	20	2.050
VAR00023	20	1.632
VAR00024	20	1.379
VAR00025	20	1.274
VAR00026	20	.787
VAR00027	20	.976
VAR00028	20	.661
VAR00029	20	1.895
VAR00030	20	1.432
	Sum Var	30.526
	Var Total	508.063

Estadísticos de fiabilidad

En la tabla anterior se puede observar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Crombach tanto la variable Acompañamiento Pedagógico, así como para sus dimensiones se ubica en 0,972 lo cual permite indicar que la confiabilidad es muy alta.

2.6 Métodos empleados en el análisis de datos

Codificación: Hay que codificar a los instrumentos para salvaguardar la identidad de los datos

Calificación: Se coloca una valoración a cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabulación: Los datos se presentan en tablas de frecuencia y en gráficos estadísticos.

Interpretación: Se va a interpretar los datos de las tablas y gráficos de la tabulación.

Para el análisis de los datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Tau de Kendall para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Seguidamente, se presenta los resultados que se obtuvo luego de haber aplicado los instrumentos respectivos para de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que se describen en las siguientes tablas:

Tabla N° 1
VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
CLIMA ORGANIZACIONAL	50	Todo o Siempre: 5 Casi siempre: 4 Regular o Algo: 3 Poco: 2 Ninguno o Nunca: 1	250	211-250 171-210 131-170 91-130 50-90	Muy adecuado Adecuado Regularmente adecuado Poco adecuado Inadecuado

Tabla N° 2

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTERVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL	10	50	42-50 34-41 27-33 19-26 10-18	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
DIMENSIÓN INVOLUCRAMIENTO PERSONAL	11	55	48-55 39-47 30-38 21-29 11-20	Muy adecuado Adecuado Regularmente adecuado Poco adecuado Inadecuado
DIMENSIÓN SUPERVISION	10	50	42-50 34-41 27-33 19-26 10-18	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	9	45	39-45 32-38 24-31 17-23 9-16	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	10	55	42-50 34-41 27-33 19-26 10-18	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
	50	250		

VARIABLE 2: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	30	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	150	127-150 103-126 79-102 55-78 30-54	Muy adecuado Adecuado Regularmente adecuado Poco adecuado Inadecuado

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSIÓN 1: OBSERVACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE	6	30	26-30 21-25 17-20 12-16 6-11	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
DIMENSIÓN 2: ASESORAMIENTO	8	40	34-40 28-33 22-27 15-21 8-14	Muy adecuado Adecuado Regularmente adecuado Poco adecuado Inadecuado
TRABAJO COLEGIADO CON LOS DOCENTES DE LAS ÁREAS CURRICULARES	3	15	13-15 10-12 8-9 5-7 3-4	Muy adecuado Adecuado Regularmente adecuado Poco adecuado Inadecuado
FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE	13	65	56-65 45-55 35-44 24-34 13-23	Muy adecuada Adecuada Regularmente adecuada Poco adecuada Inadecuada
	25	100		

3.2. Resultados descriptivos por variables

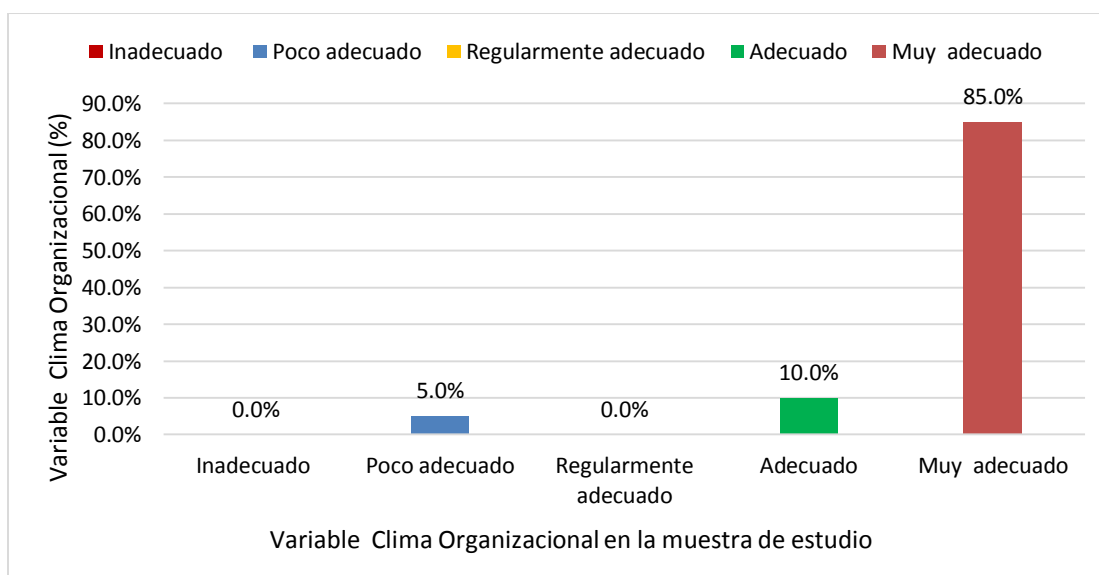
3.2.1 Resultados para la variable Clima Organizacional

Tabla N° 03
Variable Clima Organizacional en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	17	85.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 01
Variable Clima Organizacional en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la variable Clima Organizacional de los resultados que se obtuvo a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 85.0% de los docentes consideran que es muy adecuado el ambiente en el cual se encuentra la institución, el 10% que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado, ninguno considera que es inadecuado o regularmente adecuado. De los valores establecidos se asume que el ambiente institucional es muy adecuado.

Un clima organizacional adecuado en la institución educativa, permitirá el desarrollo institucional con la cooperación de un gran porcentaje de docentes. Porque ellos se sienten motivados a realizar su trabajo de la mejor forma, asimismo perciben que son valorados en la labor que realizan, las relaciones interpersonales son de lo más adecuadas porque no hay conflictos entre los directivos y /o docentes.

3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla N° 04

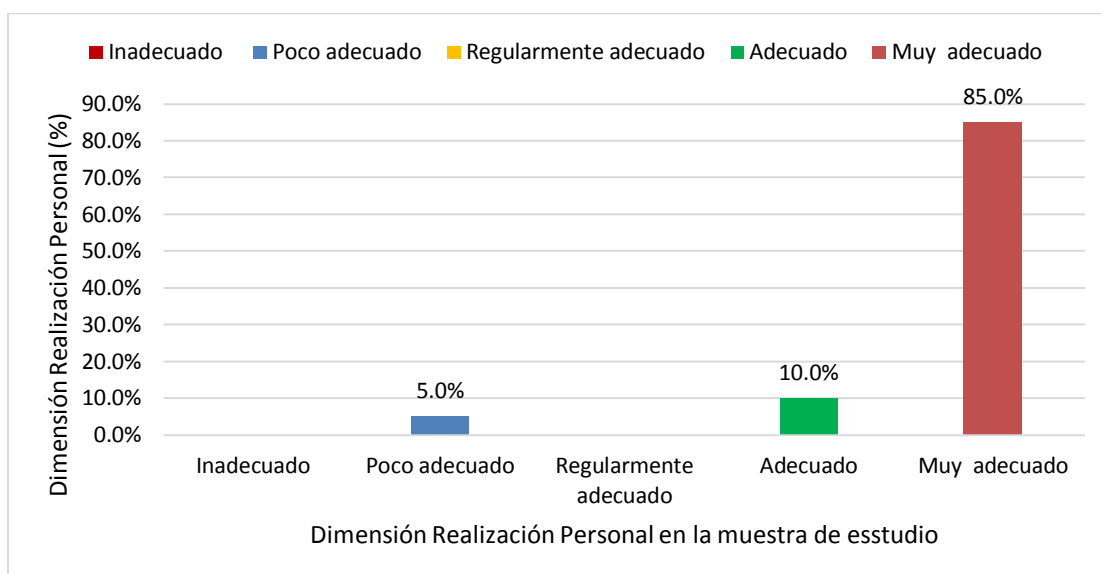
Dimensión Realización Personal en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	17	85.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 02

Dimensión Realización Personal en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Realización Personal se presenta en el estudio realizado el siguiente resultado, el 85.0% de los profesores indican que es muy adecuado el ambiente donde laboran debido a que hay una apreciación positiva del trabajador favoreciendo el desarrollo personal y profesional, el 10.0% indica que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y nadie menciona que es regularmente adecuado o inadecuado.

Del mayor porcentaje se asume que existe un adecuado desarrollo personal favoreciendo al buen ambiente institucional.

La institución educativa se adecua a las políticas educativas actuales, se respeta los méritos ganados por los docentes ,todos ellos participan de acuerdo a sus talentos en comités y comisiones los mismos que generan el desarrollo de la institución.

Tabla N° 05

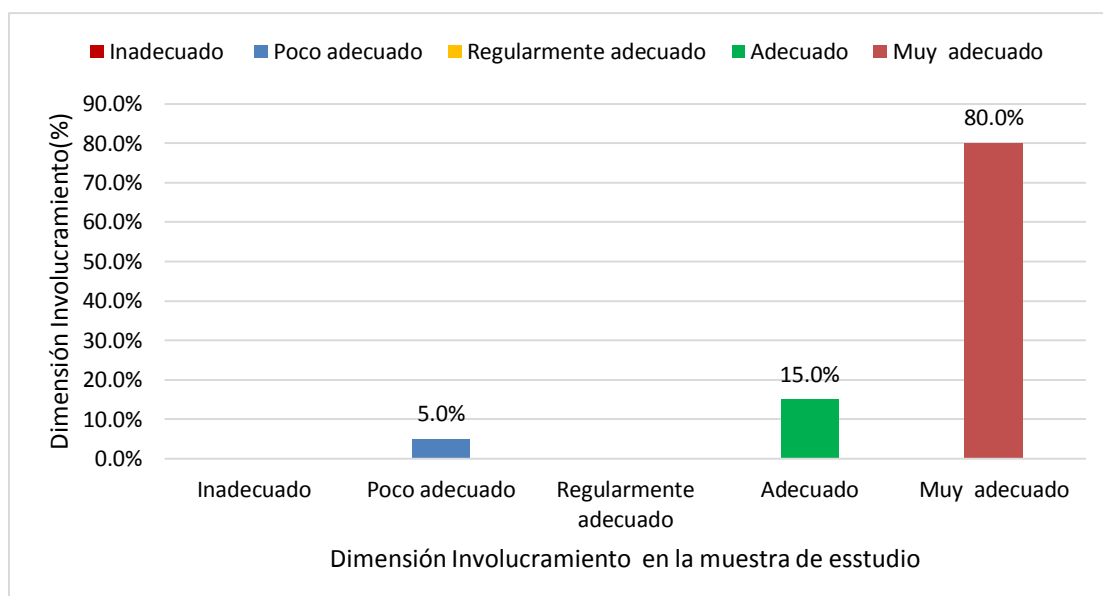
Dimensión Involucramiento Personal en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	3	15.0%
Muy adecuado	16	80.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 03

Dimensión Involucramiento Personal en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Involucramiento Personal en el estudio realizado encontrándose que el 80.0% de los docentes indican que es muy adecuado el lugar de trabajo en razón a que se identifican con los valores institucionales, existiendo un compromiso real en su organización y el deseo de ser miembro de la institución educativa, el 15.0% menciona que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y nadie indica que es inadecuado o regularmente adecuado. Del resultado obtenido se establece que hay un involucramiento laboral con la institución educativa.

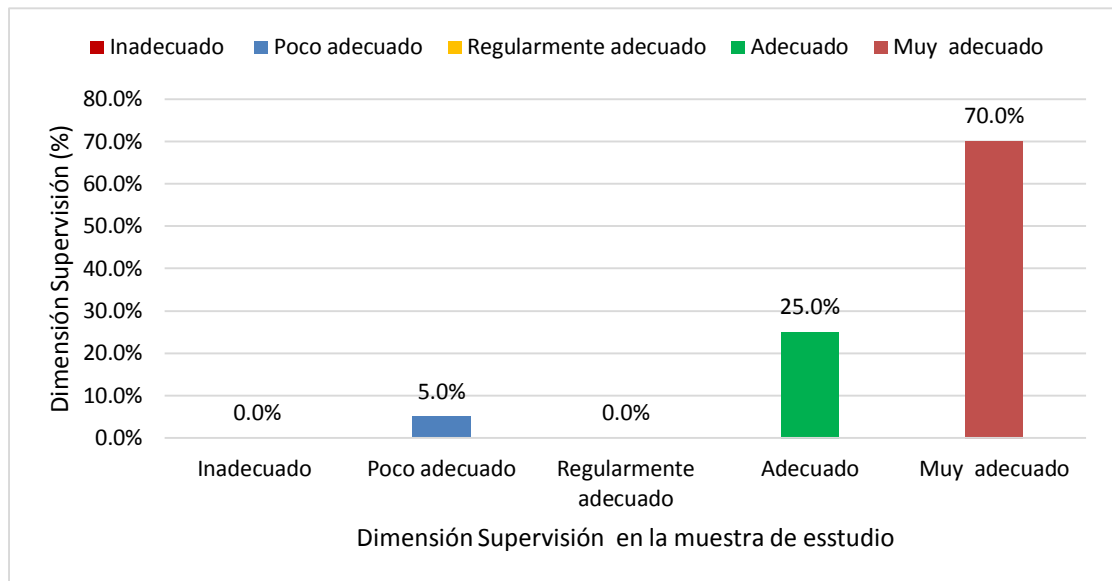
Los docentes en la institución Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas se involucran con la institución porque se cumple con todas las actividades planificadas, cumplimiento de compromisos, se logra metas trazadas como por ejemplo la reducción de estudiantes que abandonen el año escolar en estos últimos cuatro años.

Tabla N° 06
Dimensión Supervisión en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	5	25.0%
Muy adecuado	14	70.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 05
Dimensión Supervisión en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Supervisión que el 70.0% de los docentes indican que es muy adecuado el sitio donde labora, dando a entender de que funciona lo realizado en razón a los que se acompaña y existe apoyo y orientación del ente superior el cual cumple con sus funciones para verificar que se cumpla con el desempeño diario de los docentes, el 25.0% da a entender que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y nadie menciona que es regularmente adecuado o inadecuado. De lo analizado se establece que supervisión que realiza superioridad es muy adecuada.

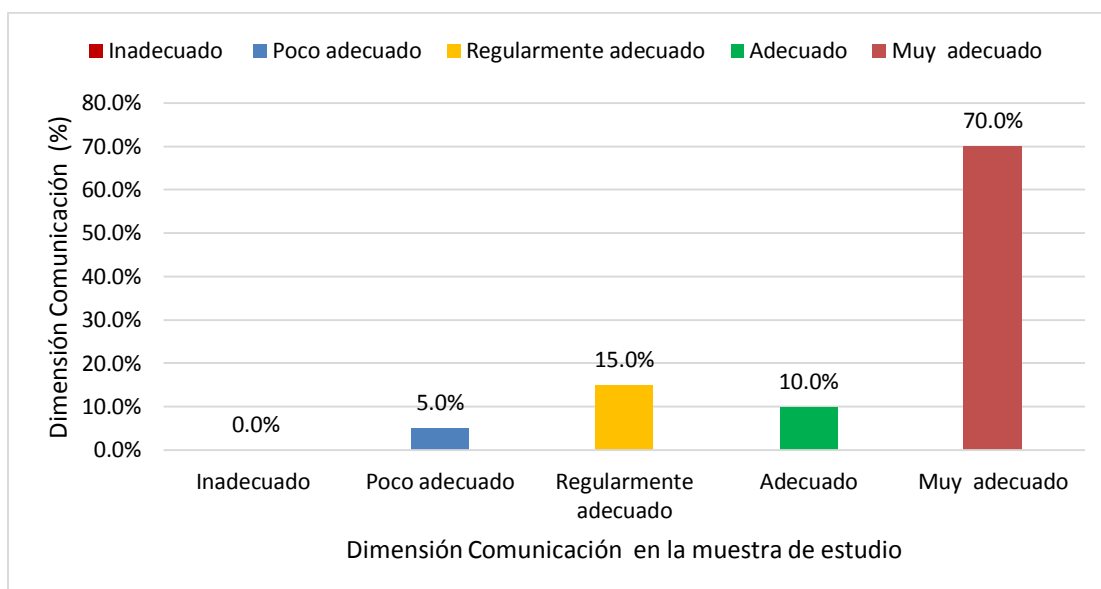
De los resultados se afirma que la supervisión por parte del director es adecuada porque se cumple dentro del marco de lo planificado , no se improvisa.

Tabla N° 07
Dimensión Comunicación en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	3	15.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	14	70.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 06
Dimensión Comunicación en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Comunicación que el 70.0% de los profesores mencionan que el ambiente laboral es muy adecuado ya que hay una buena fluidez comunicativa con la autoridad desarrollándose de una manera clara y coherente y que es preciso en dar la información referente, el 15.0% presenta que es regularmente adecuado, el 10% indica que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. Del análisis se tiene que la comunicación entre la superioridad y los docentes es muy adecuada. Las relaciones interpersonales son fluidas, el director escucha a los docentes que solicitan dialogo, además las relaciones entre los trabajadores son llevaderas en la institución educativa.

Tabla N° 08

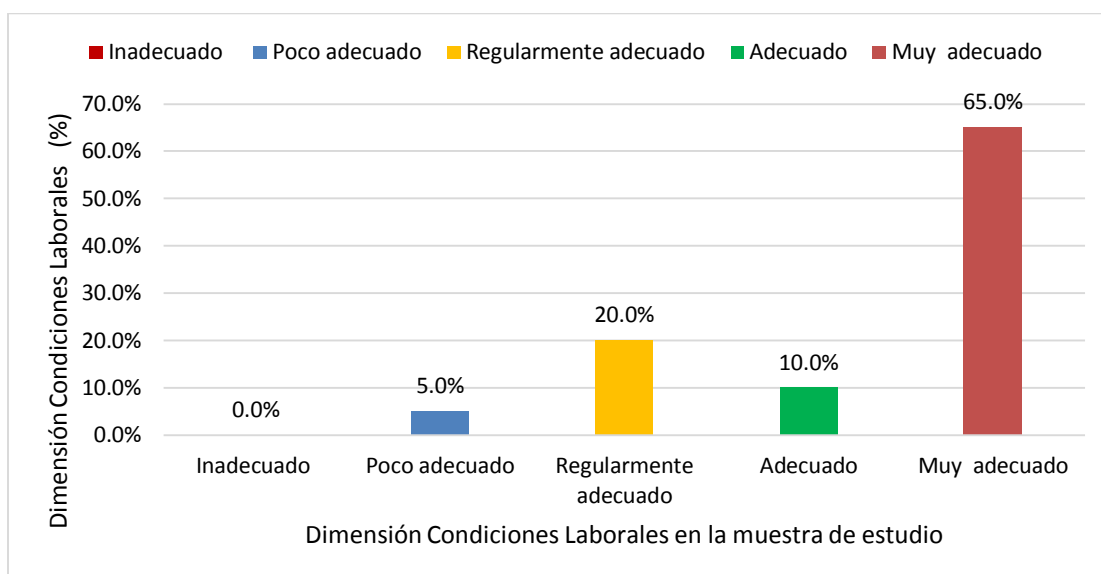
Dimensión Condiciones Laborales en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	4	20.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	13	65.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 07

Dimensión Condiciones Laborales en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Condiciones Laborales que el 65.0% de los docentes indican que el sitio laboral es muy adecuado debido a que existen los materiales y recursos necesarios para el desarrollo de las labores académicas, las remuneraciones ahora son atractivas por el aspecto meritocrático y las TIC están al alcance de todos los docentes facilitando su labor en el aula, el 20.0% da a entender que es regularmente adecuado, el 10.0% que es adecuado, el 5.0% indica que es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. Se evidencia que las condiciones laborales para el docente son muy adecuadas.

La institución educativa cuenta con una nueva infraestructura, y los ambientes son amplios con bastante luz, con muebles nuevos además se cuenta con centro de cómputo, laboratorio de CTA, un comedor, materiales y recursos que motivan a que las condiciones estén dadas para realizar un buen trabajo.

3.2.3. Resultados de la variable Acompañamiento Pedagógico

Tabla N° 09

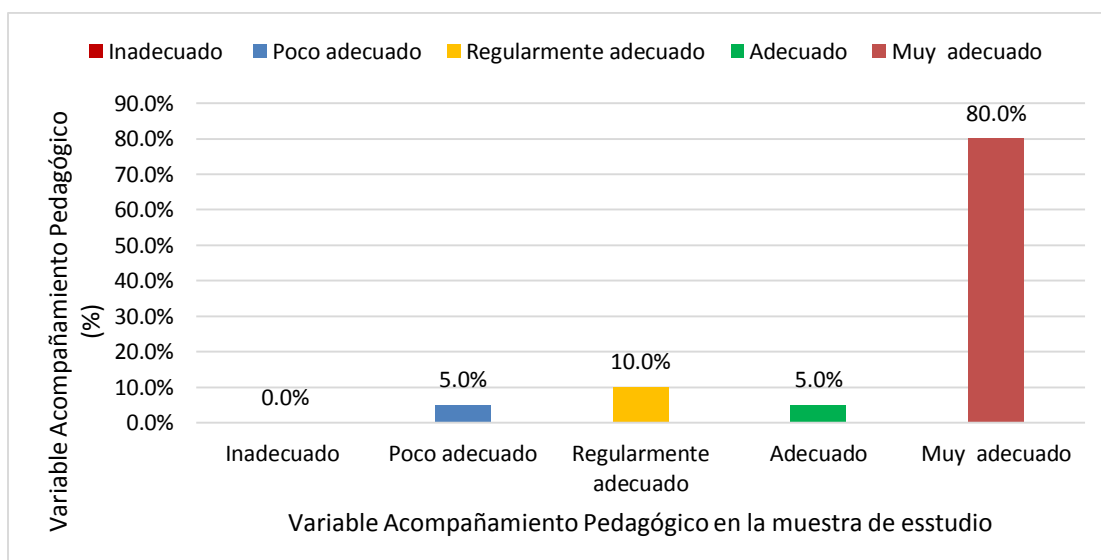
Variable Acompañamiento Pedagógico en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	2	10.0%
Adecuado	1	5.0%
Muy adecuado	16	80.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 07

Variable Acompañamiento Pedagógico en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la variable Acompañamiento Pedagógico que el 80.0% de los docentes dan a entender que es muy adecuado porque fortalece las estrategias de las competencias pedagógicas individuales, el 10% indica que es regularmente adecuado, el 5.0% es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. Se observa que el acompañamiento pedagógico realizado hacia el docente es muy adecuado.

Un gran porcentaje de docentes afirma que el acompañamiento pedagógico es muy adecuado, porque la tarea del acompañamiento ha permitido que los docentes mejoren en sus estrategias y metodologías de enseñanza, si bien es cierto que no es el total de docentes que asisten a las reuniones colegiadas y tampoco tienen una participación activa, pero la mayoría lo hace con entusiasmo, porque coadyuva a desarrollar una buena sesión de enseñanza –aprendizaje.

3.2.4. Resultados de las dimensiones de la variable Acompañamiento Pedagógico

Tabla N° 10

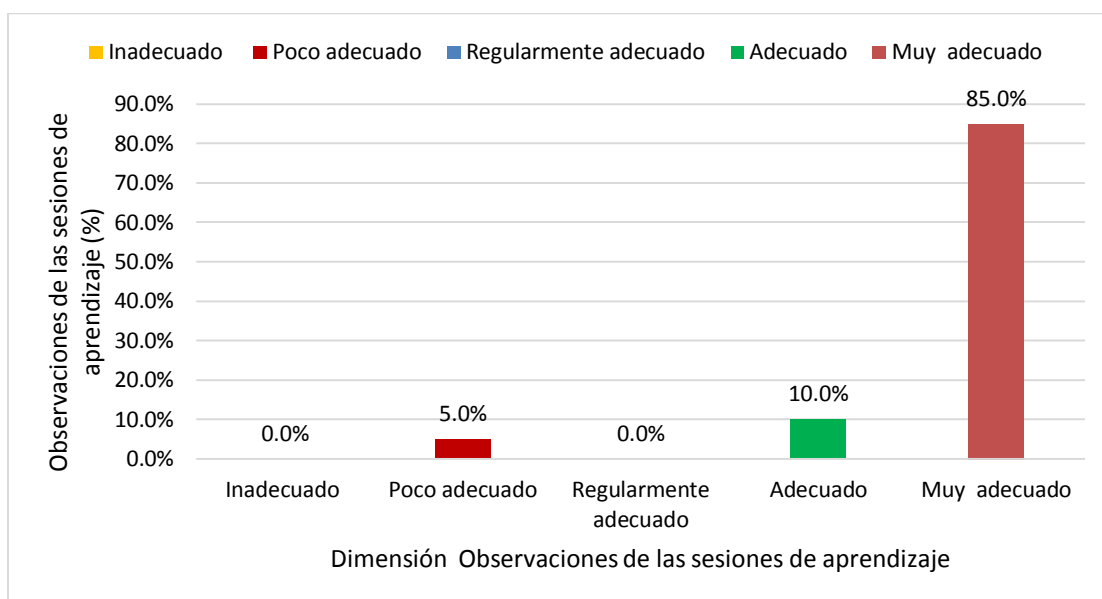
Dimensión Observación de las sesiones de clase en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	17	85.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 08

Dimensión Observación de las sesiones de aprendizaje en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión observación de las sesiones de aprendizaje, se observa que el 85.0% de los docentes dan a conocer que es muy adecuado ya que registra lo observado, analiza la información obtenida, establece el nivel de desempeño docente mediante las rúbricas de aula, el 10.0% menciona que es adecuado, el 5.0% dice que es poco adecuado y ninguno menciona que es regularmente adecuado o inadecuado. De la información obtenida indica que las observaciones de las sesiones de aprendizaje son muy adecuadas para la práctica de la clase.

Las observaciones que se realiza a las sesiones de aprendizaje se ejecuta dentro del marco del respeto, sin interrumpir la sesión del docente, se toma nota de las actividades más resaltantes además se observa la participación del estudiante.

Tabla N° 11

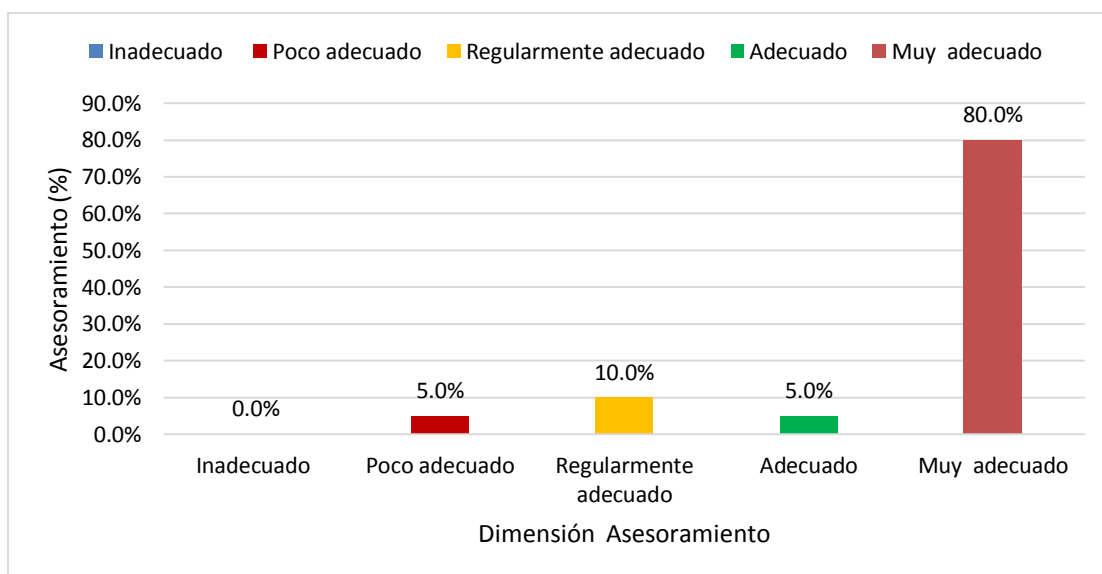
Dimensión Asesoramiento en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	2	10.0%
Adecuado	1	5.0%
Muy adecuado	16	80.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 08

Dimensión Asesoramiento en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian para la dimensión Asesoramiento, se asume que el 80.0% de los docentes indican que es muy adecuado porque fomenta el diálogo entre los colegas, promueve que se formule compromisos con el propósito de mejorar la práctica pedagógica y asesora en la mejora de estrategias metodológicas, el 10.0% indica que es regularmente adecuado, el 5.0% es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. De la información obtenida se tiene que el asesoramiento que se ofrece al docente es muy adecuado.

Durante el asesoramiento la participación del docentes es activa se plantean interrogantes, reflexionan sobre las actividades que han realizado durante la sesión, fundamenta por qué ha realizado una determinada actividad, qué quería lograr durante la sesión, logro efectivamente lo que quería?, son algunas de las preguntas sobre las cuales reflexiona el docente sin embargo un porcentaje mínimo no está satisfecho con esta actividad.

Tabla N° 12

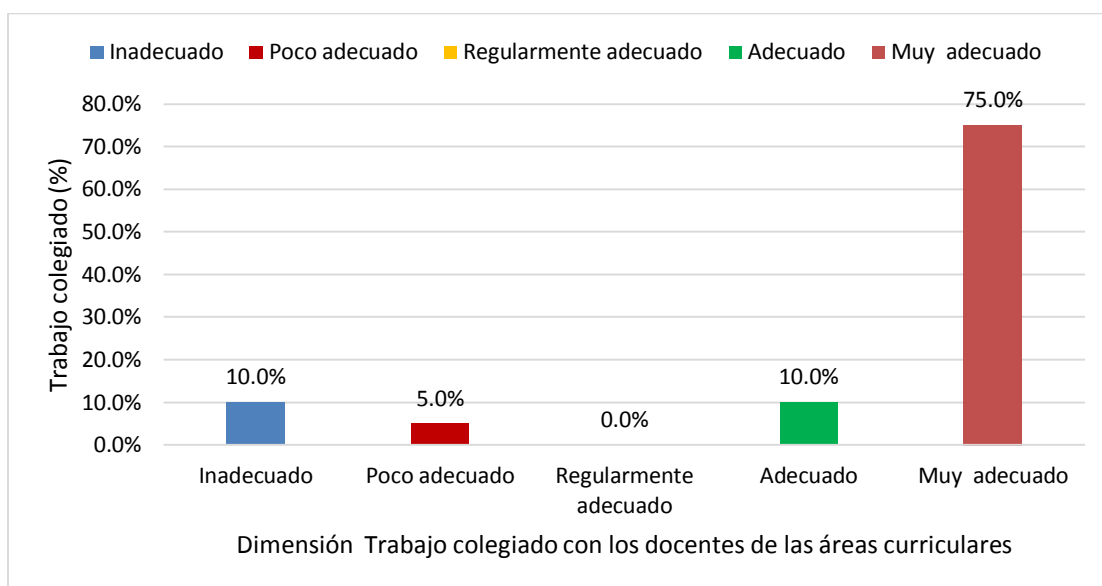
Dimensión Trabajo colegiado con los docentes en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	2	10.0%
Poco adecuado	1	5.0%
Regularmente adecuado	0	0.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	15	75.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 09

Dimensión Trabajo colegiado con los docentes en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anterior se aprecian para la dimensión trabajo colegiado con los docentes de las áreas curriculares, se asume que el 75.0% de los docentes indican que es muy adecuado porque promueve la continua mejora de la práctica pedagógica a partir de la reflexión colegiada y fomenta el desarrollo de micro talleres, el 10.0% indica que es adecuado, el 10.0% es inadecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno indica que es regularmente adecuado. De la información que se ha llegado a obtener que el trabajo colegiado con los maestros de las áreas curriculares es muy adecuado.

Podemos afirmar que existe buenos resultados en esta dimensión, producto de que los acompañantes en la institución asumen un rol protagónico, comprometiéndose con sus funciones y los docentes colaboran reuniéndose ya que esto le permite mejorar en su práctica con la ayuda de sus pares. También se puede afirmar que solo un docente indica negativamente, sintiéndose no satisfecho.

Tabla N° 13

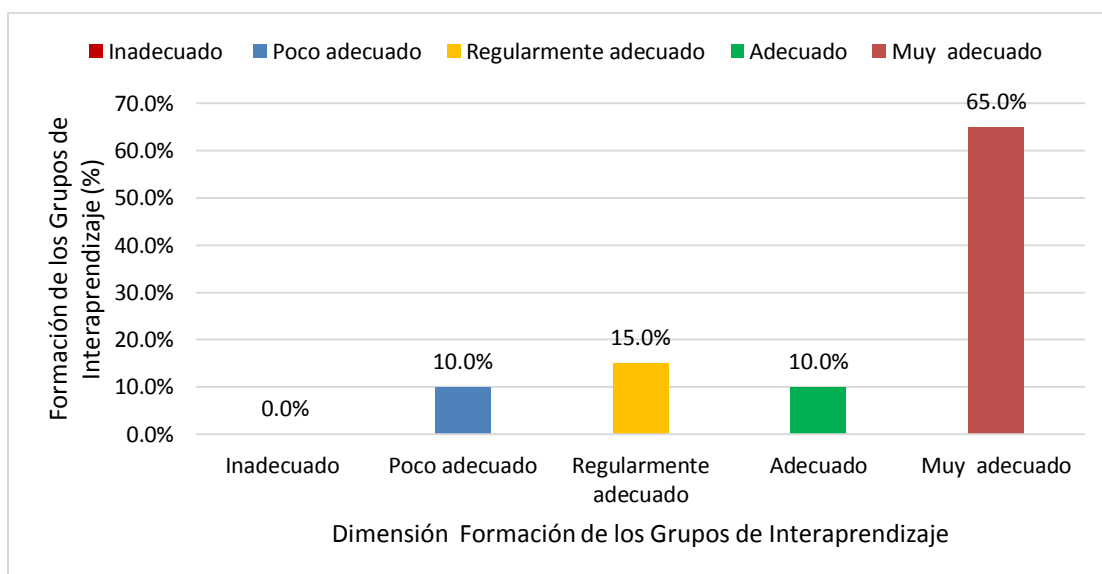
Dimensión Formación de los grupos de interaprendizaje en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Inadecuado	0	0.0%
Poco adecuado	2	10.0%
Regularmente adecuado	3	15.0%
Adecuado	2	10.0%
Muy adecuado	13	65.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 10

Dimensión Formación de los grupos de interaprendizaje en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anterior se aprecia para la dimensión formación de los grupos de interaprendizaje, se asume que el 65.0% de los docentes dan a entender que es muy adecuado porque se identifica, selecciona y prioriza las necesidades de formación comunes, intercambia experiencias exitosas y fomenta soluciones frente a situaciones de aula que no promueve aprendizaje, el 15.0% indica que es regularmente adecuado, el 10.0% menciona que es adecuado, y ninguno que es inadecuado. De la información obtenida se tiene que la formación de grupos de interaprendizaje es muy adecuada.

Según a los resultados podemos afirmar que en la institución educativa existen buenos resultados en la formación de grupos, debido a la buena organización por parte del director y de los acompañantes pedagógicos. Los docentes colaboran entre ellos compartiendo sus experiencias que fueron exitosas, sin ningún tipo de egoísmo, lo que motiva a los demás docentes realizar lo mismo o superar esa experiencia

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico

3.3.1. Prueba de hipótesis

Según el estudio, para comprobar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico, se procede en primer lugar a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y en seguida se realizó la una prueba de asociación Tau – b de Kendall.

Tabla 14
Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.412	6	.000
Razón de verosimilitud	17.955	6	.006
Asociación lineal por lineal	13.167	1	.000
N de casos válidos	20		

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico son independientes estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E} \quad \frac{\text{Valor calculado}}{\chi^2 =}$
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes estadísticamente.

Los resultados indican que las variables de estudio clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes sino que hay un nivel de relación entre estas do variables porque un buen clima genera la cooperación en el cumplimiento de actividades planificadas.

Tabla 15
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.827	.146	2.132	.033
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.827
Valor de p calculado	p=0.033
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.827 en la muestra en estudio.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Asociación entre Realización personal y observación de la sesión de aprendizaje

Tabla 16
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.642	.244	1.547	.012
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones realización personal y observación de la sesión de aprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones realización personal y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.642
Valor de p calculado	p=0.012
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Realización personal y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.642 en la muestra en estudiada.

3.3.2.2. Asociación entre Realización personal y asesoramiento

Tabla 17
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.827	.146	2.132	.033
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones realización personal y asesoramiento no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones realización personal y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.827
Valor de p calculado	p=0.033
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que las dimensiones realización personal y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.827 en la muestra en estudiada.

3.3.2.3. Asociación entre Realización personal y Trabajo colegiado con los docentes

Tabla 18
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.618	.200	1.969	.049
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones realización personal y trabajo colegiado con los docentes no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones realización personal y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.618</p>
Valor de p calculado	p=0.049
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones realización personal y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.618 en la muestra en estudiada.

3.3.2.4. Asociación entre Realización personal y formación de los grupos de interaprendizaje

Tabla 19
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.544	.168	1.978	.048
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones realización personal y formación de los grupos de interaprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones realización personal y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.544
Valor de p calculado	p=0.048
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones realización personal y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.544 en la muestra en estudiada.

3.3.2.5. Asociación entre Involucramiento y observación de la sesión de aprendizaje

Tabla 20
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.856	.132	2.148	.032
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones Involucramiento y observación de la sesión de aprendizaje no están correlacionadas estadísticamente.</p> <hr/> <p>H_a: Las dimensiones involucramiento y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ <p>Tau B=0.856</p>
Valor de p calculado	p=0.032
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Involucramiento y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.856 en la muestra en estudiada.

3.3.2.6. Asociación entre Involucramiento y asesoramiento

Tabla 21
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.985	.013	2.767	.006
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones involucramiento y asesoramiento no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones involucramiento y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.985
Valor de p calculado	p=0.006
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones involucramiento y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.985 en la muestra en estudiada.

3.3.2.7. Asociación entre Involucramiento y Trabajo colegiado con los docentes

Tabla 22
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.496	.228	1.748	.041
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones involucramiento y trabajo colegiado con los docentes no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones involucramiento y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.496</p>
Valor de p calculado	p=0.041
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones involucramiento y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.496 en la muestra en estudiada.

3.3.2.8. Asociación entre Involucramiento y formación de los grupos de interaprendizaje

Tabla 23
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.650	.159	2.508	.012
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones involucramiento y formación de los grupos de interaprendizaje no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones involucramiento y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.650</p>
Valor de p calculado	p=0.012
Conclusión	Como $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones involucramiento y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.650 en la muestra en estudiada.

3.3.2.9. Asociación entre Supervisión y observación de la sesión de aprendizaje

Tabla 24
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.408	.246	1.304	.019
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones supervisión y observación de la sesión de aprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones supervisión y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.408
Valor de p calculado	p=0.019
Conclusión	Como p<0,05 entonces se acepta la hipótesis alterna ,rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones Supervisión y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.408 en la muestra en estudiada.

3.3.2.10. Asociación entre Supervisión y asesoramiento

Tabla 25
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.523	.215	1.805	.023
N de casos válidos		20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones supervisión y asesoramiento no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones supervisión y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.523
Valor de p calculado	p=0.023
Conclusión	Como $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna ,rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones supervisión y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.523 en la muestra en estudiada.

3.3.2.11. Asociación entre Supervisión y Trabajo colegiado con los docentes

Tabla 26
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.826	.089	3.764	.000
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones supervisión y trabajo colegiado con los docentes no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones supervisión y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.826
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones supervisión y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.826 en la muestra en estudiada.

3.3.2.12. Asociación entre Supervisión y formación de los grupos de interaprendizaje

Tabla 27
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.840	.101	4.245	.000
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones supervisión y formación de los grupos de interaprendizaje no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones supervisión y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.840</p>
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la alternativa nula y se concluye que las dimensiones supervisión y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.840 en la muestra en estudiada.

3.3.2.13. Asociación entre Comunicación y observación de la sesión de aprendizaje

Tabla 28
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.648	.160	2.072	.038
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones comunicación y observación de la sesión de aprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones comunicación y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.648
Valor de p calculado	p=0.038
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones Comunicación y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.648 en la muestra en estudiada.

3.3.2.14. Asociación entre Comunicación y asesoramiento

Tabla 29
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.716	.159	2.507	.012
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones comunicación y asesoramiento no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones comunicación y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.716
Valor de p calculado	p=0.012
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones comunicación y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.716 en la muestra en estudiada.

3.3.2.15. Asociación entre Comunicación y Trabajo colegiado con los docentes

Tabla 30
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.822	.114	3.359	.001
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones comunicación y trabajo colegiado con los docentes no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones comunicación y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.822
Valor de p calculado	p=0.001
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones comunicación y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.822 en la muestra en estudiada.

3.3.2.16. Asociación entre Comunicación y formación de los grupos de interaprendizaje

Tabla 31
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.903	.058	4.181	.000
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones comunicación y formación de los grupos de interaprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones comunicación y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.903
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones comunicación y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.903 en la muestra en estudiada.

3.3.2.17. Asociación entre Condiciones laborales y observación de la sesión de aprendizaje

Tabla 32
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.576	.161	2.009	.045
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones condiciones laborales y observación de la sesión de aprendizaje no están correlacionadas estadísticamente.</p> <hr/> <p>H_a: Las dimensiones condiciones laborales y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ <p>Tau B=0.576</p>
Valor de p calculado	p=0.045
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones Condiciones laborales y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.576 en la muestra en estudiada.

3.3.2.18. Asociación entre Condiciones laborales y asesoramiento

Tabla 33
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.705	.144	2.522	.012
N de casos válidos		20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones condiciones laborales y asesoramiento no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones condiciones laborales y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$ Tau B=0.705
Valor de p calculado	p=0.012
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones condiciones laborales y asesoramiento están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.705 en la muestra en estudiada.

3.3.2.19. Asociación entre Condiciones laborales y Trabajo colegiado con los docentes

Tabla 34
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.761	.099	3.551	.000
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las dimensiones condiciones laborales y trabajo colegiado con los docentes no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_a: Las dimensiones condiciones laborales y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.761</p>
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones condiciones laborales y trabajo colegiado con los docentes están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.761 en la muestra en estudiada.

3.3.2.20. Asociación entre Condiciones laborales y formación de los grupos de interaprendizaje

Tabla 35
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.981	.017	4.965	.000
N de casos válidos	20			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones condiciones laborales y formación de los grupos de interaprendizaje no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones condiciones laborales y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.981
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, entonces se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la hipótesis nula y se concluye que las dimensiones condiciones laborales y formación de los grupos de interaprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.981 en la muestra en estudiada.

IV. DISCUSIÓN

Considerar en la institución la necesidad de revisar como es el clima organizacional, implica también ver qué factores están ligados a un buen desenvolvimiento de los educadores involucrados, en ese sentido de acuerdo a los hallazgos alcanzados, su implicancia y verificación de las hipótesis y teniendo en cuenta la relación entre las pesquisas realizadas y las teorías o antecedentes se asume:

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas, se asume de los resultados hallados en la tabla N° 14, de acuerdo a la prueba de independencia de chi cuadrado cuyo valor es 34.412, $p=0.000$ por lo que se asume variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes estadísticamente. Y, del valor de $p<0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se llega a la conclusión que las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.827 en la muestra en estudio. De acuerdo a Montoya (2015), se encontró que en los niveles de clima organizacional se halló que el 1,1 % dice presentar niveles muy desfavorables de clima laboral. El 7,5% presenta un desfavorable clima. El 39,8% presenta niveles medios de clima laboral. Así mismo el 41,9% manifiestan un favorable clima laboral. y el 9,7% de los evaluados mostraron niveles muy favorables de clima laboral. En cuanto a la hipótesis general, se encontró que no se encontró relación estadísticamente significativa entre la Inteligencia Emocional y el Clima Organizacional en los trabajadores de la IE PNP SRL, se asume que coincide con lo hallado en la presente investigación

El Clima Organizacional en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, es regular esto se establece de la tabla N° 03 y gráfico anteriores se aprecian de los resultados que se obtuvo a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 85.0% de los docentes consideran que es muy adecuado el ambiente en el cual se encuentra la institución, el 10% que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado, ninguno considera que es inadecuado o regularmente adecuado. De los valores establecidos se asume que el ambiente institucional es

muy adecuado, de acuerdo a Matassini (2012) concluye que si existe una relación directa y positiva entre la inteligencia emocional de los profesores y el clima organizacional de la institución educativa. Entre resultados hallados fueron: una correlación de 0.536 por lo que a mayores niveles de inteligencia emocional en los docentes hay una percepción más favorable del clima organizacional; lo cual coincide con lo hallado en la presente investigación.

El Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, es regular; esto se establece que el 80.0% de los docentes dan a entender que es muy adecuado porque fortalece las estrategias de las competencias pedagógicas individuales, el 10% indica que es regularmente adecuado, el 5.0% es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. Se observa que el acompañamiento pedagógico realizado hacia el docente es muy adecuado. De acuerdo Perdomo (2013) considera que el acompañamiento pedagógico ha estimulado la mayor participación de los docentes para alcanzar las metas establecidas por el DCNB, menciona que esto ha generado resultados positivos en los centros educativos de Ocatepeque. De acuerdo a este trabajo de investigación el proceso de acompañamiento pedagógico fortalece el desempeño de los profesores, evidenciándose en el mejor logro de los aprendizajes de los educandos, esta información servirá para poder entender mejor como se desempeña el educador; esto apoya a lo hallado en la presente investigación.

Las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas; esto se establece de las tablas 16 al 35; del valor de $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Realización personal y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo a moderado, debido a que el índice de asociación fluctúa en 0.480 al 0.920 en la muestra estudiada. Tantaleán, Vargas y López (2012), menciona que la importancia de proceso de acompañamiento integrada con la supervisión y monitoreo, los cuales tienen incidencia positiva en el desempeño de los docentes, cuyos resultados deben ser registrados, analizados para complementar con acciones de

capacitación docente; lo cual permite afirmar que existe asociación entre las variables de estudio.

Estos datos nos reflejan que cuando existe adecuado clima organizacional entonces se puede llevar adecuadamente el acompañamiento pedagógico con los educadores, del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los antecedentes revisados.

Cabe señalar que estos resultados se deben a que si bien es cierto existen docentes que tienen aún ciertos inconvenientes con el acompañamiento pedagógico, aun así se expresa un clima organizacional adecuado.

Para finalizar podemos considerar que la presente investigación es un aporte que va a permitir contribuir y facilitar a futuras investigaciones y a nuevos métodos de abordar el ambiente organizacional y el acompañamiento pedagógico.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas, se asume de los resultados hallados en la tabla N° 14, de acuerdo a la prueba de independencia de chi cuadrado cuyo valor es 34.412, $p=0.000$ por lo que se asume variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico no son independientes estadísticamente. Y, del valor de $p<0,05$, aceptándose la hipótesis alterna y se llega a la conclusión que las variables clima organizacional y acompañamiento pedagógico están correlacionadas en un nivel alto, debido a que el índice de asociación es 0.827 en la muestra en estudio.

SEGUNDO. El Clima Organizacional en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, es regular esto se establece de la tabla N° 03 y gráfico anteriores se aprecian de los resultados que se obtuvieron a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 85.0% de los docentes consideran que es muy adecuado el ambiente en el cual se encuentra la institución, el 10% que es adecuado, el 5.0% es poco adecuado, ninguno considera que es inadecuado o regularmente adecuado. De los valores establecidos se asume que el ambiente institucional es muy adecuado.

TERCERO. El Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni - Andahuaylillas, es regular; esto se establece que el 80.0% de los docentes dan a entender que es muy adecuado porque fortalece las estrategias de las competencias pedagógicas individuales, el 10% indica que es regularmente adecuado, el 5.0% es adecuado, el 5.0% es poco adecuado y ninguno menciona que es inadecuado. Se observa que el acompañamiento pedagógico realizado hacia el docente es muy adecuado.

CUARTO. Las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas; esto se establece de las tablas 16 al 35; del valor de $p<0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye

que las dimensiones Realización personal y observación de la sesión de aprendizaje están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo a moderado, debido a que el índice de asociación fluctúa en 0.480 al 0.920 en la muestra en estudiada.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO. A los docentes que sigan manteniendo un clima organizacional adecuado, mediante acciones vivenciales, juegos deportivos recreativos, que los integren en los espacios convivenciales.

SEGUNDO. Al director de la Institución Educativa, que en trabajo en equipo propicie el acompañamiento compartido para que así todos los trabajadores puedan sentirse apoyados unos a otros.

TERCERO. Al director de la institución que promueva las estrategias de aulas abiertas, para que así todos los docentes tengan la oportunidad de participar viendo las clases de otros docentes.

CUARTO. Al docente que pueda compartir en el trabajo colegiado el compartir estrategias de buena enseñanza.

VII. REFERENCIAS

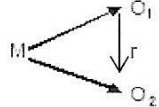
- Balzán (2008). Acompañamiento Pedagógico del Supervisor Y Desempeño, Docente
Maracaibo Venezuela
- Callomamani (2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores realizado en Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (1982) Administración de Recursos Humanos. México: Mc.Graw-Hill Interamericana. pág. 34.
- Dirección General de Gestión Escolar Docente en la III Etapa de Educación Básica Documento de trabajo. Lima, Perú. MINEDU. Programa de Alfabetización y Educación Básica PAEBA
- Escalante, F. (2009) Característica de la supervisión y acompañamiento
- Fernández y Asensio (1989). Hacia una clima organizacional y la cultura organizacional. Editorial La Luz. México. pág. 34.
- García (2006) Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. Ed. Editorial
- García J.M. y Pérez R. (1989) Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Editorial Rialp. Madrid. pág. 45
- Gibson y otros (1984), El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas. México. pág. 34.
- Gonzales (1997). El desempeño laboral y la influencia del Clima Organizacional. Colombia. pág. 89
- Gutiérrez, Barrios y Esperilla (2013). El Acompañamiento Pedagógico y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias focalizadas del distrito de Kimbiri 2013. Kimbiri-Perú
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1991) Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. 756 pág.
- Litwin y Stinger (1985), Motivation and organizationl climate. Boston: División of Research graduate school of Busines

- Administration, Harvard University (Motivación y Clima Organizacional. Boston, División de investigación escuela de Posgrado de Administración de empresas, Universidad de Harvard)
- Matassini (2012). Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – Callao. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2014) Guía para la formulación del Plan de Monitoreo
- Ministerio de Educación (2015) Manual para los grupos interaprendizaje – GIA.
- Ministerio de Educación (2016) Compromisos de Gestión Escolar Regional o Local. Documento de trabajo. Lima, Perú. MINEDU.
- Montoya (2015). Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en Trabajadores de la I.E. PNP Santa Rosa de Lima, 2015.
- Perdomo (2013). El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección departamental de Educación de Ocotepeque, Honduras
- Romero (2016). Inteligencia Emocional y Clima Organizacional Estudio realizado con los colaboradores de la Delegación de Recursos Humanos de una Institución gubernamental de la zona de Quetzaltenango en Guatemala.
- Salazar (2012). Acompañamiento al Aula: Una Estrategia para la mejora del trabajo pedagógico.
- Tantaleán, Vargas y López (2012) El monitoreo pedagógico en el Desempeño Profesional Docente.
- Trabajo de la I.E 2017. Documento de trabajo. Lima, Perú. MINEDU.

ANEXOS

**ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

TÍTULO: Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas 	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Clima organizacional DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales 	Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:  <p>M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es el clima organizacional en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas ? ¿Cómo es el acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas ? ¿En qué medida las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la dimensiones del acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas? 	Describir como es el clima organizacional en la institución educativas Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas. Describir como es el acompañamiento pedagógico en la institución educativa de jornada escolar completa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida las dimensiones del clima organizacional se relacionan con la dimensiones del acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas 	<ul style="list-style-type: none"> El clima organizacional en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas, es regular El acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas , es regular. <ul style="list-style-type: none"> Las dimensiones del clima organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del acompañamiento pedagógico en la institución educativa Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas.. 	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Acompañamiento pedagógico DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Observación de la sesión de aprendizaje. Asesoramiento Trabajo colegiado con los docentes de las áreas curriculares. Formación de los grupos de interaprendizaje. 	Población: - 20 docentes Muestra: - 20 docentes encuestados. Técnicas/ instrumentos Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables. Técnicas para el análisis de datos Prueba estadística de r de Kendall

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional según la perspectiva de los docentes es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, y las contingencias del comportamiento con el resultado y del resultado con el resultado. Robbins y Coulter (2005)</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Según esta perspectiva el clima organizacional está sujeto a indicadores que lograrán una percepción positiva o negativa del empleado, y por ende, la satisfacción e insatisfacción ante su empleo. Entre los factores se tiene la autorrealización personal, involucramiento, supervisión, condiciones laborales, comunicación. (Palma,2004)</p>	<p>1. Autorrealización o Desarrollo Personal La autorrealización es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea respecto a su futuro. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Apreciación del trabajador •Desarrollo personal y profesional
		<p>2. Involucramiento Laboral Define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización; el mayor compromiso con la organización, concluyendo que el compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir siendo miembro de la misma, esforzándose para su bienestar. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Identificación de valores •Compromiso organizacional •Deseo de ser miembro
		<p>3. Supervisión Se define como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionalidad de lo acompañado •Apoyo y orientación •Cumplimiento de funciones
		<p>4. Comunicación Se define como la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de fluidez •Claridad y coherencia •Precisión de la información
		<p>5. Condiciones Laborales Son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo. Palma (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Materiales y/o recursos •Remuneración atractiva •Disposición de la tecnología

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEM S	ÍTEM S/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Realización personal	Apreciación del trabajador	18%	9	1. Existen oportunidades de progresar en la institución. 6. El director se interesa por el éxito de sus docentes 11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. 16. Se valora los altos niveles de desempeño 21. El equipo directivo expresa reconocimiento por los logros.	Todo o Siempre: 5 Casi siempre: 4 Regular o Algo: 3 Poco: 2 Ninguno o Nunca: 1
	Desarrollo personal y profesional			26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. 31. El equipo directivo promueve la capacitación que se necesita. 36. La institución educativa promueve el desarrollo del personal. 46. Se reconocen los logros en el trabajo.	
Involucramiento Personal	Identificación de valores	18%	09	2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
	Compromiso organizacional			7. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo 12. Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización. 22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	
				Deseo de ser miembro	
Supervisión	Funcionalidad de lo acompañado	21%	11	3. El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
	Apoyo y orientación			13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. 18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	
	Cumplimiento de funciones			23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. 28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. 42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. 48. Existe un trato justo en la institución	

Comunicación	Grado de fluidez	20%	10	4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. 9. Entre los docentes del mismo área curricular, la información fluye adecuadamente 14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
	Claridad y coherencia			17. Los docentes están comprometidos con la organización 19. Existen suficientes canales de comunicación. 24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. 34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna. 39. El director escucha los planteamientos que se le hacen.
	Precisión de la información			44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. 19. Existen suficientes canales de comunicación.
Condiciones laborales	Materiales y/o recursos	20%	10	5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. 10. Los objetivos de trabajo son retadores. 15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades 20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. 25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. 30. Existe buena administración de los recursos.
	Remuneración atractiva			35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
	Disposición de la tecnología			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros
				40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. 45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.
TOTALES		100 %	50	

Instrumento para evaluar el clima organizacional

INSTRUCCIONES: Estimado colega a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente y coloque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡GRACIAS!

Preguntas	Categorías				
	Todo o Siempre	Casi siempre	Regular o algo	poco	Nunca
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El director se interesa por el éxito de los docentes.					
7. Cada docente asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi área curricular, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada docente se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los docentes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los docentes están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los coordinadores pedagógicos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la institución educativa, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades de cada docente están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					

Preguntas	Todo o Siempre	Casi siempre	Regular o algo	poco	Nunca
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. El director promueve la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La institución educativa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre docentes de las diversas áreas curriculares.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en la institución educativa.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas curriculares de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 1: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO</p> <p>Acompañamiento Pedagógico es una estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula, mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa. El acompañamiento se realiza en un marco de relación horizontal de confianza, respeto, responsabilidad y tolerancia que genere relaciones de colaboración y de aprendizaje permanente entre los docentes, coordinadores y personal directivo. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.20)</p>	<p>ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO</p> <p>El acompañamiento que realiza el coordinador pedagógico implica tareas como:</p> <p>La observación de la sesión, asesoramiento, trabajo colegiado con los docentes de las áreas curriculares, formación de los grupos de interaprendizaje. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.20)</p>	<p>OBSERVACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE</p> <p>En este momento el coordinador pedagógico observa el desarrollo de la sesión de aprendizaje, desde el inicio hasta el final, para ello debe cumplir las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Registrar lo observado en el instrumento y en el cuaderno de campo. -Analizar la información para brindar asesoría al profesor. -Establecer el nivel de desempeño docente (terminada la observación) ,haciendo uso de la rúbrica de observación de aula. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.20) 	<ul style="list-style-type: none"> • Registra lo observado • Analiza la información para brindar asesoría. • Establece el nivel de desempeño docente.
		<p>ASESORAMIENTO</p> <p>El coordinador orienta al profesor para identificar dificultades en la práctica pedagógica, proponer alternativas de análisis para precisar el problema, los obstáculos, posibles debilidades, poniendo a consideración posibles soluciones como fruto del intercambio con el profesor acompañado. En este sentido, este momento comprende lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diálogo reflexivo entre el profesor y el coordinador. -Formulación de compromisos para mejorar la práctica pedagógica en los instrumentos de observación. -Interpretación del trabajo analizado a partir del acompañamiento y la vinculación a las necesidades formativas priorizadas en el plan de mejora. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.21) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el diálogo con y entre los colegas • Promueve la formulación de compromisos para mejorar la práctica pedagógica. • Asesora en la mejora de estrategias metodológicas
		<p>TRABAJO COLEGIADO CON LOS DOCENTES DE LAS ÁREAS CURRICULARES</p> <p>La reunión de trabajo colegiado es una estrategia de autoformación en servicio que se orienta a reflexionar sobre las dificultades y fortalezas encontradas en las visitas de aula (durante el acompañamiento) y al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes a través de micro talleres de intercambio de experiencias, talleres de fortalecimiento de las competencias en el uso de las TIC, talleres de réplica de las capacitaciones realizadas a los coordinadores y al equipo directivo de la institución educativa por el equipo nacional de la Jornada Escolar Completa. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.21)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la mejora continua de la práctica pedagógica a partir de la reflexión colegiada. • Fomenta el desarrollo de micro talleres
		<p>FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE</p> <p>Son espacios de formación que permiten la reflexión y autoaprendizaje entre docentes para la transformación de la práctica pedagógica. Este tipo de intervención se da en número de 8 al año como mínimo, buscando que se realice un GIA (grupo de inter aprendizaje) por mes. (Ministerio de educación del Perú,2017,p.21)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica, selecciona y prioriza las necesidades de formación comunes • Intercambia experiencias exitosas. • Fomentar soluciones frente a situaciones de aula que no promueven aprendizaje

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE N° 1: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
OBSERVACIÓN DE LAS SESIONES DE APRENDIZAJE	-Registra lo observado	20%	06	1. El acompañante registra en la ficha correspondiente lo observado en el aula.	Siempre=5 Casi siempre=4 A veces =3 Casi nunca=2 Nunca=1
	-Analiza la información para brindar asesoría.			2. En la visita de acompañamiento, el acompañante pedagógico realiza el diagnostico en base a lo registrado.	
	-Establece el nivel de desempeño docente			3. El acompañante mantiene de manera actualizada los datos informativos para el momento de la asesoría del docente.	
ASESORAMIENTO	-Fomenta el diálogo con y entre los colegas	27%	08	4. El acompañante en base a los registrado prepara el dialogo reflexivo.	
				5. El acompañante en base a lo anotado en el cuaderno de campo, vacía la información a la ficha de desempeño.	
	6. El acompañante ubica en base a los niveles el desempeño alcanzado por el docente.				
	7. El acompañante en base a lo anotado fomenta el dialogo con el docente observado.				
	8. El acompañante genera la reflexión del docente acompañado.				
	9. El acompañante revisa la sesión de aprendizaje, las unidades y programación para dialogar sobre el ello con el docente.				
-Promueve la formulación de compromisos para mejorar la práctica pedagógica.	10. El acompañante luego del proceso reflexivo, solicita el compromiso del docente acompañado.				
-Asesora en la mejora de estrategias metodológicas	11. El acompañante en la siguiente visita comprueba el cumplimiento del compromiso formulado por el docente.				
TRABAJO COLEGIADO CON LOS DOCENTES DE LAS ÁREAS CURRICULARES	-Promueve la mejora continua de la práctica pedagógica a partir de la reflexión colegiada.	10%	03	12. El acompañante retroalimenta a cada uno de los docentes a su cargo en relación a su práctica pedagógica	
				13. El acompañante conoce y maneja información actualizada sobre teorías, enfoques, estrategias y recursos didácticos relacionados a los procesos de aprendizaje y a la práctica pedagógica.	
				14. El acompañante comparte información relevante después de la asesoría brindada.	
				15. El acompañante planifica y ejecuta la reunión de trabajo colegiado de manera <u>semanal</u> sobre la práctica pedagógica.	
FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE	-Fomenta el desarrollo de micro talleres	43%	13	16. El acompañante gestiona la hora colegiada con actitud democrática y colaborativa, contribuyendo a la construcción y mejora continua del docente.	
				17. El acompañante genera un clima de confianza e interactúa con amabilidad, asertividad y respeto, con los docentes a su cargo en todo momento, principalmente en el desarrollo de la hora colegiada.	
				18. El acompañante maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y el respeto a los puntos de vista divergentes en los grupos de interaprendizaje.	
				19. El acompañante potencia del talento humano y profesional de su equipo o docentes	

			acompañados, motiva y genera compromiso con la institución. 20. El acompañante actúa con empatía, se pone en el lugar de otras personas, principalmente de los integrantes de su equipo, tratando de brindarle apoyo en los talleres cuando la circunstancia lo demande. 21. El acompañante promueve la formación interna de los docentes, realizando GIAs, talleres y charlas con profesionales internos y externos durante la reunión del trabajo colegiado.	
	-Identifica, selecciona y prioriza las necesidades de formación comunes		22. El acompañante luego de las visitas, aplica una encuesta donde recoger información las necesidades de formación comunes. 23. El acompañante, en los grupos de interaprendizaje solicita temáticas para determinar la priorización de temas pedagógicos. 24. El acompañante lleva unos consolidados estadísticos del porcentaje de acompañados y los niveles alcanzados mensualmente.	
	-Intercambia experiencias exitosas.	22	25. El Acompañante coordina con el Coordinador Administrativo de Recursos Educativos y el Coordinador de Innovación y Recursos Tecnológicos para garantizar los medios y materiales necesarios generar experiencias exitosas. 26. El acompañante solicita que en los grupos de interaprendizaje compartan sus experiencias educativas.	
	-Fomentar soluciones frente a situaciones de aula que no promueven aprendizaje		27. El acompañante promueve soluciones prácticas frente a situaciones de aula que no promueven aprendizaje. 28. El acompañante promueve la realización de material educativo (videos, cartas, entre otros) para mejorar el aprendizaje en clase. 29. El acompañante coordina con otros aliados la realización de charlas, seminarios, talleres para la mejora del aprendizaje. 30. El acompañante propicia visita entre pares de docentes, con la intención de aprender de la experiencia de otro.	
TOTALES		100%	30	

Instrumento para evaluar el Acompañamiento pedagógico

<p>Instrucciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una (X) en el casillero que corresponda. • Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla: Siempre, casi siempre, a veces, poco, nunca

N°	Cuestionario	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	El acompañante registra en la ficha correspondiente lo observado en el aula.					
2	En la visita de acompañamiento, el acompañante pedagógico realiza el diagnóstico en base a lo registrado.					
3	El acompañante mantiene de manera actualizada los datos informativos para el momento de la asesoría del docente.					
4	El acompañante en base a los registrado prepara el dialogo reflexivo.					
5	El acompañante en base a lo anotado en el cuaderno de campo, vacía la información a la ficha de desempeño.					
6	El acompañante ubica en base a los niveles el desempeño alcanzado por el docente.					
7	El acompañante en base a lo anotado fomenta el dialogo con el docente observado.					
8	El acompañante genera la reflexión del docente acompañado.					
9	El acompañante revisa la sesión de aprendizaje, las unidades y programación para dialogar sobre el ello con el docente.					
10	El acompañante luego del proceso reflexivo, solicita el compromiso del docente acompañado.					
11	El acompañante en la siguiente visita comprueba el cumplimiento del compromiso formulado por el docente.					
12	El acompañante retroalimenta a cada uno de los docentes a su cargo en relación a su práctica pedagógica.					
13	El acompañante conoce y maneja información actualizada sobre teorías, enfoques, estrategias y recursos didácticos relacionados a los procesos de aprendizaje y a la práctica pedagógica.					
14	El acompañante comparte información relevante después de la asesoría brindada.					
15	El acompañante planifica y ejecuta la reunión de trabajo colegiado de manera <u>semanal</u> sobre la práctica pedagógica.					
16	El acompañante gestiona la hora colegiada con actitud democrática y colaborativa, contribuyendo a la construcción y mejora continua del docente.					
17	El acompañante genera un clima de confianza e interactúa con amabilidad, asertividad y respeto, con los docentes a su cargo en todo momento, principalmente en el desarrollo de la hora colegiada.					

N°	Questionario	Siem pre	Casi siemp re	A veces	Casi nunc a	Nunc a
18	El acompañante maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos mediante el diálogo, el consenso y el respeto a los puntos de vista divergentes en los grupos de interaprendizaje.					
19	El acompañante potencia del talento humano y profesional de su equipo o docentes acompañados, motiva y genera compromiso con la institución.					
20	El acompañante actúa con empatía, se pone en el lugar de otras personas, principalmente de los integrantes de su equipo, tratando de brindarle apoyo en los talleres cuando la circunstancia lo demande.					
21	El acompañante promueve la formación interna de los docentes, realizando GIAs, talleres y charlas con profesionales internos y externos durante la reunión del trabajo colegiado.					
22	El acompañante luego de las visitas, aplica una encuesta donde recoger información las necesidades de formación comunes.					
23	El acompañante, en los grupos de interaprendizaje solicita temáticas para determinar la priorización de temas pedagógicos.					
24	El acompañante lleva unos consolidados estadísticos del porcentaje de acompañados y los niveles alcanzados mensualmente.					
25	El Acompañante coordina con el Coordinador Administrativo de Recursos Educativos y el Coordinador de Innovación y Recursos Tecnológicos para garantizar los medios y materiales necesarios generar experiencias exitosas.					
26	El acompañante solicita que en los grupos de interaprendizaje compartan sus experiencias educativas.					
27	El acompañante promueve soluciones prácticas frente a situaciones de aula que no promueven aprendizaje.					
28	El acompañante promueve la realización de material educativo (videos, cartas, entre otros) para mejorar el aprendizaje en clase.					
29	El acompañante coordina con otros aliados la realización de charlas, seminarios, talleres para la mejora del aprendizaje.					
30	El acompañante propicia visita entre pares de docentes, con la intención de aprender de la experiencia de otro.					



PERÚ

Ministerio de
Educación

Dirección
Regional de
Educación Cusco

Unidad de Gestión
Educativa Local de
Quispicanchi

I.E. Luis Vallejos
Santoni

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS VALLEJOS SANTONI"- ANDAHUAYLILLAS, PROVINCIA DE QUISPICANCHI, DEPARTAMENTO DE CUSCO, CON CODIGO MODULAR N° 0497677 OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que las bachilleres: **CHOQUE CHOQUENAIRA, Lucila** identificada con DNI N°23820235 y **LA TORRE PARI, María Karina** con DNI N° 29664821 han aplicado cuestionarios para recoger información sobre Clima Organizacional y Acompañamiento Pedagógico, a los docentes de la institución educativa en mención, con la finalidad de obtener información para la investigación **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS VALLEJOS SANTONI" DE ANDAHUAYLILLAS**, de la provincia de Quispicanchi, departamento del Cusco.

Se expide la presente constancia a solicitud de parte de las interesadas, para los fines que estimen por conveniente.

Andahuaylillas, 18 de julio del 2018

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS




Prof. ABEL CUSIHUAMAN LAURA
DIRECTOR I.E. "LUIS VALLEJOS SANTONI"

D-LVS/ACL
S-LVS/AKAT



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Nosotras, LUCILA CHOQUE CHOQUENAIRA , identificado con DNI N° 23820235 y MARIA KARINA LA TORRE PARI, identificada con DNI N° 29664821 egresadas del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LUIS VALLEJOS SANTONI - ANDAHUAYLILLAS”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI 23820235



FIRMA

DNI 29664821



Cusco, Agosto del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**Clima organizacional y acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejo Santoni de Andahuayllillas**”, de los estudiantes **CHOQUE CHOQUENAIRA LUCILA** y **LATORRE PARI, MARIA KARINA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494

