



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Clima organizacional y acompañamiento docente en
las instituciones educativas distrito de Ayacucho**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Nancy LOPE TERRES

ASESOR

Dr. Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Lope, N. (2024). *Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas distrito de Ayacucho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Nancy Lope Terres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	28317069
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3187-4742
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10372562
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1098-9508
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Hernando Díaz Andía
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06045204
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25454259
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Reyna Luisa Cruz Shuan
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06045575
Datos de investigación	

Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Huamanga Distrito: Ayacucho Latitud: -13.2402574 Longitud: -74.2128271
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2022- diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Educación
Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 09:00 horas del día 18 de abril del dos mil veinticuatro, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Hernando Díaz Andía
Miembro : Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Miembro : Dra. Reyna Luisa Cruz Shuan
Asesor(a) : Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha

Se reunieron para la sustentación de la tesis **CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO**, presentada por la bachiller **NANCY LOPE TERRES** egresada del programa de posgrado, Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asignó el calificativo:

Dieciocho (18), aprobado por destacado.

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **NANCY LOPE TERRES**.

Siendo las 09:50 Horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesor de la tesis en la presente acta:

Dr. Hernando Díaz Andía
Presidente

Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Jurado Informante

Dra. Reyna Luisa Cruz Shuan
Jurado Informante

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Asesor



CERTIFICADO DE SIMILITUD

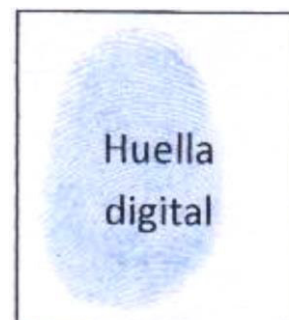
Yo Abelardo Rodolfo Campana Concha en mi condición de asesor acreditado con la RESOLUCIÓN DECANAL N°001723-2024-D-FE/UNMSM de la tesis, cuyo título es CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO, presentado por el bachiller Nancy Lope Terres para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 13% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

Firma del Asesor

DNI: 10372562

Nombres y apellidos del asesor: Abelardo Rodolfo Campana Concha



Dedicatoria

A Jesús, por concederme la energía necesaria para lograr mi objetivo.

A mis padres, que desde el cielo me guían y me dan fuerzas para seguir adelante.

A mi querido hijo, quien es el impulso y la motivación para seguir cumpliendo mis sueños y mejorar como persona y profesional.

A mi asesor, quien es la persona que me ayudó a desarrollar y completar este trabajo para poder optar mi título de magister.

Agradecimiento

Me gustaría expresar mi gratitud a los docentes del posgrado de la UNMSM por compartir información, al asesor Dr. Abelardo R. Campana Concha y a los docentes del distrito de Ayacucho por su colaboración en la implementación de los instrumentos de investigación.

Índice General

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vi
Lista de tablas.....	viii
Lista de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1. Situacion problemática.....	16
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación teórica	16
1.4. Justificación práctica	17
1.5. Objetivos	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos	18
1.6. Hipótesis.....	18
1.6.1. Hipótesis general.....	18
1.6.2. Hipótesis específicas	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	19
2.2. Antecedentes de la investigación.....	19
2.3. Bases teóricas	22

2.3.1. Teoría de la motivación de Maslow	22
2.3.2. Teoría del Desarrollo Profesional Docente	23
2.3.3. Clima organizacional	24
2.3.4. Acompañamiento docente.....	31
2.4. Glosario de términos	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	43
3.1. Operacionalización de las variables	43
3.2. Tipo y diseño de la Investigación	45
3.3. Población y Muestra	46
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	49
4.2. Pruebas de hipótesis	53
4.3. Discusión de resultados	57
Conclusiones	62
Recomendaciones.....	63
Referencias bibliográficas.....	64

Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables.....	44
Tabla 2: Población de estudio.	46
Tabla 3: Muestra de estudio	47
Tabla 4: Validez de instrumentos	48
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos.....	48
Tabla 6: Contraste entre clima organizacional y acompañamiento docente	49
Tabla 7: Resultados acompañamiento y la cooperación interpersonal.....	50
Tabla 8: Resultados entre acompañamiento docente y reconocimiento laboral	51
Tabla 9: Resultados entre acompañamiento docente y desarrollo profesional	52
Tabla 10: Resultados de prueba de normalidad de los datos.....	54
Tabla 11: Resultados correlación entre clima organizacional y acompañamiento pedagógico	54
Tabla 12: Resultados correlación entre cooperación entre profesores y acompañamiento pedagógico.....	56
Tabla 13: Resultados correlación entre reconocimiento laboral y acompañamiento pedagógico	56
Tabla 14: Resultados correlación entre desarrollo laboral y acompañamiento pedagógico	57

Lista de figuras

Figura 1: Resultados entre clima organizacional y acompañamiento docente.....	49
Figura 2: Resultados acompañamiento y la cooperación interpersonal	50
Figura 3: Resultados entre acompañamiento docente y reconocimiento laboral.....	51
Figura 4: Resultados entre acompañamiento docente y desarrollo profesional.....	53

Resumen

El propósito de la investigación fue determinar cómo se relacionan el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho. Para alcanzar los objetivos previstos, se empleó un enfoque cuantitativo y el marco procedimental fue el diseño correlacional. Los cuestionarios para la recopilación de datos fueron creados, validados y aplicados a 180 maestros que trabajan en las instituciones educativas seleccionadas. El procesamiento, la presentación, el análisis e interpretación de datos requerían el uso de técnicas estadísticas y del software estadístico SPSS V24. Los resultados descriptivos muestran que el clima organizativo y el apoyo al profesorado son considerados deficientes por el 4,4% (8) de los encuestados; el 22,8% (41) lo considera medio; el 46,1% (83) lo considera bueno; y el 10,0% (18) lo considera excelente. Las conclusiones respaldan la hipótesis general, ya que se encontró una alta correlación positiva directa entre el clima organizacional y el acompañamiento docente, como lo demuestra el valor Rho de Spearman de 0,824. Resultó que la cantidad de casos era inferior al nivel de significación $\alpha=0,05$.

Palabras clave: El clima organizacional, el apoyo docente, el potencial humano, el diseño y la cultura organizacional.

Abstract

The purpose of the research was to determine how the organizational climate and teaching support are related in the educational institutions of the Ayacucho district. To achieve the intended objectives, a quantitative approach was used and the procedural framework was the correlational design. The questionnaires for data collection were created, validated and applied to 180 teachers working in the selected educational institutions. The processing, presentation, analysis and interpretation of data required the use of statistical techniques and SPSS V24 statistical software. The descriptive results show that the organizational climate and support for teachers are considered deficient by 4.4% (8) of those surveyed; 22.8% (41) consider it medium; 46.1% (83) consider it good; and 10.0% (18) consider it excellent. The conclusions support the general hypothesis, since a high direct positive correlation was found between the organizational climate and support for teachers, as demonstrated by Spearman's Rho value of 0.824. It turned out that the number of cases was less than the significance level $\alpha=0.05$.

Key words: Organizational climate, teaching support, human potential, organizational design and culture.

Introducción

La mayoría de las investigaciones realizadas sobre este tema dan cuenta de la necesidad de asegurar las mejores condiciones laborales para los profesores, reflejados en el respeto, el reconocimiento institucional por la labor realizada, altos niveles de compromiso e identificación de la misión y visión, ya que la prestación de un servicio de calidad depende mucho del clima organizacional y los procesos de acompañamiento a la labor que desarrolla el personal docente. Es importante proporcionar información significativa sobre el comportamiento de estas dos variables, lo que ha sido la motivación principal para llevar a cabo la investigación. El enfoque cuantitativo y el diseño correlacional han sido los componentes metodológicos que han permitido lograr los objetivos de la investigación.

Armenteros (2018) afirma que los conflictos en las instituciones educativas “responden a intereses personales que se anteponen a los institucionales” (p. 15). Por lo que es evidente que las personas buscan satisfacer sus necesidades personales, pero es necesario establecer espacios de intercambio en la institución educativa para equilibrar estas demandas y lograr la consecución de los objetivos curriculares.

Los hallazgos confirman la correlación directa significativa entre el clima organizacional y el acompañamiento docente, ya que el valor de Rho Spearman es igual a 0,824. El grupo de estudio consistió en 180 docentes, a quienes se les ha aplicado dos cuestionarios que previamente fueron validados a través de la técnica de opinión de expertos.

El informe final de la tesis tiene la siguiente estructura y cumple con los requisitos generales establecidos por la Universidad:

Capítulo I: Planteamiento del estudio

Este capítulo discute la situación problemática, la formulación de los problemas, los objetivos e hipótesis de investigación y la justificación del trabajo realizado.

Capítulo II: Marco Teórico

El marco filosófico y epistemológico se analiza en la primera parte de este capítulo. Luego se registran los antecedentes del estudio, las bases teóricas y un glosario de términos.

Capítulo III: Metodología

Este capítulo discute la operacionalización de las variables, el tipo y el diseño del estudio, la población y la muestra, y los métodos de recolección de datos.

Capítulo IV: Resultados y discusión

La primera parte de este capítulo presenta la presentación, junto con el análisis, interpretación y discusión de los resultados. De la misma manera se desarrollaron las pruebas de hipótesis y, por último, se presentaron los resultados.

Los hallazgos sistemáticos revelaron que el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho está significativamente relacionado con el acompañamiento docente. Debido a que se encontró una correlación positiva y alta entre las dos variables ($r = 0,824$, $p = 0,00$). Esto significa que el apoyo educativo de los docentes aumentará con el clima organizacional.

Se ha comprobado que en las instituciones educativas hay espacios para el diálogo, la comunicación empática y asertiva, lo que ayuda a los procesos pedagógicos a ser más efectivos y asegura que el acompañamiento de los docentes alcance los objetivos. Existe una política institucional que requiere que los maestros practiquen valores y se respeten mutuamente.

Las recomendaciones y posturas de Moreno (2018) son las más pertinentes de todos los autores citados en este informe final. El mencionado autor enfatiza que la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje solo puede asegurarse si existe un clima organizacional que satisfaga las necesidades, expectativas y demandas de docentes, estudiantes y padres, a su vez se brinde condiciones para garantizar que todo el personal pueda interactuar adecuadamente.

En cuanto a las sugerencias, es importante destacar que la dirección debe asegurarse de que la política de reconocimiento de la labor del profesorado se lleve a cabo de manera efectiva tanto a nivel interno como externo, lo que debe asegurar un ambiente favorable.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Situación problemática

La percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo es lo que afecta su motivación, satisfacción y productividad. El acompañamiento pedagógico es una estrategia de aprendizaje continuo que busca mejorar la práctica pedagógica de los docentes mediante consultas, discusiones y comentarios.

Según el estudio de Botello (2021), hay grupos dentro de las instituciones educativas que intentan administrarlas. Como resultado, surgen conflictos y disputas entre colegas, lo que provoca una atmósfera inadecuada y falta de interés en la organización. Esto puede causar conflictos en las relaciones personales entre los miembros de la comunidad educativa. Además, es importante señalar que los dos conceptos están relacionados, ya que el clima organizacional puede ayudar u obstaculizar el desarrollo profesional de los docentes, y el apoyo de los docentes puede ayudar a crear un clima organizacional positivo.

Sin embargo, la falta de recursos, la carga de trabajo, la baja participación, el escaso respeto social y la resistencia al cambio son algunos de los factores que afectan el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas. Estos factores tienen un impacto negativo en la calidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes, y pueden causar estrés, conflictos, aislamiento, ausentismo, desmotivación y bajo rendimiento de los maestros.

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, un entorno organizacional débil puede causar varios problemas: falta de motivación, interés y participación en las actividades educativas, el rendimiento académico de los estudiantes es bajo. Esto también se aplica al agotamiento docente causado por el estrés, la insatisfacción, los conflictos, el aislamiento, el reconocimiento y el apoyo insuficientes.

Por otro lado, la falta de comunicación, confianza, respeto y cooperación deteriora las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa. Además, la falta de cohesión, compromiso, orgullo y sentido de pertenencia conduce a la pérdida de la identidad cultural e institucional. Estos

problemas tienen un impacto negativo en la calidad de la educación y el desarrollo integral de docentes y estudiantes. Como resultado, es fundamental crear un entorno organizacional favorable que fomente la enseñanza y el aprendizaje a través de una comunicación efectiva, participación democrática, liderazgo compartido, aprendizaje continuo y reconocimiento.

La desconexión entre la teoría y la práctica dificulta la transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación docente a la realidad del aula. Además, no hay retroalimentación oportuna, específica y constructiva, lo que dificulta que los maestros identifiquen sus fortalezas y debilidades, así como las áreas en las que podrían mejorar.

Por otro lado, hay una resistencia al cambio y a la innovación, lo que limita la capacidad de los maestros para adaptarse a las necesidades y demandas de los estudiantes e incorporar nuevas metodologías y recursos didácticos. De manera similar, se produce aislamiento y desarticulación profesional, lo que reduce las oportunidades de los docentes para construir una visión y un proyecto educativo común, así como para compartir experiencias, aprendizajes, dudas y soluciones con sus pares.

En las instituciones educativas que se identificaron como objeto de estudio, hay graves problemas de clima organizacional que confirman el diagnóstico de Unesco (2018). Según un estudio realizado en América Latina sobre este tema, la existencia de intereses personales de los profesores por encima de los institucionales genera tensión y complicaciones en la comunicación entre los agentes educativos, lo que impide que los estudiantes aprendan mejor. Además, Brito et al., (2020) sostienen que las relaciones interpersonales entre los actores educativos: estudiantes, profesores y padres de familia deben mejorar los procesos formativos. En este sentido, se ha observado que en las instituciones educativas examinadas se presentan condiciones favorables para promover un clima organizacional adecuado. Sin embargo, existen actitudes y comportamientos personales que en cierta medida afectan las relaciones entre los profesores. Además, según Lillo (2018), la priorización de los intereses personales sobre los institucionales conduce a problemas de interacción personal en las instituciones educativas. La forma en que se plantea el proceso educativo evita que las relaciones entre docentes y estudiantes se desvíen de las normas de convivencia establecidas en la institución, lo que

resulta en una gran cantidad de conflictos que tienen un impacto negativo en la calidad del servicio educativo que brinda la institución. Por lo tanto, según Ramírez et al. (2019), es fundamental que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa sean lo más favorables posible para garantizar el acompañamiento adecuado de los docentes. Se ha demostrado en las instituciones educativas estudiadas que el proceso de acompañamiento cumple con sus objetivos, lo que permite un seguimiento efectivo de la labor de los docentes.

De acuerdo con la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, cada año se llevan a cabo muchos procesos administrativos relacionados con conflictos interpersonales entre directivos y docentes en las instituciones bajo su jurisdicción. Sin embargo, se ha observado que, en la mayoría de las instituciones educativas analizadas, este tipo de conflictos no son comunes. Además, se demuestra que los procesos de supervisión, acompañamiento y monitoreo no pueden desarrollarse porque las relaciones interpersonales entre los docentes son muy complejas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y la cooperación interpersonal?
2. ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y el reconocimiento laboral?
3. ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y el desarrollo profesional?

1.3. Justificación teórica

Toda investigación debe justificarse teóricamente en función de los resultados científicos deseados. La valoración de la creación de nuevos conocimientos es una manera adecuada de respaldar esta sección del informe. Es

esencial investigar y comprender cómo el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso docente y el rendimiento académico de los estudiantes desde un punto de vista teórico. La teoría del clima, la teoría de la motivación y la teoría del liderazgo son algunas de las teorías y modelos que respaldan la relación entre el clima organizacional y los resultados educativos (Hernández y Mendoza, 2018)

Además, la investigación llevada a cabo proporcionó información sobre las dos variables de estudio, ampliando así la gama de conocimientos existentes sobre estos dos temas. De la misma manera, se puede observar que las conclusiones y sugerencias de la investigación deben conducir a hipótesis de investigación renovadas.

1.4. Justificación práctica

La justificación práctica de la investigación es explicar cómo se comportan las variables en un espacio de estudio específico. Los beneficiarios directos de la investigación también deben especificarse. En cuanto a la legitimidad práctica, Su objetivo es brindar herramientas y estrategias a los directivos y responsables de la gestión de la formación para mejorar el entorno organizativo de las organizaciones de formación.

Un clima organizacional positivo mejora el ambiente laboral, lo que hace que los maestros se sientan valorados, motivados y dedicados a su trabajo. Esto tiene un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. (Caballero, 2020)

El acompañamiento a los docentes es un componente crucial del desarrollo profesional de los docentes. Los maestros pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos, mejorar sus prácticas pedagógicas y enfrentar los desafíos del entorno educativo actual gracias al apoyo y la retroalimentación constante del directivo y sus pares.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre el acompañamiento docente y la cooperación interpersonal.
2. Determinar la relación entre el acompañamiento docente y el reconocimiento laboral.
3. Determinar la relación entre el acompañamiento docente y el desarrollo profesional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. El acompañamiento docente se relaciona significativamente con la cooperación interpersonal.
2. El acompañamiento docente se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral.
3. El acompañamiento docente se relaciona significativamente con el desarrollo profesional.

II. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

La comprensión de los fundamentos teóricos y conceptuales que respaldan la investigación es la base del marco epistemológico y filosófico del estudio. Aunque no se han encontrado fuentes específicas que aborden directamente este tema, se pueden inferir algunos componentes importantes.

Según Torres et al. (2021), el clima organizacional y el acompañamiento docente son elementos esenciales para el desarrollo y el bienestar de las personas dentro de una organización educativa. Este es el fundamento del marco desde una perspectiva filosófica. La creación de un entorno laboral favorable que fomente la satisfacción y el compromiso de los docentes es crucial, ya que tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto al marco epistemológico, se admite que la investigación se basa en un enfoque científico y empírico. El estudio buscó comprender la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente recopilando datos objetivos y verificables. Esto implicó obtener información válida y confiable sobre el tema mediante el uso de técnicas de investigación rigurosas, como encuestas, cuestionarios y análisis de datos.

El marco filosófico y epistemológico del estudio se sustenta en la importancia de crear un entorno laboral favorable para los docentes y brindarles el apoyo necesario para su desarrollo profesional. Además, se buscó un enfoque científico y empírico para recopilar datos objetivos y verificables sobre la relación entre estas variables.

2.2. Antecedentes de la investigación

En el año académico 2018-2019, Rodríguez presentó un estudio sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño educativo en los centros educativos Yásica Arriba y Mango del Distrito Educativo de Puerto Plata. El propósito era establecer relaciones entre los objetos que se descubrían. El análisis estadístico de los datos recopilados fue por el instrumento que se utilizó. En este caso, se utilizaron técnicas de

comparación estadística para establecer relaciones, correlaciones y conclusiones entre el desempeño docente y el clima organizacional ($Rho=0,822$). Se realizaron encuestas a docentes y directivos de ambas escuelas. Cada grupo recibió tres encuestas distintas.

Un estudio llamado Clima escolar y desempeño docente: una historia de éxito fue publicado por López y Herrera en 2018. Metodologías para la educación pública en la provincia de Carchi, Ecuador. El objetivo era determinar cómo se relacionaban las variables. Con base en esto, realizaron una encuesta a 207 maestros de 13 escuelas públicas de la zona para obtener sus opiniones sobre los elementos que influyen en el clima escolar de sus instituciones. Por lo tanto, se descubrió que las relaciones interpersonales, la satisfacción y el entorno laboral son importantes para desempeñar un buen trabajo. Una baja satisfacción se refleja en los salarios, la infraestructura escolar y los recursos materiales. De estos datos se puede inferir que, además de las limitaciones o recursos materiales existentes, tener un buen clima escolar en la vida cotidiana ($Rho=0,824$) mejora la motivación de los profesores, por lo que es crucial tomar medidas para abordar estos problemas.

Un estudio llamado Clima organizacional y acompañamiento docente en instituciones educativas públicas en Callao fue desarrollado por Bautista en 2023. Por ser el tipo principal, el enfoque fue cuantitativo y predominaron los diseños no experimentales con medidas correlacionales. Se analizaron ochenta personas. Para obtener información, se utilizó un cuestionario Likert. Los hallazgos indicaron que el coeficiente Rho era de 0,792, lo que indicaba una correlación proporcional positiva. Se encontró un valor bilateral menor a 0,05 para la hipótesis nula y un valor menor a 0,05 para la hipótesis alternativa. En las instituciones educativas públicas del Callao, se encontró una relación entre el clima organizacional y el apoyo educativo.

Luna (2023) presentó un estudio que analizó el clima organizacional y el acompañamiento pedagógico de las instituciones educativas en la provincia de Puno Chucuito en 2022. El objetivo fue descubrir cómo el clima organizacional y el acompañamiento docente se relacionan. Utilizando un diseño no experimental y un diseño

correlacional, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo. 100 maestros de instituciones educativas públicas de la provincia de Chucuito formaban la población. El método de recopilación de datos fue un cuestionario, y las herramientas de recopilación de datos fueron encuestas de clima organizacional y apoyo educativo. En este escenario, se encontró una relación directa positiva significativa entre las variables de estudio, confirmada por el coeficiente de Spearman $r = 0,762$ y el valor $p = 0,000$.

En 2023, Toledo realizó un estudio sobre el acompañamiento pedagógico y el clima organizacional de los docentes de instituciones públicas en la región de Ayacucho. El objetivo fue descubrir cómo el apoyo pedagógico y el clima organizacional se relacionan. Se empleó una metodología cuantitativa aplicada, así como diseños transversales, no experimentales y correlacionales. Estuvo formado por 50 maestros en la población y muestra. Los datos se recopilieron mediante el método de encuesta y se utilizaron dos cuestionarios válidos y confiables. Con base en estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que las variables de estudio tenían una fuerte correlación positiva ($Rho = 0,956$) y una correlación directa y estadísticamente significativa ($0,000 < 0,05$). Además, se encontró una relación positiva moderada entre las variables dimensión planificación funcional, diálogo utilitario y clima organizacional ($Rho = 0,636$).

Choque y La Torre (2018) realizaron un estudio llamado Clima organizacional y apoyo educativo en la escuela Luis Vallejos Santoni de Andahuaylillas. El objetivo fue descubrir cómo el clima organizacional y el apoyo educativo se relacionan. El diseño fue correlacional y la población tenía 20 profesores. Las tablas y los gráficos estadísticos se utilizaron para procesar directamente el método de recolección de datos, y la tau b de Kendall se utilizó para validar la hipótesis. Resultados: El clima organizacional está significativamente relacionado con el apoyo educativo de la institución. La calificación de independencia de Luis Vallejos Santoni en Andahuaylillas es de 34.412, con un $p = 0.000$ y un p -valor inferior a 0.05.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teoría de la motivación de Maslow

La teoría de la motivación de Maslow, también conocida como jerarquía de necesidades, es ampliamente aceptada como un marco teórico adecuado para comprender el apoyo educativo y los entornos institucionales. Según la teoría de Maslow, las personas tienen un conjunto de necesidades que deben satisfacerse en un orden jerárquico, comenzando por el nivel más básico y avanzando hasta el nivel más alto. (Armenteros, 2018)

Brito et al. (2020) manifiesta que el clima institucional es el entorno social y emocional en el que se desarrolla el trabajo en una organización educativa. Por otro lado, el apoyo docente tiene como objetivo brindarles asistencia y orientación para mejorar sus prácticas docentes.

Según la teoría de Maslow, las personas deben satisfacer sus necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda y la seguridad, para que puedan motivarse a altos niveles. Esto significa que a los docentes se les deben brindar las necesidades básicas de un salario justo, condiciones de trabajo seguras y un entorno de apoyo en el entorno institucional para que puedan concentrarse en su desarrollo profesional y brindar un apoyo de calidad a sus estudiantes.

Maslow señala que las necesidades de afiliación y pertenencia son las principales motivaciones de las personas. Esto significa que los maestros deben sentirse parte de una comunidad educativa en la que se sientan valorados, respetados y apoyados por sus compañeros de trabajo y líderes. Un clima institucional positivo, basado en relaciones saludables y colaborativas, puede fomentar un sentido de pertenencia y fomentar la motivación intrínseca de los docentes para acompañar a los estudiantes de manera efectiva.

Sin embargo, según Bustamante (2022) la teoría de Maslow enfatiza las necesidades de crecimiento personal y autorrealización. Esto significa que los maestros necesitan oportunidades para mejorar sus

habilidades y conocimientos, así como apoyo y comentarios constantes para mejorar su práctica pedagógica. El apoyo de los maestros brinda precisamente esto: un entorno de aprendizaje y crecimiento profesional donde los maestros pueden alcanzar su máximo potencial y brindar un acompañamiento de alta calidad a los estudiantes.

La teoría de la motivación de Maslow ofrece una base teórica sólida para comprender el entorno institucional y el apoyo a los maestros. Esta teoría enfatiza que satisfacer las necesidades básicas, fomentar la afiliación y la pertenencia, y promover el crecimiento personal y la autorrealización de los docentes son cruciales. Al implementar estos principios en la práctica, se puede crear un ambiente institucional favorable que fomente el bienestar y la motivación de los docentes, lo que facilita un acompañamiento docente efectivo y de alta calidad para el beneficio de los estudiantes.

2.3.2. Teoría del Desarrollo Profesional Docente

Para comprender el clima institucional y el acompañamiento docente, la teoría del desarrollo profesional del docente proporciona una base teórica sólida. Vásquez et al. (2021) afirma que esta teoría se centra en el desarrollo y la mejora continua de los docentes, reconociendo que el desarrollo profesional es esencial para brindar una educación de alta calidad.

El término "clima institucional" se refiere al entorno social y emocional que rodea el trabajo en una organización educativa. Por otro lado, el apoyo a los maestros se centra en el apoyo y la orientación que reciben los maestros para mejorar su práctica pedagógica.

Según Lapo y Bustamante (2018), la teoría del desarrollo profesional docente afirma que los docentes no solo deben adquirir conocimientos teóricos, sino que también deben recibir apoyo y oportunidades de aprendizaje continuo para mejorar su práctica. Esto significa que la institución debe fomentar un entorno de cooperación, confianza y respeto, donde los docentes se sientan valorados y apoyados en su desarrollo profesional.

Según Guerrero y Vásquez (2019), es importante destacar que el acompañamiento de los docentes juega un papel crucial en el desarrollo profesional de los docentes. Los maestros reciben retroalimentación constructiva, herramientas y estrategias para mejorar su enseñanza a través del acompañamiento. El acompañamiento de los docentes también fomenta la reflexión y el intercambio de buenas prácticas entre los docentes, lo que fomenta un clima institucional favorable para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Para comprender el clima institucional y el acompañamiento docente, la teoría del desarrollo profesional del docente proporciona un sólido sustento teórico. Esta teoría enfatiza la importancia de brindar a los maestros apoyo y oportunidades de aprendizaje continuo para su crecimiento profesional. Al aplicar esta teoría en la práctica, se puede crear un clima institucional favorable que fomente el crecimiento y la mejora de los docentes, lo que permite un acompañamiento docente efectivo y de calidad para el beneficio de los estudiantes.

2.3.3. Clima organizacional

Gorichon et al. (2020) afirman que el clima organizacional se puede definir como las características o las cualidades del entorno de trabajo que los empleados perciben. Es una valoración subjetiva que se basa en la percepción de una persona sobre las circunstancias reales en las que se desempeña en la institución. Las actitudes, el comportamiento y la satisfacción de los miembros de una organización pueden verse afectados por el clima institucional.

Asimismo, el clima organizacional se refiere al entorno social y emocional en el que se desarrolla el trabajo en una organización educativa, según el estudio de Yuktur (2019). La cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas y prácticas institucionales, la comunicación, el liderazgo y la cantidad de apoyo y reconocimiento que reciben los miembros son algunos de los factores que contribuyen a esto.

Por otro lado, Bada (2020) afirma que un clima organizacional positivo se caracteriza por confianza, respeto, cooperación y apertura al

diálogo. Los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con su trabajo. En ese sentido, un clima institucional negativo se caracteriza por la falta de comunicación, apoyo, confianza y conciencia, lo que puede causar insatisfacción y baja moral entre los miembros de la organización.

Barría - González et al. (2021) destacan que el clima organizacional puede tener un gran impacto en el desempeño y el bienestar de los docentes. Un entorno institucional de apoyo puede ayudar a los docentes a trabajar juntos, aprender y desarrollarse profesionalmente. Además, un ambiente institucional positivo ayuda a los docentes a crear un entorno de apoyo en el que se sienten apoyados y motivados para mejorar sus prácticas docentes.

El clima organizacional se refiere a los aspectos y características del entorno laboral que los miembros de una organización ven. La satisfacción, el compromiso y el desarrollo profesional de los docentes pueden aumentar con un clima institucional positivo, lo que permite un acompañamiento docente efectivo y de alta calidad.

A partir del análisis, los autores coinciden en que el clima organizacional es principalmente una percepción que tienen todos los empleados de la organización. La percepción puede ser positiva o favorable, o negativa o desfavorable, dependiendo de las condiciones favorables que puedan surgir en el ámbito laboral, que están influenciadas por otros factores, como las políticas de reconocimiento institucional, el respeto y la valoración por el trabajo de los profesores, la comunicación empática y asertiva y la capacidad de tolerancia y resiliencia entre todos los actores involucrados.

Características del clima organizacional

Ameri et al. (2020) sostienen que el clima organizacional se caracteriza por varias características que ayudan a definir el concepto y su impacto en el funcionamiento organizacional porque funciona bien en las operaciones diarias de una organización. Estas características incluyen:

Concepto multidimensional: El clima organizacional es una idea que tiene muchas facetas. Varias facetas incluyen el nivel de conflicto, la forma en que se lidera, la estructura de poder y la naturaleza independiente de la organización.

Calidad consistente: el clima organizacional se construye y desarrolla con el tiempo y representa la calidad constante del ambiente interno de la organización tal como lo experimentan los empleados.

Mensurable: El clima organizacional es un conjunto de características que se pueden medir utilizando herramientas adecuadas, como las encuestas de clima organizacional.

Es crucial tener en cuenta que el clima organizacional puede afectar el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Un buen clima organizacional puede crear un lugar de trabajo cómodo, aumentar el interés por el trabajo y satisfacer las necesidades.

El clima organizacional es un concepto multifacético y sostenible que puede medirse y afecta el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Un buen clima organizacional mejora el clima laboral y contribuye al bienestar de los trabajadores.

Importancia de un clima organizacional favorable

La importancia de un clima organizacional favorable tiene muchas facetas, según Ponce (2021). A continuación, se presentan algunas razones por las que crear un clima organizacional positivo es crucial:

Impacto en el desempeño de los empleados: el clima organizacional positivo puede afectar significativamente el desempeño de los empleados. Los empleados que se sienten valorados, motivados y apoyados en su trabajo están más dispuestos a dedicarse y realizar su mejor trabajo.

Mayor satisfacción de los empleados: los empleados se sienten más felices cuando tienen un entorno de trabajo positivo. Cuando los empleados se sienten cómodos y felices en su lugar de trabajo, se sentirán más felices en su trabajo y tendrán una mejor actitud hacia la organización.

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo: un buen entorno organizacional fomenta el trabajo en equipo y la colaboración. Cuando los trabajadores se sienten seguros en su lugar de trabajo, colaboran, comparten información y trabajan juntos para lograr objetivos compartidos.

Reducir el estrés y los conflictos: mantener un clima organizacional favorable ayuda a reducir el estrés y los conflictos en el lugar de trabajo. Los conflictos interpersonales disminuyen y el estrés aumenta cuando los empleados se sienten apoyados y respetados.

Incrementar la retención del talento: un entorno organizacional favorable promueve la retención del talento. Los empleados que están satisfechos con su trabajo y se sienten valorados es menos probable que busquen oportunidades en otras organizaciones.

Debido a que influye en la productividad, la satisfacción y la retención de los empleados, un entorno laboral favorable es crucial. Además, reduce el estrés y los conflictos, fomenta la colaboración y crea un entorno de trabajo positivo y productivo.

Estrategias para garantizar un clima organizacional favorable

Existe una variedad de métodos que pueden usarse para asegurar un clima organizacional favorable en una institución. Estos son algunos ejemplos de estas estrategias (Govea, 2020):

La promoción de una comunicación que sea abierta y clara: Para crear un ambiente organizacional favorable, es esencial promover una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de la organización. Esto implica establecer canales de comunicación claros, promover comentarios positivos y asegurarse de que todos los empleados se sientan escuchados y respetados.

Promover un liderazgo que sea tanto participativo como empático: un liderazgo que sea tanto participativo como empático puede ayudar a crear un ambiente positivo en la organización. Los líderes deben involucrar a los empleados en la toma de decisiones, apoyar y reconocer, y comprender las necesidades y preocupaciones del equipo.

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo: fomentar el trabajo en equipo y la colaboración pueden mejorar el clima organizacional. Esto implica promover la cooperación entre los empleados, fomentar la diversidad de ideas y habilidades y establecer metas y proyectos que requieran la colaboración de diferentes miembros del equipo.

Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento: Para mantener un ambiente organizacional favorable, los empleados deben recibir oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto puede incluir programas de capacitación, tutoría, programas de desarrollo de liderazgo y asignaciones de proyectos desafiantes que permiten a los empleados crecer y desarrollar nuevas habilidades.

Reconocer y recompensar el desempeño: una estrategia efectiva para mantener el clima organizacional es reconocer y recompensar el buen desempeño de los empleados. Estos pueden incluir incentivos, oportunidades de avance profesional, programas de reconocimiento y elogios públicos.

Promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal: es esencial para crear un clima organizacional favorable. Esto incluye promover políticas de empleo más flexibles, fomentar el bienestar de los empleados y brindar apoyo en momentos difíciles de la vida.

Estas estrategias pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos. Es crucial adaptar estas estrategias a los requisitos y características particulares de cada organización.

Dimensiones de la variable clima organizacional

1. Cooperación interpersonal

Según Botello (2021), la cooperación interpersonal entre docentes se refiere al trabajo y colaboración entre profesores en un entorno educativo. Para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, implica establecer relaciones armoniosas, compartir conocimientos, experiencias y recursos, y trabajar en equipo.

Para crear un clima organizacional favorable en una institución educativa, los docentes deben trabajar juntos. La cooperación interpersonal entre docentes incluye:

Compartir ideas y materiales: Los maestros pueden trabajar juntos para compartir ideas, estrategias de enseñanza, materiales y recursos didácticos. Esto permite a los estudiantes tener una experiencia de aprendizaje más completa y mejorar la práctica docente.

Colaboración en la planificación y evaluación: Los docentes pueden colaborar en la planificación de actividades y proyectos y evaluar los resultados. Esto fomenta la coherencia docente y facilita la identificación de áreas de mejora.

Apoyo mutuo: Brindar apoyo y asistencia a otros colegas es parte de la cooperación interpersonal entre docentes. Esto puede incluir brindar orientación y buenas prácticas, así como brindar apoyo emocional en momentos de dificultad.

Trabajo en equipo: Los docentes pueden formar equipos para abordar problemas comunes como crear nuevas metodologías o resolver problemas específicos. El trabajo en equipo promueve la colaboración, la creatividad y la innovación.

La cooperación interpersonal entre maestros ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo que fomenta el aprendizaje y el desarrollo profesional. Además, mejora la calidad educativa al permitir el uso de métodos pedagógicos más efectivos y la optimización de los recursos disponibles.

La cooperación interpersonal entre docentes implica el trabajo en equipo, la colaboración, el intercambio de ideas y recursos para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Es un componente esencial de un ambiente organizacional favorable en una institución educativa.

2. Reconocimiento laboral

Hernández (2021) define el reconocimiento laboral de los docentes como las distinciones, el apoyo y las opciones de desarrollo profesional que se les brindan a los docentes en reconocimiento a su

desempeño, experiencia, capacitación e idoneidad profesional. Este reconocimiento puede incluir factores como la estabilidad laboral, el progreso en la carrera docente, la percepción de incentivos económicos o no económicos y la autonomía profesional al realizar las tareas pedagógicas.

El reconocimiento laboral de los maestros es crucial porque ayuda a valorar y motivar a los maestros, promoviendo su desarrollo y crecimiento profesional. Además, puede mejorar la calidad de la educación al fomentar la excelencia y el compromiso de los docentes.

Es importante destacar que las leyes y reglamentos específicos de cada nación regulan el reconocimiento laboral de los docentes. Estas leyes establecen las normas para reconocer y evaluar el desempeño de los maestros, así como sus beneficios y derechos.

El reconocimiento laboral de los docentes se refiere a las distinciones y el apoyo que reciben los docentes en reconocimiento a su desempeño y contribución en el ámbito educativo. Es una manera de apreciar y motivar a los maestros, fomentar su crecimiento profesional y mejorar la calidad de la enseñanza.

3. Desarrollo profesional

El proceso de desarrollo y mejora continua de las calificaciones, conocimientos y habilidades de los docentes a lo largo de su carrera se conoce como desarrollo profesional docente. Estos cambios incluyen la adquisición de nuevos métodos de enseñanza, la actualización de conocimientos profesionales y la reflexión sobre la práctica docente. Según Ramírez et al. (2019)

Para garantizar una educación de alta calidad, los docentes deben desarrollarse profesionalmente. Los maestros pueden brindar una enseñanza más efectiva y adaptada a las necesidades de los estudiantes al mantenerse actualizados y mejorar sus habilidades. El desarrollo profesional también ayuda a los docentes a crecer personal y profesionalmente, aumentando su felicidad laboral y su compromiso con su carrera.

El desarrollo profesional de los docentes puede incluir una variedad de actividades, como cursos de capacitación, participación en comunidades de práctica, asistencia a conferencias y seminarios, investigación educativa, mentoría y colaboración con otros docentes. Los maestros pueden ampliar sus conocimientos, intercambiar experiencias con colegas y reflexionar sobre su práctica pedagógica con estas actividades.

Es importante destacar que las políticas y programas educativos a nivel nacional o institucional pueden apoyar el desarrollo profesional de los docentes. Estos programas pueden brindar oportunidades de capacitación, recursos y apoyo para ayudar a los docentes a desarrollarse profesionalmente.

A lo largo de su carrera, los docentes experimentan el desarrollo y mejora constante de sus habilidades, conocimientos y competencias. Contribuye a una enseñanza de alta calidad y al crecimiento personal y profesional de los docentes.

2.3.4. Acompañamiento docente

Esta variable se refiere a la asistencia y el apoyo que reciben los docentes para mejorar las prácticas y calificaciones pedagógicas. Consiste en brindar orientación, recursos y comentarios para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Según Prados et al., (2022).

Zapata y Cano (2021) afirman que el objetivo del acompañamiento docente es mejorar las habilidades y competencias de los maestros al fomentar su crecimiento profesional y su capacidad para enfrentar los desafíos educativos. Esto se logra mediante una serie de acciones, como:

Observación y comentarios: los profesores observan sus propios trabajos en el aula y luego reciben comentarios constructivos sobre cómo están haciendo las cosas. Esto le ayuda a encontrar sus fortalezas y áreas de mejora en su experiencia educativa.

Asesoramiento y orientación: Los docentes reciben asesoramiento y orientación individualizada para abordar problemas de enseñanza específicos. Esto puede incluir evaluación, manejo de aula y estrategias de enseñanza.

Capacitación y desarrollo profesional: los maestros pueden ampliar sus conocimientos y habilidades a través de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Esto incluye cursos, seminarios, conferencias y capacitación.

Colaboración y trabajo en equipo: se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre docentes, el intercambio de ideas, la planificación de acciones conjuntas y la reflexión sobre la práctica pedagógica. Esto fomenta el aprendizaje mutuo y el enriquecimiento.

Acompañamiento emocional: Los maestros reciben apoyo emocional al reconocer y valorar su trabajo y ayudarlos a manejar el estrés y las demandas del trabajo.

Torres et al. (2021) afirma que los supervisores, directores, coordinadores pedagógicos u otros educadores pueden ayudar a los maestros. Es un enfoque que tiene como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza y el bienestar de los maestros, lo que contribuye al éxito educativo de los estudiantes.

Considerando las definiciones de los autores mencionados, es importante destacar que todos ellos coinciden en que la asistencia a los maestros es un proceso, lo que incluye todo un proceso de planificación, ejecución y evaluación para garantizar su formalidad. Además, este procedimiento tiene un objetivo claro, que es mejorar la práctica educativa y no tiene nada que ver con ser punitivo. El acompañamiento pedagógico se hace para apoyar y colaborar con el trabajo del profesor, lo que implica que debe haber una comunicación empática y asertiva entre el acompañante y el profesor que es acompañado.

Características del acompañamiento docente

Sobre las cualidades del acompañamiento docente Al respecto, Kenigs et al., (2022) afirman:

Talleres: La participación en talleres permite a los docentes adquirir nuevos conocimientos y habilidades docentes como parte del apoyo a la capacitación.

Estrategias para la capacitación del personal: Una guía docente está destinada a las instituciones educativas y se considera una estrategia de capacitación continua para mejorar la efectividad de los docentes.

Reflexión y retroalimentación: El apoyo educativo incluye la reflexión sobre la práctica de instrucción y la retroalimentación constructiva para identificar fortalezas y áreas para mejorar la eficacia de la instrucción.

Desarrollo de habilidades y competencias: para mejorar el desempeño docente, el apoyo a la enseñanza se centra en el desarrollo de habilidades comerciales y de comunicación.

Características que distinguen a un maestro líder: Un maestro líder debe ser inspirador, investigador, agente de cambio, creativo, experto en el manejo de lecciones, disciplinado, honesto y creador de un entorno empático.

Según los docentes, estas son algunas de las características del acompañamiento docente. Es importante tener en cuenta que el acompañamiento de los maestros puede variar según los contextos y programas educativos.

Estrategias que se utilizan en el acompañamiento docente

Las siguientes son algunas tácticas utilizadas para apoyar a los docentes, según Frederick (2023):

Observación y comentarios: los profesores observan sus propios trabajos en el aula y luego reciben comentarios constructivos sobre cómo están haciendo las cosas. Esto le permite identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora en su práctica educativa.

Asesoramiento y orientación individualizados: Los maestros reciben asesoramiento y orientación personalizados en función de sus necesidades y dificultades específicas en la enseñanza. Esto puede incluir evaluación, manejo de aula y estrategias de enseñanza.

Talleres y capacitaciones: Los docentes pueden adquirir nuevas habilidades y conocimientos pedagógicos a través de talleres y programas de capacitación. Estos talleres pueden discutir temas como metodologías de enseñanza, uso de tecnología en el salón de clases y evaluación formativa.

Colaboración entre pares: Se fomenta la colaboración y el intercambio de ideas entre docentes, creando espacios para planificar actividades juntos, discutir prácticas exitosas y resolver desafíos comunes.

Uso de materiales y recursos educativos: Se proporcionan materiales y recursos educativos como libros de texto, materiales didácticos y recursos digitales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

Acompañamiento emocional: Los maestros reciben apoyo emocional al reconocer y valorar su trabajo y ayudarlos a manejar el estrés y las demandas del trabajo.

Estas estrategias ayudan y mejoran la práctica pedagógica de los docentes, impulsando su crecimiento profesional y mejorando la calidad de la enseñanza.

Componentes del acompañamiento docente

Los elementos del acompañamiento docente varían según el contexto y el programa educativo. (Nirian, 2022)

A continuación, se enumeran algunos elementos comunes en la literatura:

Observaciones y comentarios: La observación de la práctica pedagógica del docente en el aula y la retroalimentación

constructiva son parte del acompañamiento docente. Esto ayuda a encontrar las fortalezas y las áreas de mejora en la enseñanza.

Asesoramiento y orientación personalizados: se brinda asesoramiento y orientación personalizados a las necesidades y dificultades de cada docente. Esto puede incluir evaluación, manejo de aula y estrategias de enseñanza.

Desarrollo de capacidades y competencias: el acompañamiento docente ayuda a los maestros a mejorar sus habilidades y competencias y ayudarlos a crecer profesionalmente. Esto puede incluir mejorar las habilidades pedagógicas, obtener nuevos conocimientos y desarrollar competencias socioemocionales.

Colaboración y trabajo en equipo: se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre docentes, el intercambio de ideas, la planificación de acciones conjuntas y la reflexión sobre la práctica pedagógica. Esto fomenta el aprendizaje mutuo y el enriquecimiento.

Uso de recursos y materiales educativos: Se proporcionan recursos y materiales educativos como libros de texto, materiales didácticos y recursos digitales para apoyar la enseñanza y el aprendizaje.

Acompañamiento emocional: Los maestros reciben apoyo emocional al reconocer y valorar su trabajo y ayudarlos a manejar el estrés y las demandas del trabajo.

Es importante tener en cuenta que estos elementos pueden variar según los programas y los métodos de apoyo al docente. Es esencial adaptar el acompañamiento a las necesidades y circunstancias particulares de los docentes.

Dimensiones del acompañamiento docente

1. Acompañamiento docente social

Ortega (2023) sostiene que el acompañamiento docente social se refiere al apoyo y orientación que se brinda a los docentes en el ámbito del trabajo y la educación social, y que es beneficioso brindar el acompañamiento docente para la mejora de la labor educativa. Aunque no hay datos precisos sobre este tema, se puede suponer que el apoyo social al maestro puede incluir estrategias como

Desarrollar la conciencia social: El apoyo social a los maestros puede centrarse en aumentar la conciencia social de los maestros, ayudándolos a comprender y abordar las problemáticas sociales en el entorno educativo.

Desarrollo de habilidades de intervención social: Los educadores pueden aprender a reconocer las necesidades sociales, planificar y llevar a cabo proyectos comunitarios y fomentar la participación ciudadana.

Sensibilización y empatía: el acompañamiento social de los docentes puede fomentar la sensibilización y la empatía hacia las realidades sociales de los estudiantes y sus familias. Esto implica comprender y satisfacer las necesidades sociales de los estudiantes.

Trabajo en red y colaboración: Para abordar de manera integral las problemáticas sociales presentes en el entorno educativo, se puede promover el trabajo en red y la colaboración entre docentes, instituciones educativas y organizaciones sociales.

Usar recursos y materiales educativos relacionados con el trabajo social: temas relacionados con el trabajo social, como guías de intervención social, casos prácticos y estudios de casos, se pueden proporcionar.

Es importante tener en cuenta que el apoyo a la educación en trabajo social puede variar según las

circunstancias, los estudiantes y los profesores de trabajo social.

2. Acompañamiento docente psicopedagógica

Como afirma Lillo (2018), el acompañamiento psicopedagógico de los docentes es el apoyo y la orientación que reciben los docentes en el campo de la psicopedagogía. Aunque no se han obtenido datos precisos sobre este tema, se puede inferir que el acompañamiento psicopedagógico del maestro puede incluir estrategias como:

Análisis y diagnóstico: Se pueden realizar evaluaciones y diagnósticos psicopedagógicos para determinar las necesidades y dificultades de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Esto ayuda a crear planes de intervención apropiados.

Asesoramiento y orientación: Los docentes reciben asesoramiento y orientación sobre cómo abordar los desafíos de aprendizaje y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes. Esto puede incluir técnicas de estudio, adaptaciones curriculares y estrategias de enseñanza.

Diseño de planes de intervención: Para los estudiantes con dificultades de aprendizaje, se pueden crear planes de intervención personalizados. Estos planes apoyan su progreso académico y socioemocional con objetivos específicos, planes de apoyo y estrategias de seguimiento.

colaboración con otros especialistas: Para satisfacer de manera completa las necesidades de los estudiantes, se recomienda la colaboración con otros profesionales de la psicopedagogía, como psicólogos, terapeutas ocupacionales y logopedas.

formación y crecimiento profesional: Los docentes en el ámbito de la psicopedagogía tienen oportunidades de formación y desarrollo profesional. En consecuencia,

adquieren nuevos conocimientos y habilidades, lo que mejora su experiencia de aprendizaje.

Es importante tener en cuenta que el apoyo a la formación psicopedagógica varía según el contexto y las necesidades de los docentes y los estudiantes en el ámbito de la formación psicopedagógica.

3. Acompañamiento docente político

Moreno (2018) mencionó que el acompañamiento docente político, se refiere a las políticas y estrategias que se implementan por los gobiernos y las instituciones educativas para apoyar y guiar a los docentes. Aunque no hay datos precisos sobre este tema, se puede suponer que el apoyo político a los maestros puede incluir cosas como:

Diseño de políticas educativas: Los gobiernos tienen la autoridad para establecer políticas educativas que fomenten el crecimiento profesional de los docentes y establecen estándares para el apoyo a los docentes.

Programas de capacitación y desarrollo profesional: Podemos ofrecer capacitación y desarrollo profesional para docentes en una variedad de disciplinas pedagógicas.

Recursos: Los gobiernos pueden asignar recursos financieros y materiales para apoyar a los maestros, asegurando que los maestros tengan acceso a los recursos necesarios para mejorar su práctica educativa.

Evaluación y seguimiento: Se pueden establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para monitorear el impacto del apoyo educativo y hacer los ajustes necesarios a las políticas y estrategias implementadas.

Colaboración con instituciones educativas y organizaciones: Los gobiernos pueden trabajar con instituciones educativas y organizaciones especializadas en el acompañamiento de docentes, aprovechando su experiencia y

conocimientos para mejorar las políticas y prácticas de acompañamiento.

Es importante tener en cuenta que el acompañamiento político a los docentes puede variar según el contexto, las necesidades y el sistema educativo de cada nación.

4. Acompañamiento docente científica

Según la Unesco (2019), el acompañamiento científico de los docentes se refiere al apoyo y la orientación que reciben los docentes en el ámbito de la enseñanza de las ciencias. Aunque no se han obtenido datos precisos sobre este tema, se puede suponer que el apoyo científico al maestro puede incluir cosas como:

Desarrollo de competencias científicas: se brinda apoyo a los docentes para desarrollar sus propias competencias científicas, actualizar su conocimiento en el campo de las ciencias y mejorar su capacidad para enseñar conceptos científicos de manera efectiva.

Diseño de estrategias de enseñanza: Las estrategias de enseñanza específicas para las ciencias pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar la curiosidad, la experimentación y el pensamiento crítico.

Uso de recursos y materiales educativos: se proporcionan recursos y materiales educativos relacionados con las ciencias, como simulaciones, experimentos, videos y materiales didácticos que apoyan el aprendizaje y la enseñanza de conceptos científicos.

Evaluación y retroalimentación: Se apoya la evaluación de los aprendizajes en ciencias y la retroalimentación a los estudiantes para mejorar su comprensión y desempeño en esta área.

Colaboración con otros docentes y expertos en ciencias: se fomenta la colaboración entre docentes y la participación de

expertos en ciencias, como científicos y profesionales del campo, para mejorar la enseñanza de las ciencias y promover la conexión entre la teoría y la práctica.

Es importante señalar que el apoyo a la educación científica puede variar según el contexto y las necesidades específicas de los profesores y los estudiantes de la educación científica.

5. Acompañamiento docente intercultural y ecológica

Luna (2023) afirma que el apoyo a la educación intercultural y ambiental se refiere al apoyo y la orientación que reciben los maestros en esta área de educación. Este tipo de directrices puede incluir:

El objetivo de la conciencia intercultural es aumentar la conciencia y el respeto por las diversas culturas en los entornos educativos. Esto implica reconocer y apreciar la diversidad cultural de nuestros estudiantes, así como fomentar la inclusión y la igualdad.

Integración de enfoques interculturales en la enseñanza: se brinda apoyo a los maestros para que incorporen enfoques interculturales en sus estrategias de enseñanza. Esto incluye promover el diálogo intercultural, utilizar materiales y herramientas educativas que reflejen la diversidad cultural y adaptar las estrategias de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes de diversas culturas.

Conciencia ambiental: tiene como objetivo enseñar a maestros y estudiantes a cuidar y proteger el medio ambiente. Esto implica incluir temas ambientales en el plan de estudios, fomentar prácticas sostenibles en el salón de clases y promover la participación de estudiantes en proyectos y actividades ambientales.

Conexión entre la cultura y el medio ambiente: reconociendo la importancia de la relación entre ambos, se

busca establecer vínculos entre ambos. Esto implica investigar cómo las costumbres pueden afectar la relación con el entorno natural y cómo el cuidado del medio ambiente puede ayudar a preservar la cultura.

Colaboración con comunidades y expertos: se promueve la colaboración con comunidades locales y expertos en temas ambientales e interculturales. Esto permite la participación de diferentes actores y la conexión con la realidad local, lo que mejora la enseñanza y el aprendizaje.

Es importante tener en cuenta que el acompañamiento intercultural y ambiental de los docentes puede variar según el contexto y las necesidades únicas de los docentes y los estudiantes en cada entorno educativo.

2.4. Glosario de términos

Acompañamiento docente

Consiste en brindar a los docentes apoyo y acompañamiento metodológico para mejorar su práctica pedagógica y promover su crecimiento profesional.

El clima de la organización

Se refiere al entorno psicológico y emocional que se ve en una organización, lo que afecta la satisfacción, la motivación y el desempeño de los docentes.

Capacitación profesional

Son las habilidades, conocimientos y actitudes que los maestros deben tener para desempeñar de manera efectiva su labor educativa.

El desempeño de los docentes

Hace referencia a cómo los maestros realizan su trabajo educativo, incluida la planificación, la enseñanza, la evaluación y las relaciones con los estudiantes.

Diversidad cultural

La diversidad cultural se refiere a la variedad de culturas que están presentes en un entorno educativo, donde se reconocen y valoran las diferencias culturales y se fomenta el respeto y la inclusión.

El enfoque de liderazgo

Esto se refiere a cómo los líderes o directivos educativos guían a los maestros y a la organización, lo que afecta el clima organizacional y la eficacia educativa.

La formación de los docentes

Hace referencia a los procesos de capacitación y desarrollo profesional que reciben los docentes en el ámbito educativo para mejorar sus competencias y actualizar sus conocimientos.

Integración y equidad

Para garantizar la participación y el éxito de todos los estudiantes, se centra en la igualdad de oportunidades y la diversidad en la educación.

La motivación del maestro

Es el impulso interno que lleva a los maestros a realizar su trabajo con entusiasmo y compromiso, lo que tiene un impacto en su desempeño y en el clima organizacional.

Satisfacción en el trabajo

Esto hace referencia al nivel de satisfacción y felicidad que experimentan los maestros en su trabajo, lo que influye en su motivación y compromiso.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

Considerando que Acosta (2020) define la operacionalización de las variables como el proceso de convertir las variables abstractas en variables concretas, observables y medibles. Es el proceso mediante el cual se define en detalle la forma en que se medirán las variables y se establecen los indicadores o dimensiones que permitirán su medición, para el caso del estudio se consideró la siguiente matriz.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION/ INDICE		INSTRUMENTO		
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL								
Clima Organizacional	Según Gorichon et al. (2020) el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o características del ambiente del trabajo tal como lo perciben los miembros de una organización.	Será valorado a partir de la aplicación de un cuestionario. Dimensiones:	Cooperación interpersonal	Liderar	1,2	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1	Cuestionario		
				Cambio	3,4					
				Motivación	5,6					
				Confort	7,8					
			Reconocimiento laboral	Estructura	9,10					
				Tomar decisiones	11,12					
				Comunicar organizacional	13,14					
			Desarrollo profesional	Remuneración	15,16					
				Identidad	17,18					
	Conflictos y cooperaciones	19,20								
				Motivación	21,22					
Acompañamiento docente	Según Prados et al. (2022) es la ayuda y el apoyo brindado a los docentes para mejorar las practica y calificaciones pedagógicas. Consiste en proporcionar orientación, recurso y retroalimentación para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje.	Moreno (2022) dimensiona: social, Psicopedagógica, Política, Científica, Intercultural y ecológica	Social	Interrelación	1,2	1. Nada Adecuado 2. Poco adecuado 3. Indiferente 4. Adecuado 5. Muy adecuado		Cuestionario		
				Participación	3,4					
				Socialización	5,6					
			Psicopedagógica	Fortalecimiento de la voluntad	7,8					
				Fortalecimiento de la motivación	9,10					
				Fortalecimiento de la autoestima	11,12					
			Política	Compromiso educativo	13,14					
				Sentido de solidaridad	15,16					
				Democracia e inclusión	17,18					
			Científica	Dominio de capacidades, y destrezas para aprender	19,20					
				Estrategias para aprender	21,22					
				Valores de las diferentes culturas	23,24					
			Intercultural y ecológica	Valores y Principios de la cultura institucional	25,26					
				Valores y recursos que nos Ofrece la naturaleza	27,28					

3.2. Tipo y diseño de la Investigación

Tipo de investigación

La investigación básica fue el tipo de investigación que se adecuó a los objetivos planteados, porque el objetivo del estudio no fue resolver directa e inmediatamente los problemas de clima organizacional o acompañamiento docente; en cambio, el objetivo del estudio fue determinar la intensidad y dirección de la correlación entre las variables de estudio.

Arias (2020) afirma que la investigación básica es un tipo de investigación realizada en un campo científico para comprender y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno o campo específico. También conocido como investigación pura o básica. La investigación de este tipo agrega conocimiento intelectual.

En lugar de aplicar los resultados a la práctica, la investigación básica tiene como objetivo aumentar el conocimiento o aplicarlo a otros estudios para responder preguntas. La generalización de teorías en un campo del conocimiento es el objetivo de la investigación básica. La mayoría de las veces, el objetivo es producir datos que respalden o refuten las hipótesis iniciales del estudio.

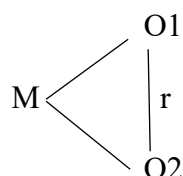
Diseño de investigación

El propósito del estudio es determinar con precisión la dirección y la fuerza de la correlación entre variables y dimensiones claves, por lo que el diseño de investigación es correlacional.

Según el estudio de Caballero (2020), el diseño correlacional de la investigación es una forma de investigar las relaciones entre dos o más variables que ocurren naturalmente sin intervenir ni manipularlas. El objetivo de este diseño es medir el grado y la dirección de la correlación entre las variables; en otras palabras, cómo cambia una variable cuando cambia la otra.

El coeficiente de correlación, un número que muestra la fuerza y dirección de una relación entre variables, se calcula utilizando métodos estadísticos en los diseños correlacionales. El coeficiente de correlación tiene una escala de -1 a 1. -1 indica una correlación perfecta negativa, 0 indica ninguna correlación y 1 indica una correlación perfecta positiva.

Esquema:



M representa la muestra seleccionada, O1 y O2 representan la magnitud de las variables y r es una estimación estadística de la dirección y fuerza de la correlación.

3.3. Población y Muestra

Población

La población objetivo de Bernal (2020) En una investigación científica, la población de estudio es el conjunto de personas, objetos o eventos que comparten el foco de interés del investigador. Dado que el investigador puede acceder y recopilar datos de la población objetivo o teórica, la población de estudio también se conoce como población accesible. Para el estudio actual, se ha considerado la siguiente distribución:

Tabla 2

Población de estudio.

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES
1	Nº38001 "GUSTAVO CASTRO PANTOJA"	36
2	Nº 38006 "9 DE DICIEMBRE"	29
3	Nº 38018 "DE MARAVILLAS"	18
4	Nº 38083 "LOS LICENCIADOS"	30
5	Nº 39001 "MARISCAL SUCRE"	23
6	Nº 39002 "MARIA PARADO DE BELLIDO"	21
7	Nº 39003 "CORAZON DE JESUS"	20
8	Nº 38009 "TUPAC AMARU II"	16
9	"GUAMAN POMA DE AYALA"	16
10	"LOS LIBERTADORES"	28
11	"LUIS CARRANZA"	32
12	"MARISCAL CACERES"	36
13	"NUESTRA SEÑORA DE FATIMA"	26
14	"SAN RAMÓN"	42
TOTAL		373

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es una parte o una parte de la población de estudio seleccionada para llevar a cabo una investigación científica. La muestra de estudio debe ser representativa de la población de estudio, lo que significa que debe reflejar sus características y variabilidad. Se utilizan métodos de muestreo probabilísticos o no probabilísticos para elegir la muestra de estudio, dependiendo de los objetivos y el diseño de la investigación.

Tabla 3

Muestra de estudio

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DOCENTES
1	Nº38001 "GUSTAVO CASTRO PANTOJA"	15
2	Nº 38006 "9 DE DICIEMBRE"	15
3	Nº 38018 "DE MARAVILLAS"	10
4	Nº 38083 "LOS LICENCIADOS"	15
5	Nº 39001 "MARISCAL SUCRE"	10
6	Nº 39002 "MARIA PARADO DE BELLIDO"	10
7	Nº 39003 "CORAZON DE JESUS"	10
8	Nº 38009 "TUPAC AMARU II"	10
9	"GUAMAN POMA DE AYALA"	10
10	"LOS LIBERTADORES"	15
11	"LUIS CARRANZA"	15
12	"MARISCAL CACERES"	15
13	"NUESTRA SEÑORA DE FATIMA"	15
14	"SAN RAMÓN"	15
TOTAL		180

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Todas las herramientas de recopilación de datos se utilizan para obtener datos para la investigación científica. Las herramientas de recopilación de datos varían según el propósito de la investigación, el diseño y los métodos utilizados (Pino, 2020).

Para obtener datos cuantitativos sobre el comportamiento de las variables, este estudio utilizó un cuestionario cerrado tipo Likert aplicado a una muestra de la población de estudio.

Validez de los instrumentos

Para validar la herramienta, se utilizó la "opinión de expertos", que requería la colaboración de los siguientes profesionales:

Tabla 4*Validez de instrumentos*

N°	Expertos	VX	VY
1	Dr. Segura Castilla Carlos	90,30 %	90,60%
2	Mg. Ticona Aguilar Efraín	90, 80%	90,40%
3	Mg. Tejada Mendoza Marco Antonio	90,70%	90,40%
	Total	90,60%	90,50%

Confiabilidad de los instrumentos

Según Carrasco (2019), la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos es el grado de consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos en diferentes momentos o circunstancias. En otras palabras, se refiere a la capacidad del instrumento para producir resultados uniformes y confiables.

Para el estudio actual, se calculó el estadígrafo Alpha de Cronbach, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 5*Confiabilidad de los instrumentos*

	Alfa de Cronbach	N elementos
V1	0,827	3
V2	0,887	5

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Resultados descriptivos

Para el objetivo general:

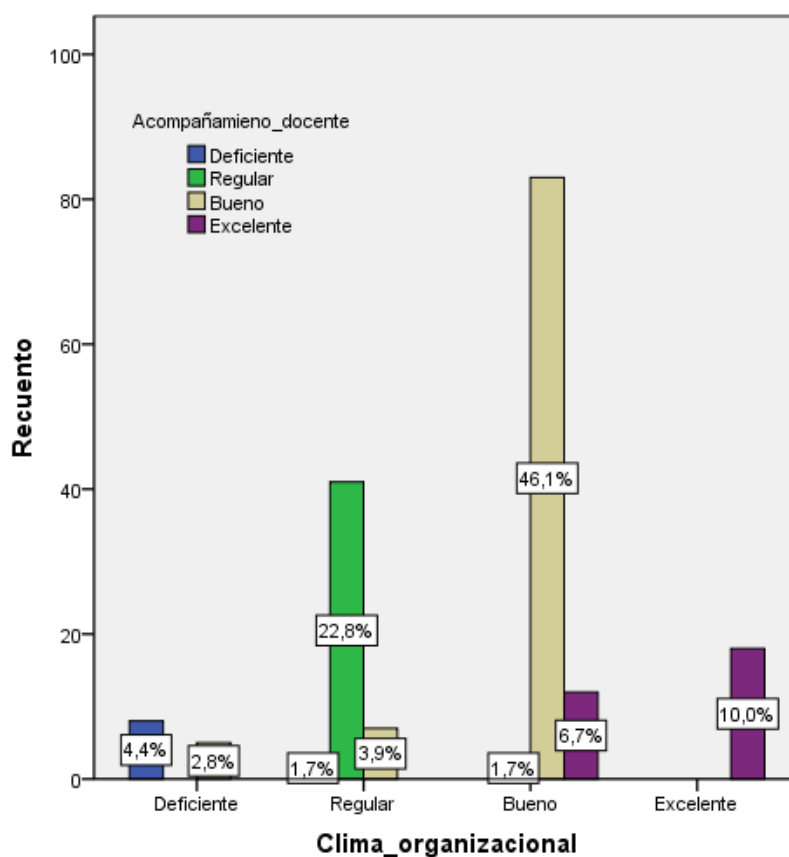
Tabla 6

Contraste entre clima organizacional y acompañamiento docente

		Acompañamiento docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
clima organizacional	Deficiente	8 4,4%	0 ,0%	5 2,8%	0 ,0%	13 7,2%
	Regular	3 1,7%	41 22,8%	7 3,9%	0 ,0%	51 28,3%
	Bueno	0 ,0%	3 1,7%	83 46,1%	12 6,7%	98 54,4%
	Excelente	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	18 10,0%	18 10,0%
	Total	11 6,1%	44 24,4%	95 52,8%	30 16,7%	180 100,0%

Figura 1

Resultados entre clima organizacional y acompañamiento docente



Se descubrió que el clima organizacional y el acompañamiento docente eran insuficientes para el 4,4% (8 personas). El 22,8% (41) señalan que es regular. El 46,1% (83 personas) dijeron que era bueno, mientras que el 10,0% (18 personas) afirman que es excelente.

La mayoría de los maestros opinan que ambas variables se muestran positivamente. Esto indica que en las instituciones educativas consideradas grupos de investigación existen condiciones favorables para la comunicación, el respeto y la evaluación de lo que hacen.

Para el objetivo específico 1

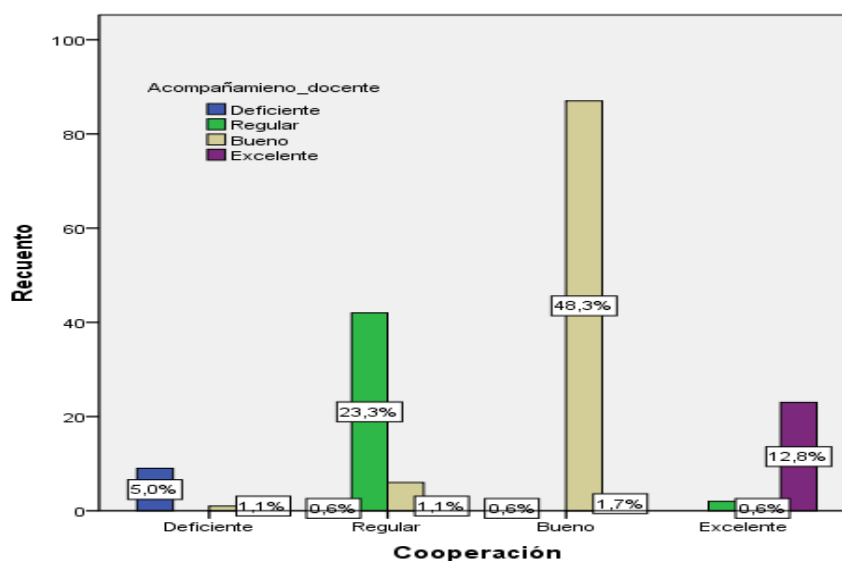
Tabla 7

Resultados acompañamiento docente y la cooperación interpersonal

		Acompañamiento docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Cooperación interpersonal	Deficiente	9	0	1	2	12
		5,0%	,0%	,6%	1,1%	6,7%
	Regular	1	42	6	2	51
		,6%	23,3%	3,3%	1,1%	28,3%
	Bueno	1	0	87	3	91
		,6%	,0%	48,3%	1,7%	50,6%
	Excelente	0	2	1	23	26
		,0%	1,1%	,6%	12,8%	14,4%
Total		11	44	95	30	180
		6,1%	24,4%	52,8%	16,7%	100,0%

Figura 2

Resultados acompañamiento y la cooperación interpersonal



Se puede ver en esta tabla que el 5,0% (9) de los profesores consideran que el acompañamiento y la cooperación interpersonal del docente son deficientes; el 23,3% (42) dicen que es regular; el 48,3% (87) afirman que es bueno y el 12,8% (23) señalan que es excelente.

Los resultados muestran que los profesores tienen una buena predisposición a trabajar juntos, lo que crea un entorno de trabajo adecuado y favorable para una comunicación asertiva y empática.

En relación con el objetivo específico 2

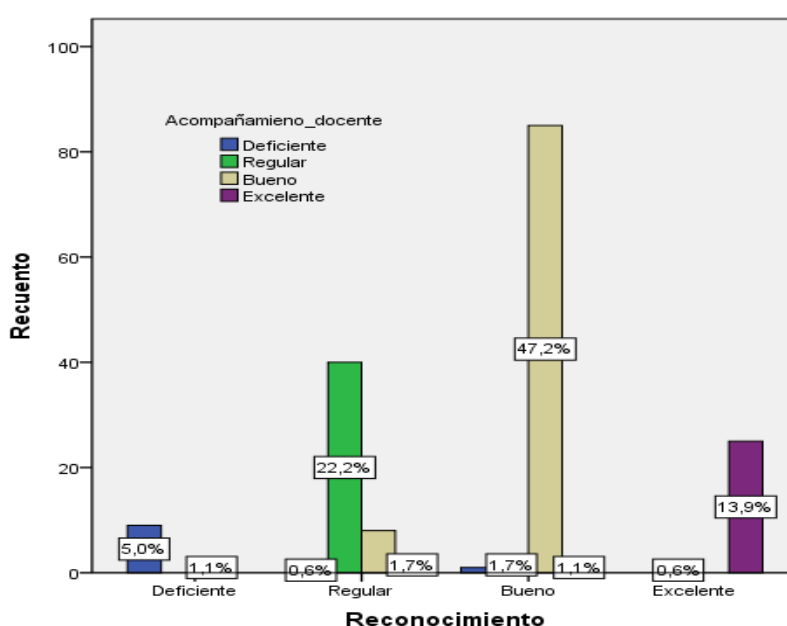
Tabla 8

Resultados entre acompañamiento docente y reconocimiento laboral

		Acompañamiento docente				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Reconocimiento laboral	Deficiente	9	0	2	0	11
		5,0%	,0%	1,1%	,0%	6,1%
	Regular	1	40	8	3	52
		,6%	22,2%	4,4%	1,7%	28,9%
	Bueno	1	3	85	2	91
Total		,6%	1,7%	47,2%	1,1%	50,6%
	Excelente	0	1	0	25	26
		,0%	,6%	,0%	13,9%	14,4%
		11	44	95	30	180
		6,1%	24,4%	52,8%	16,7%	100,0%

Figura 3

Resultados entre acompañamiento docente y reconocimiento laboral



La tabla muestra que el acompañamiento docente y el reconocimiento laboral 5,0% (9) son deficientes, el 22,2% (40) lo consideran regular, el 47,2% (85) lo consideran bueno y el 13,9% (25) lo consideran excelente.

Se cree que, en las instituciones educativas consideradas como área de estudio, existe una política institucional que reconoce el trabajo y la responsabilidad de los profesores, lo que genera confianza y credibilidad entre los profesores.

Para el objetivo específico 3

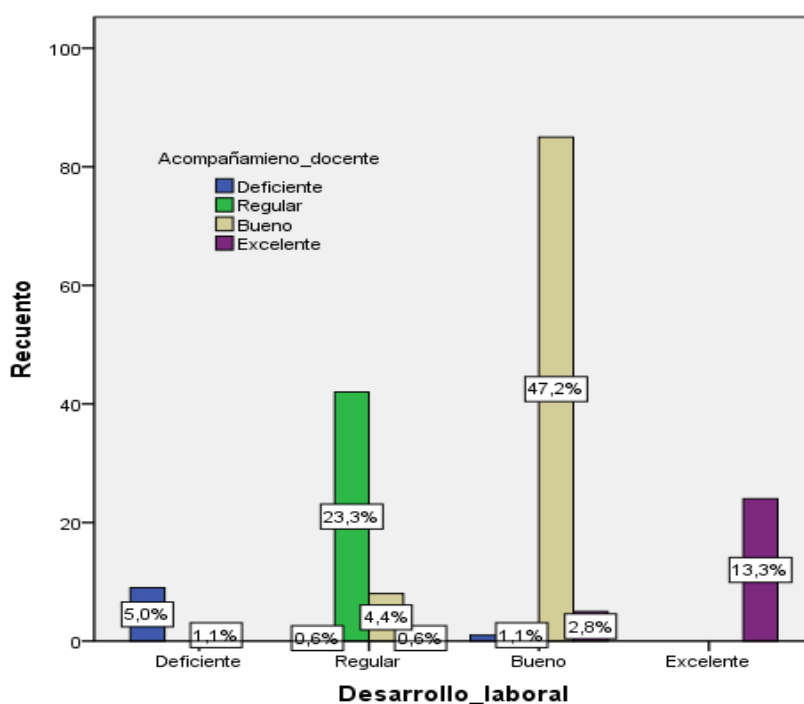
Tabla 9

Resultados entre acompañamiento docente y desarrollo profesional

		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Total
Desarrollo profesional	Deficiente	9	0	2	0	11
		5,0%	,0%	1,1%	,0%	6,1%
	Regular	1	42	8	1	52
		,6%	23,3%	4,4%	,6%	28,9%
	Bueno	1	2	85	5	93
		,6%	1,1%	47,2%	2,8%	51,7%
		0	0	0	24	24
	Excelente	,0%	,0%	,0%	13,3%	13,3%
Total		11	44	95	30	180
		6,1%	24,4%	52,8%	16,7%	100,0%

Figura 4

Resultados entre acompañamiento docente y desarrollo profesional



Esta tabla muestra que el 5,0% (9) de los docentes dicen que el acompañamiento y el desarrollo profesional son deficientes; el 23,3% dicen que son regulares; el 47,2% dicen que son buenos y el 13,3% (24) dicen que son excelentes.

Los resultados muestran que existe una política institucional que está pendiente y apoya el desarrollo profesional de los profesores, lo que aumenta la confianza, el respeto y la valoración del personal directivo hacia el trabajo que realizan los profesores, lo que permite crear un entorno de trabajo adecuado y pertinente.

4.2. Pruebas de hipótesis

Los resultados de esta prueba se organizaron de la siguiente manera: se evaluó la normalidad de los datos, que es una condición y exigencia taxativa en los trabajos de investigación científica, para identificar el estadígrafo que se utilizó para comprobar las hipótesis:

Tabla 10*Resultados de prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Acompañamiento docente	,295	180	0,000
Cooperación	,285	180	0,000
Reconocimiento	,284	180	0,000
Desarrollo laboral	,291	180	0,000
Clima organizacional	,313	180	0,000

Pino (2020) afirma que la prueba de normalidad estadística es un método para determinar si una muestra de datos tiene o no una distribución normal. La distribución normal, también conocida como distribución gaussiana o en forma de campana, es una distribución simétrica en la que la mayoría de los datos se concentra alrededor de la media y disminuye en los extremos. Los resultados de la prueba de normalidad respaldan la idea de que los datos no pueden formar una distribución normal.

Esto indica que el modelo estadístico que se eligió para calcular la dirección y fuerza de la correlación entre variables no es un modelo paramétrico. Además, se eligió el estadístico Rho de Spearman porque las variables eran categóricas ordinales.

Comprobación de la hipótesis para la hipótesis general

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el acompañamiento docente.

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el acompañamiento docente.

Tabla 11*Resultados correlación entre clima organizacional y acompañamiento docente*

		Acompañamiento docente	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,824**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	180

Después de la prueba de hipótesis, se descubrió que había una correlación directa muy alta entre el clima organizacional y el acompañamiento docente; se encontró un Rho de Spearman de 0,824, lo que indica que, a mayor puntaje de la primera variable, mayor puntaje en la segunda variable.

Se adoptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula porque el valor de probabilidad (valor) era 0,00 y no excedía el nivel de significancia α (0,05).

Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 1

Ho: El acompañamiento docente no se relaciona significativamente con la cooperación.

Ha: El acompañamiento docente se relaciona significativamente con la cooperación.

Regla de decisión:

$P \geq 0.05$, acepta hipótesis nula, $P < 0.05$, acepta la propuesta alterna.

Tabla 12*Resultados correlación entre cooperación entre profesores y acompañamiento docente*

		Acompañamiento docente	
Rho de Spearman	Cooperación entre profesores	Coefficiente de correlación	0,776**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	180

Después de probar las hipótesis, se descubrió que existe una correlación directa muy alta entre la cooperación y el acompañamiento docente. Esto se debe a que el Rho de Spearman es de 0.776, lo que significa que el puntaje de la primera variable es más alto que el de la segunda.

Se encontró que el valor de probabilidad (valor) era 0,00 y que no superó el nivel de significancia α (0,05). Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 2

Ho El acompañamiento docente no se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral.

Ha: El acompañamiento docente se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral.

Regla de decisión:

$P \geq 0.05$, acepta hipótesis nula, $P < 0.05$, acepta la propuesta alterna.

Tabla 13*Resultados correlación entre reconocimiento laboral y acompañamiento pedagógico*

		Acompañamiento docente	
Rho de Spearman	Reconocimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,805**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	180

Después de probar las hipótesis, se descubrió una fuerte correlación directa entre el reconocimiento laboral y el acompañamiento pedagógico, que se registró como Rho de Spearman = 0.805, lo que significa que cuanto más alto sea el puntaje de la primera variable, más alto será el puntaje de la segunda variable. Se descubrió que el valor de probabilidad (valor) era 0,00 y que no superó el nivel de significancia α (0,05). Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis para la hipótesis específica 3

Ho El acompañamiento docente no se relaciona significativamente con el desarrollo laboral.

Ha: El acompañamiento docente se relaciona significativamente con el desarrollo laboral.

Regla de decisión:

$P \geq 0.05$, acepta hipótesis nula, $P < 0.05$, acepta la propuesta alterna.

Tabla 14

Resultados correlación entre desarrollo laboral y acompañamiento docente

		acompañamiento docente	
Rho de Spearman	Desarrollo laboral	Coefficiente de correlación	0,860**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	180

Después de completar la prueba de hipótesis, se descubrió una fuerte correlación directa entre el desarrollo laboral del docente y el acompañamiento del docente, que se expresa por Rho Spearman = 0.860, lo que significa que a medida que aumenta el puntaje de la variable principal, aumenta el puntaje de la variable segunda. Se encontró que el valor de probabilidad (valor) era 0,00 y que no superó el nivel de significancia α (0,05). Se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados

El clima organizacional es un componente esencial para mejorar la calidad de los servicios que brindan las instituciones educativas. Este componente es crucial para

el acompañamiento docente en las instituciones y la gestión académica para una educación de calidad.

Según Guerrero y Vast (2019), es necesario explicar el fundamento teórico que sustenta estas consistencias e inconsistencias. En consecuencia, la finalidad del estudio de estos temas será proporcionar información teórica y práctica sobre este fenómeno. El informe final de la investigación incluye discusiones sobre los hallazgos. Teniendo en cuenta estas consideraciones, la siguiente información ha sido creada:

La hipótesis general encontró una correlación directa muy alta entre el clima organizacional y el acompañamiento docente ($Rho=0,824$). A nivel técnico, el 4,4% (8) de los encuestados consideró que el clima organizacional y el acompañamiento docente no estaban disponibles. El 22,8% (41) de las personas respondieron que es regular. El 46,1% (83 personas) dijeron que es "bueno", mientras que el 10,0% (18 personas) afirmaron que fue "excelente". La mayoría de los maestros opinan que ambas variables se muestran positivamente. Esto indica que existen condiciones favorables para la comunicación, el respeto y la evaluación de lo que hacen en las instituciones educativas consideradas grupos de investigación.

Según Yuktor (2019), el clima organizacional es el entorno social y emocional en el que se desarrolla el trabajo en una organización educativa, para confirmar lo dicho. Los hallazgos que se describen son similares a los de un estudio que Rodríguez realizó en 2019: La relación entre el clima organizacional y el desempeño educativo en los centros educativos de Yasica Arriba y El Mango, distrito educativo 11-01 de Puerto Plata, durante el periodo lectivo El año 2018 y 2019 son cruciales para el crecimiento de las actividades educativas porque el clima organizacional es fundamental para la calidad de los servicios. Además, se encontró que la correlación entre las variables era alta y directa ($Rho=0,822$).

Además, estos hallazgos están en línea con el estudio de éxito de López y Herrera (2018) sobre el clima escolar y los resultados educativos. El enfoque en escuelas públicas en la provincia de Carchi - Ecuador, ha demostrado que la motivación de los docentes se fortalece cuando hay un buen ambiente escolar ($Rho=0,824$) que supera los recursos físicos o limitaciones que enfrentan los docentes en su vida diaria. En el campo de la educación, es crucial fortalecer las actividades específicas. Las escuelas exitosas enfrentan estos obstáculos. Utilizamos la

proposición teórica de Bada (2020) de que un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la cooperación y la apertura al diálogo para explicar esta similitud en los resultados. Los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con su trabajo.

Se confirmó que, para la hipótesis específica 1, había una alta correlación directa entre el acompañamiento de los docentes y la cooperación de los docentes ($Rho=0,776$). A nivel técnico, es importante destacar que el 5 % (9) de los maestros cree que el apoyo pedagógico y la colaboración entre maestros son insuficientes. El 23,3% (42) de las personas respondieron que es estable. El 48,3% (87 personas) y el 12,8% (23 personas) dijeron que estuvo bien. Los resultados muestran que los docentes tienen una buena tendencia a trabajar en conjunto, lo que conduce a un ambiente de trabajo adecuado propicio para la confianza y la comunicación empática.

Los resultados descritos son similares a los obtenidos por Bautista (2023), quien en su tesis: Clima organizacional y acompañamiento docente en una institución educativa pública, Callao, 2023, afirmó que los hallazgos mostraron un coeficiente Rho de 0,792 que indicaba una correlación positiva y proporcional; también se alcanzó una significancia de dos colas inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis de nulidad y aceptar la alternativa. Se descubrió que existe una correlación entre el clima organizacional y el apoyo docente en una institución educativa pública de Callao en 2023.

La propuesta teórica de Zapata y Cano (2021) establece que el objetivo del acompañamiento docente es fortalecer las habilidades y competencias de los profesores, promoviendo su crecimiento profesional y su capacidad para enfrentar los desafíos educativos, lo que respalda la similitud de los resultados.

Asimismo, se encontró una alta correlación directa entre el apoyo educativo y el reconocimiento laboral en la Hipótesis 2 ($Rho=0,805$). El 5,0 % (9) de los docentes expresó que no era suficiente en la sección de comentarios. El 22,2% (40) opinó que era estable. El 47,2% (85) y el 13,9% (25) dijeron que fue bueno. Según los hallazgos del estudio, las instituciones educativas que se consideran campos académicos tienen políticas institucionales que reconocen las responsabilidades y tareas de los docentes y fomentan la confianza entre los docentes.

Los resultados registrados concuerdan con los resultados del trabajo de Luna en 2023, que encontró que fue posible confirmar el clima organizacional de las instituciones educativas y la presencia directa de apoyo pedagógico-educativo en Cuquito, provincia de Puno, en 2022. La relación entre las variables estudiadas, confirmada por el coeficiente de Spearman $r = 0.762$ y el valor $p = 0.000$, demuestra una relación positiva directa y significativa entre el clima organizacional y el apoyo educativo.

Estos hallazgos se pueden comparar con el trabajo de Toledo (2023), Apoyo Pedagógico y Clima Organizacional de Docentes de Instituciones Públicas de la Región Ayacucho de 2022, que encontró una correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas ($Rho = 0,956$; $0,000 < 0,05$); además, la dimensión planificación funcional, diálogo central con el usuario y las variables clima organizacional mostraron una correlación positiva moderada ($Rho = 0,636$).

Ponce (2021) destaca la similitud de los resultados al hablar de la importancia de un clima organizacional favorable en varios aspectos, particularmente su impacto en el desempeño de los empleados, que puede tener un impacto significativo en su desempeño. Los empleados que se sienten valorados, motivados y apoyados en su trabajo están más dispuestos a dedicarse y realizar su mejor trabajo.

Por último, se confirmó la Hipótesis 3 con una correlación directa muy alta entre el acompañamiento docente y el desarrollo laboral ($Rho = 0,860$). A nivel técnico, el 5,0 % (9) de los maestros dijeron que no había apoyo educativo ni sensibilización profesional. El 23,3% fue considerado estable. El 47,2 % las calificó como buenas y el 13,3 % (24) las calificó como excelentes. Los resultados obtenidos confirmaron que existen políticas institucionales que apoyan y respaldan el trabajo de los docentes, lo que aumenta la confianza, el respeto y el reconocimiento del trabajo de los docentes entre la dirección.

Estos hallazgos están en línea con el estudio de Choque y La Torre (2018). La prueba chi-cuadrado de independencia con valor 34.412, $p = 0.000$ y p -valor menor a 0.05 confirma que el clima organizacional y el apoyo educativo de las instituciones educativas están significativamente relacionados. La proposición teórica de Frederick (2023), que indica que los docentes que son observados su trabajo en el aula y luego reciben comentarios constructivos sobre su trabajo son docentes que mejoran

significativamente su desempeño, puede respaldar este hallazgo. Esto le permite identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora en su práctica educativa.

Conclusiones

1. Se encontró una correlación alta y positiva entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho ($r = 0,824$, $p < 0,05$). Esto implica que, a mayor clima organizacional, mayor apoyo docente perciben los maestros.
2. Se encontró una alta correlación positiva entre el apoyo docente y la cooperación en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho ($r = 0,776$, $p < 0,05$). Esto implica que, a mayor apoyo docente, los docentes trabajan más juntos en la institución.
3. En las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, se encontró una alta correlación positiva entre el apoyo docente y el reconocimiento laboral ($r = 0,805$, $p < 0,05$). Esto significa que, a mayor apoyo de los maestros, más reconocimiento laboral reciben por su trabajo.
4. En las instituciones educativas del distrito de Ayacucho, se ha llegado a la conclusión de que el apoyo docente está significativamente relacionado con el desarrollo profesional. El hallazgo de una correlación positiva y moderada entre ambas variables ($r = 0,860$, $p < 0,05$) respalda esto. Esto implica que el nivel de desarrollo profesional que experimentan los docentes en términos de capacitación, orientación y oportunidades de crecimiento aumentará con el apoyo que reciban.

Recomendaciones

1. Es fundamental establecer políticas y prácticas que fomenten la comunicación, la participación y el apoyo efectivos entre los miembros del personal docente para fomentar un clima organizacional positivo y favorable en las instituciones educativas. Además, las evaluaciones regulares del clima organizacional deben realizarse para identificar las áreas susceptibles de mejora y tomar medidas para fortalecer el apoyo al profesorado.
2. Se pueden implementar estrategias y actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo entre los profesores. Además, es fundamental brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que mejoren las habilidades de trabajo en equipo y colaboración de los profesores.
3. Es fundamental implementar sistemas y prácticas que reconozcan y valoren el trabajo de los maestros, como programas que recompensen y premien. Esto ayudará a establecer una cultura de valoración y reconocimiento en las instituciones educativas, en la que el trabajo de los maestros se valore y celebre con frecuencia.
4. Crear programas de mentoría y asesoramiento para los docentes, donde puedan recibir orientación y apoyo para su desarrollo profesional, así como oportunidades de capacitación y formación continua para los docentes.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. (2020). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 44(2), 188-190. http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-05342012000200017
- Ameri, N. H. C., Yovera, S. E. R. Y., Ayala, A. C. N., Maza, R. M. M., & Vásquez, Y. N. H. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera peruana. *Revista nacional de administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Arias, F. (2020). *El proyecto de investigación*. Caracas: Epsitema. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Armenteros, A. L. I. (2018). *Un acercamiento al clima organizacional*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93793>
- Bada, O. (2020, diciembre). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci_arttext
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS scale. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*. <https://doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Bautista, M. L. (2023). *Clima organizacional y acompañamiento docente, en una institución educativa pública, Callao, 2023* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123448>
- Bernal, C. (2020). Metodología de la investigación. 2(3), 141-156. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Botello, E. (2021, marzo). *Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742021000100283&script=sci_arttext

- Brito-Carrillo, C., Redondo, R. P., & Arbeláez, D. A. C. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000100141>
- Bustamante, R. Y. S. (2022). *Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Caballero, A. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Sab Marcos. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient.html?hl=es&id=D8jQYgEACAAJ&redir_esc=y
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Choque, L., & La Torre, M. (2018). *Clima organizacional y Acompañamiento Pedagógico en la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni – Andahuaylillas* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33531>
- Comunicación. (2022, 31 marzo). *¿Qué es el clima organizacional y por qué es importante?* IFFE Business School | Escuela de negocios | Master A Coruña. <https://iffe.es/que-es-el-clima-organizacional-y-por-que-es-importante/>
- Frederick, D. (2023, 24 enero). *Clima organizacional*. Enciclopedia Económica. <https://enciclopediaeconomica.com/clima-organizacional/>
- Gorichon, S., Aguayo, M. S., Araos, M. J., Yáñez, M., Rojas-Murphy, A., & Jara-Chandía, G. (2020). Prácticas de mentoría para la inducción de docentes principiantes: análisis de cuatro casos chilenos al inicio del proceso. *Calidad en la educación*, 52, 12. <https://doi.org/10.31619/caledu.n52.824>
- Govea, G. A. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372020000100003&script=sci_arttext

- Guerrero, M. V. L., & Vásquez, C. A. R. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 51, 225. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. <https://iesppnsledupe.sharepoint.com/sites/repositorio2/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Frepositorio2%2FDocumentos%20compartidos%2FSAMPIERI%202018%20%2D%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%2D%20rutas%20cuantitativa%20>
- Hernández, H. G. T. (2021, junio). *Clima organizacional y liderazgo en un instituto de Salud pública mexicano*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662021000200010&script=sci_arttext&tlng=en
- Lapo, M., & Bustamante-Ubilla, M. (2018). Incidencia del clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento prosocial de los profesionales de la salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500245>
- Lillo, E. S. (2018, 30 diciembre). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. <https://www.redalyc.org/journal/447/44762458002/html/>
- López, M., & Herrera, M. (2018). *Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador* [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Quito. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- Luna, M. (2023). *Clima organizacional y acompañamiento pedagógico docente de instituciones educativas de la provincia de Chucuito, Puno, 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108377>
- Moreno, C. E. R. (2018). *Clima organizacional en el contexto educativo*. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/>
- Nirian, P. O. (2022, 24 noviembre). *Clima organizacional*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

- Ortega, C. (2023, 26 julio). *Qué es el clima organizacional. características e importancia*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pino, R. (2020). Metodología de la investigación. *Perfiles Educativos*, 31(124), 141-146.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=169&controller=product
- Ponce, E. G. S. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: caso empresa de seguridad Covipen*. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383818>
- Prados, M. L., Borgobello, A., Brun, L. R., & Pierella, M. P. (2022). Acompañamiento, vínculo pedagógico e imaginarios sobre el primer año en tiempos de virtualización forzosa desde la perspectiva de estudiantes. *Praxis Educativa*, 26(2), 1-22. <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2022-260207>
- Ramírez, E. L., Hernández, L. F. G., & Iñiguez, J. E. M. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 792-812.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Rodríguez, E. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en los centros educativos Yásica Arriba y el Mango, Distrito Educativo 11-01 de Puerto Plata en el periodo escolar 2018-2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Abierta para Adultos de Santo Domingo.
<https://rai.uapa.edu.do/handle/123456789/495>
- Toledo, N. (2023). *Acompañamiento pedagógico y clima organizacional en docentes de una institución pública, región Ayacucho, 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108376>
- Torres, M. I., Rodríguez, D., Salazar, P., & Quispe, W. (2021). Acompañamiento pedagógico y práctica docente en la educación básica regular. enfoques y tendencias. *Scielo*, 10(52), 24-38. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/10/Ed.5224-38-Torres-Retamozo-et-al.pdf>

- Unesco. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: reflexiones para el contexto peruano*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>
- Vásquez, J. G., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Del Pilar Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Yuctor, M. (2019). Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector de alojamiento. Caso ciudades de Quito y Cuenca. *Riat*, 15(1), 82-92. <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/0718-235X-riat-15-01-82.pdf>
- Zapata, A. G., & Cano, A. S. G. (2021). Creencias sobre las interacciones docente-estudiante en el aprendizaje colaborativo. *Estudios pedagógicos*, 47(3), 303-319. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000300303>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título. “Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas distrito de Ayacucho”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES /INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho.	Clima organizacional	Cooperación interpersonal Reconocimiento laboral Desarrollo profesional	TIPO DE INVESTIGACIÓN. Cuantitativo. DISEÑO: Descriptivo correlacional. V1 -----r-----V2 V1: clima organizacional V2: acompañamiento docente r: representa la correlación entre las variables.	Estuvo integrada por 373 docentes, sin embargo, solo se seleccionó una parte de esta para la muestra integrada por 180.	Variable 1: Cuestionario Variable 2: Cuestionario
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y la cooperación interpersonal entre profesores en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho? ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y el reconocimiento laboral en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho? ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento docente y el desarrollo profesional en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre el acompañamiento docente y la cooperación interpersonal en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho. Determinar la relación entre el acompañamiento docente y el reconocimiento laboral en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho. Determinar la relación entre el acompañamiento docente y el desarrollo profesional en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho.	Acompañamiento docente	Social Psicopedagógica Política Científica Intercultural ecológica	y		

Anexo 2

Cuestionario sobre Clima organizacional

Estimado (a) docente:

Se está realizando una encuesta que busca conocer su opinión sobre el clima organizacional que experimenta en su centro educativo, por lo cual necesitamos que sea totalmente sincero en cada respuesta que nos comparta, ya que de su aporte se planteará posibles mejoras, asimismo nos comprometemos la confidencialidad de sus opiniones.

Datos Informativos:

Edad:

Sexo: Femenino: () Masculino ()

Institución Educativa:

Fecha:

Instrucciones

Seleccione su respuesta marcando con un aspa (X) en el recuadro que usted crea conveniente, en base a su valoración.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

Nº	COOPERACIÓN INTERPERSONAL	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia considera que el director transmite liderazgo en su gestión?					
2	¿Con qué frecuencia considera que el director transmite liderazgo a su equipo de trabajo?					
3	¿Con qué frecuencia el director idea propuestas de innovación en beneficio de la institución educativa?					
4	¿Con qué frecuencia el director recibe propuestas de innovación?					
5	¿Cuántas veces considera que el director recompensa a su equipo de trabajo por el cumplimiento de sus funciones?					
6	¿Cuántas veces se ha sentido motivado por el director?					
7	¿Con qué frecuencia considera que el director provee las condiciones materiales para que el docente cumpla con su función?					
8	¿Con qué frecuencia considera que el director se preocupa por el bienestar docente y de los estudiantes?					
	RECONOCIMIENTO LABORAL					
9	¿Con qué frecuencia considera que el director distribuye el trabajo en tareas para el equipo de trabajo?					
10	¿Con que frecuencia considera que el director fomenta la coordinación entre los integrantes del equipo de trabajo?					

11	¿Con que frecuencia la toma de decisiones del director influyen positivamente en la institución?					
12	¿Con que frecuencia el director se reúne con el equipo de trabajo para la toma de decisiones?					
13	¿Con qué frecuencia los integrantes de la institución se mantienen en comunicación?					
14	¿Con qué frecuencia el director incentivo a los integrantes de la institución a mantener comunicación entre sí?					
15	¿Considera que la remuneración docente es acorde a sus funciones y preparación?					
16	¿Considera que la remuneración del director es acorde a sus funciones y preparación?					
	DESARROLLO PROFESIONAL					
17	¿Con qué frecuencia se siente identificado con la institución educativa donde labora?					
18	¿Con que frecuencia considera que el director se siente identificado con los objetivos de la institución educativa?					
19	¿Cuántas veces aproximadamente ha experimentado conflictos dentro de la institución?					
20	¿Cuántas veces aproximadamente ha experimentado cooperación dentro de la institución?					
21	¿Con que frecuencia se siente motivado dentro de la institución educativa para ejercer sus funciones?					
22	¿Con que frecuencia el director manifiesta estar motivado dentro de la institución educativa para ejercer sus funciones?					

Gracias por su participación

Anexo 3

Cuestionario sobre Acompañamiento docente

Estimado (a) docente:

Se está realizando una encuesta que busca conocer su opinión sobre el acompañamiento docente que experimenta en su centro educativo, por lo cual necesitamos que sea totalmente sincero en cada respuesta que nos comparta, ya que de su aporte se planteará posibles mejoras, asimismo nos comprometemos la confidencialidad de sus opiniones.

Datos Informativos:

Edad:

Sexo: Femenino: () Masculino ()

Institución Educativa:

Fecha:

Instrucciones

Seleccione su respuesta marcando con un aspa (X) en el recuadro que usted crea conveniente, en base a su valoración.

Nada adecuado (1)	Poco adecuado (2)	Indiferente (3)	Adecuado (4)	Muy adecuado (5)
-------------------	-------------------	-----------------	--------------	------------------

Nº	SOCIAL	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera la forma en la que se incentiva a la relación entre los integrantes de la institución?					
2	¿Cómo califica la forma en la que el director sugiere que la interrelación entre el equipo de trabajo?					
3	¿Cómo calificaría la forma en la que su participación busca el bien común?					
4	¿Cómo calificaría la manera en la que el director incentiva a la participación del personal a su cargo?					
5	¿Cómo definiría el nivel de socialización del director con el entorno laboral					
6	¿Cómo definiría su la forma en la que el director fomenta nivel de socialización entre el grupo humano de trabajo?					
	PSICOPEDAGÓGICA					
7	¿Cómo categorizaría las actitudes del director?					
8	¿Cómo calificaría la forma en la que el director los incentiva a mejorar sus actitudes?					
9	¿Cómo considera que el director transmite motivación al personal a su cargo?					
10	¿Cómo calificaría la forma en la que el director intenta motivar a los docentes en pro de alcanzar objetivos comunes dentro de la institución educativa??					
11	¿Cómo calificaría la forma en la que el director demuestra su autoestima?					
12	¿Cómo calificaría el trato del director para la mejora de su autoestima?					
	POLÍTICA					

13	¿Cómo calificaría el compromiso del director para el desarrollo del acompañamiento docente?					
14	¿Cómo calificaría la forma como el director enfrenta los desafíos del desarrollo del acompañamiento docente?					
15	¿Cómo calificaría la forma en la que director fomenta la solidaridad entre los docentes?					
16	¿Cómo calificaría la forma en la que director fomenta la solidaridad entre los estudiantes?					
17	¿Cómo calificaría la forma en la que director fomenta la democracia dentro de la institución?					
18	¿Cómo calificaría la forma en la que director fomenta la inclusión dentro de la institución?					
	CIENTÍFICA					
19	¿Cómo considera la forma en la que este acompañamiento liderado por el director fomenta el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas de los docentes a nivel individual?					
20	¿Cómo considera la forma en la que este acompañamiento liderado por el director fomenta el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas de los docentes a nivel grupal?					
21	¿Cómo considera las estrategias de aprendizaje que recomienda el director?					
22	¿Cómo considera el interés docente por implementar nuevas estrategias de aprendizaje?					
	INTERCULTURAL Y ECOLÓGICA					
23	¿Cómo calificaría la forma en la que el director valora las distintas culturas?					
24	¿Cómo calificaría la forma en la que el director incentiva al equipo de trabajo para valorar las distintas culturas?					
25	¿Cómo considera la manera en la que el director trabaja en base a la visión educativa de la institución?					
26	¿Cómo califica la forma en la que el director fomenta los principios instaurado dentro de la institución?					
27	¿Cómo califica la forma en la que el director promueve el respeto hacia la naturaleza?					
28	¿Cómo califica la forma en la que el director promueve los recursos para el cuidado del medio ambiente?					

Gracias por su participación

Anexo 4
Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Carlos Segura Castilla	Doctor en educación	Docente	Clima organizacional	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONALP Y ACOMPAÑAMIENTOP DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90,30 %

Lima 11 setiembre 2022	21859900		937185053
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 2

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Carlos Segura Castilla	Doctor en Educación	Docente	Acompañamiento pedagógico	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONALP Y ACOMPAÑAMIENTOP DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90,60 %

Lima 11 setiembre 2022	21859900		937185053
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 1

DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Efraín Ticona Aguilar	Magister en Educación	Docente	Clima organizacional	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONALP Y ACOMPAÑAMIENTOP DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

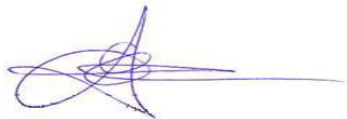
ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					91
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90,80 %

Lima, 18 setiembre 2022	24711979		998847487
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 2
DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Efraín Tico Aguilar	Magister en educación	Docente	Acopañamiento pedagógico	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONALP Y ACOMPAÑAMIENTOP DOCENTEP EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

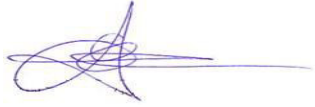
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90,40 %

Lima, 18 setiembre 2022	24711979		998847487
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE

FICHA VARIABLE 1

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Tejada Mendoza Marco Antonio	Magister en Docencia Universitaria	UNMSM	Clima organizacional	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONAL Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

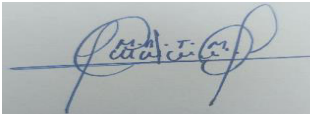
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					91
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					91
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90,70 %

Lima 20 setiembre 2022	08331831		996975634
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

FICHA VARIABLE 2

I. DATOS INFORMATIVOS

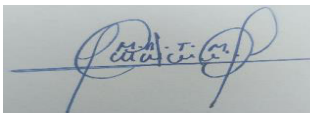
Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Tejada Mendoza Marco Antonio	Magister en Docencia Universitaria	UNMSM	Acompañamiento pedagógico	Nancy Lope Terres
Título: CLIMAP ORGANIZACIONALP Y ACOMPAÑAMIENTOP DOCENTEP EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DISTRITO DE AYACUCHO				

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61- 80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					91
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90,40 %

Lima 20 setiembre 2022	08331831		996975634
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

Anexo

Base de datos

		V1: CLIMA ORGANIZACIONAL																						
		POTENCIAL HUMANO						DISEÑO ORGANIZACIONAL										CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN						
Muestra	Pregu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
I.E. N° 1	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	
	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	
	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	1	5	5	4	
	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	
	6	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	2	4	4	4	
	7	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	
	8	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
	9	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	
	11	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
	12	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
	13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	1	4	4	
	14	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	5	5	4	5	5	
	15	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	
	16	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	5	1	4	4	5	

V2: ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE																														
		SOCIAL					PSICOPEDAGOGICA						POLITICA						CIENTIFICA				INTERCULTURAL Y ECOLOGICA							
Muestra	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	1	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	
	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
	6	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
I.E N° 1	7	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
	9	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	10	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
	11	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
	12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3
	15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	16	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
	17	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
	18	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	
	19	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	1	
	20	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	I.E N° 2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5