

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

Nancy Lope Terres

<https://orcid.org/0000-0002-3187-4742>

[lopenan04@gmail.com](mailto:lopenan04@gmail.com)

Estudiante Maestría en Educación  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Abelardo Rodolfo Campana Concha

<https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

[acampanac@unmsm.edu.pe](mailto:acampanac@unmsm.edu.pe)

Docente Facultad Educación UNMSM

Frida Godoy Vargas

<https://orcid.org/0000-0003-0194-7143>

[fridagodoy01@gmail.com](mailto:fridagodoy01@gmail.com)

### RESUMEN

**Objetivo:** Conocer la relación entre clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas del distrito de Ayacucho 2022. **Materiales y Método:** no experimental descriptivo correlacional se empleó cuestionarios, n = 180 docentes, posteriormente procesada en el programa SPSS 21. **Resultados:** Los resultados permitieron confirmar el planteamiento alterno con una estadística de 0.814 que confirman la idoneidad en el clima organizacional con una frecuencia de casi siempre que implica que el acompañamiento pedagógico se desarrolle de forma adecuada, así mismo se confirmó las relaciones en los planteamientos específicos. **Conclusión:** Existe una relación entre las variables, sin embargo, aún existe dudas en un importante número de docentes encuestados debido a su posición de indiferente.

**Palabras clave:** organizacional; acompañamiento; potencial humano; cultura; organización.

Correspondencia: [lopenan04@gmail.com](mailto:lopenan04@gmail.com)

Artículo recibido 05 enero 2023 Aceptado para publicación: 26 enero 2023

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Lope Terres, N., Campana Concha, A. R., & Godoy Vargas, F. (2023). Clima organizacional y acompañamiento docente en las instituciones educativas - distrito de Ayacucho. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5407-5416. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4837](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4837)

## Organizational climate and teaching accompaniment in the educational institutions of the Ayacucho district

### ABSTRACT

Objective: To know the relationship between organizational climate and teacher accompaniment in the district - Ayacucho 2022. Materials and Method: non-experimental descriptive correlational questionnaires were used, n = 180 teachers, later processed in the SPSS program. Results: The results allowed us to confirm the alternative approach with a statistic of 0.814 that confirm the suitability in the organizational climate with a frequency of almost always implying that the pedagogical accompaniment is developed adequately, likewise the relationships in the specific approaches were confirmed. Conclusion: There is a relationship between the variables, however there are still doubts in a significant number of teachers surveyed due to their position of indifferent.

**Keywords:** *organizational; accompaniment; human potential; culture; organization.*

## INTRODUCCIÓN

Actualmente las escuelas públicas y privadas en la región y otras regiones del país, determina y condiciona el comportamiento de sus trabajadores que laboran en dichas instituciones.

En una organización un trabajador insatisfecho refleja falta de motivación, no sentido de pertenencia, relaciones conflictivas y bajo desempeño laboral, generando relaciones inadecuadas entre directivos, docentes, etc.

Según un estudio publicado en el periódico /Gestión 2021) refiere 55% de empleados en el Perú sienten temor de fallar en su centro de labores, es decir teme enfrentarse ante la situación posiblemente porque el clima no tiene la confianza necesaria para asumir el error o la comunicación con sus superiores que le impide enfrentar esta carga.

Por otra parte, un informe de el Comercio (2021) rebeló 73% de personas en el país estaría dispuesto a cambiar de centro de labores, cuya justificación en sus respuestas se deben al estrés que en ellos genera sus funciones y la insatisfacción del clima organizativa.

Según Minedu (Ministerio de Educación, 2017) menciona: “cerca al 100% de profesores reconocen la necesidad de promover participando y capacitándose con la finalidad de mejorar su trabajo” (p.26). Es decir, los docentes siempre se encuentran interesados en participar en actividades que los ayude a mejorar su desempeño.

Por ello, el acompañamiento docente es una apuesta a seguir mejorando el accionar docente, como lo refiere Incháustegui (2013):

“El proceso de acompañar al docente en el trabajo en el aula, debe constituir asesoría permanente mediante la observación, diálogo y reflexiva de parte los facilitadores con el propósito de desarrollar el trabajo docente en un ambiente adecuado en el aula” (p.17).

Influenciar positivamente mediante una adecuada organización sobre todo el trabajo docente en el colegio, es un problema a diario que debe ser investigado; por lo tanto, es menester realizar con los docentes en las instituciones en estudio, que cuenta con profesionales entre docentes del nivel primaria y secundaria.

## METODOLOGÍA

Es una investigación correlacional en base a un análisis cuantitativo de empleo como instrumentos dos cuestionarios correspondientes a cada variable. Se empleará el

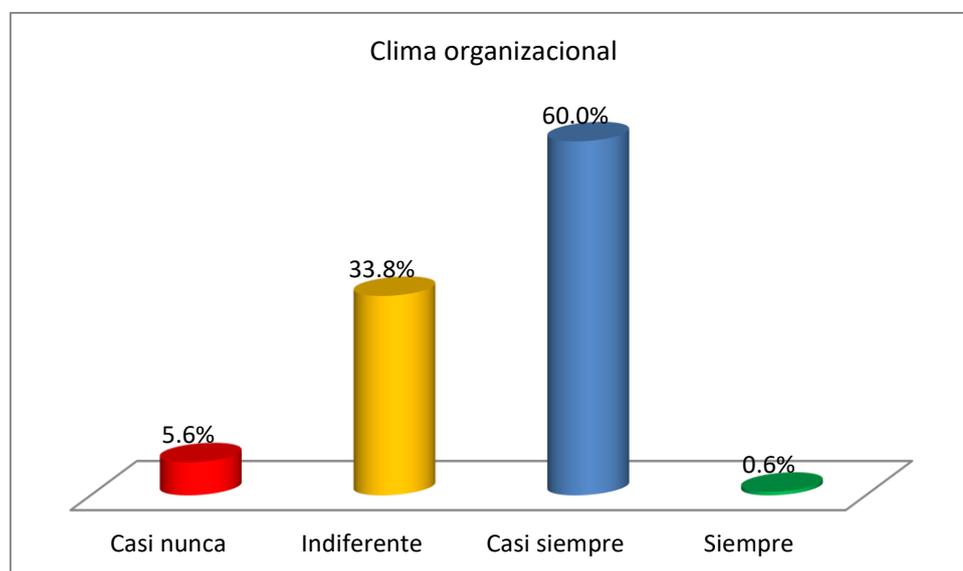
paquete computacional SPSS 21, con la finalidad de establecer los resultados estadísticos.

## RESULTADOS

**Tabla 1.** Frecuencia variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	10	5,6
Indiferente	61	33,8
Casi siempre	108	60,0
Siempre	1	,6
Total	180	100,0

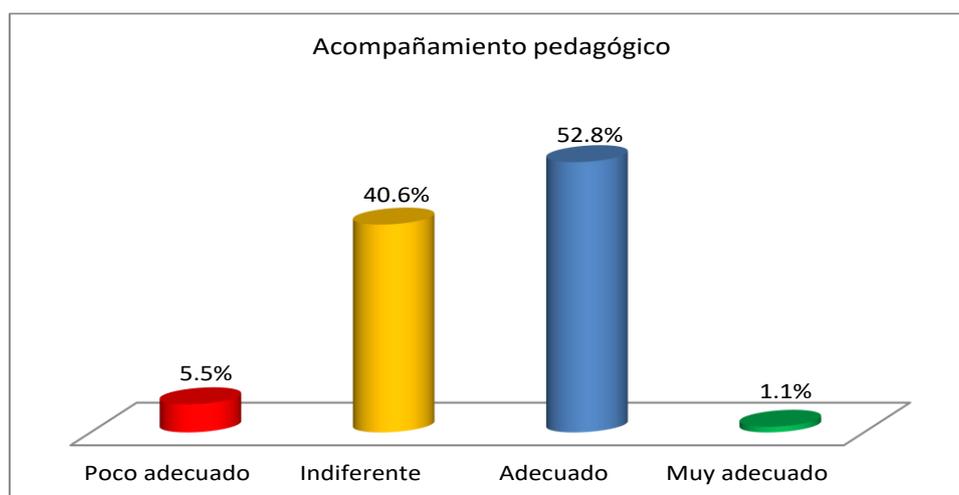
**Figura 1.** "Clima organizacional"



Se observa que el 60.0% de los docentes consideró que casi siempre se siente cómodo con el clima organizacional de la institución donde trabaja, el 33.8% de indiferente, el 5.6% casi nunca y el 0.6% siempre, es decir la mayoría no muestra una satisfacción máxima.

**Tabla 2.** Frecuencias variable acompañamiento pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	10	5,5
Indiferente	73	40,6
Adecuado	95	52,8
Muy adecuado	2	1,1
Total	180	100,0

Figura 2. *Acompañamiento pedagógico*

El 52.8% consideraron que el acompañamiento docente se desarrolla de forma adecuada, el 40.6% son indiferentes, 5.5% poco adecuado y solo 1.1% muy adecuado, quiere decir la opinión se encuentra dividida manifestando preocupaciones.

### Prueba general

HGA: Existe relación significativa “entre el clima organizacional y acompañamiento docente en las Instituciones Educativas Públicas - Ayacucho”.

Tabla 3. *Correlación hipótesis general*

Correlación		Acompañamiento pedagógico	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Correlación	,814
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

Se estableció  $Rho = 0,814$  es decir una correlación positiva muy buena y sig. = 0,000, permitiendo validar la hipótesis alterna, la mayoría manifiesta entre ambas variables tratadas y los identifican como casi siempre y adecuado, respectivamente.

### Prueba específica 1

HA. El Potencial Humano se relaciona positivamente con el acompañamiento docente.

Tabla 4. *Correlación he1*

Correlación		Acompañamiento pedagógico	
Rho de Spearman	Potencial humano	Correlación	,600
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

La estadística estableció  $Rho = 0,600$  correlación positiva media, significancia = 0,000 aceptándose ha, la opinión mayoritaria mostró para las mencionadas variables la percepción de casi siempre y adecuado, respectivamente.

### Prueba específica 2

HA. El diseño organizacional se relaciona significativamente con el acompañamiento docente.

**Tabla 5.** *Correlación he2*

Correlación		Diseño organizacional	
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Correlación	,549
		Sig.	,000
		N	180

Se estableció  $Rho = 0,549$  correlación moderada y una sig. = 0,000, se aceptó la ha, involucrando la mayoritaria perciben entre ambas categorías entre casi siempre y adecuado.

### Prueba específica 3

HA. La Cultura de la organización se relaciona significativamente con el acompañamiento docente.

**Tabla 6.** *Correlación he3*

Correlación		Cultura de la organización	
Rho de Spearman	Acompañamiento pedagógico	Coefficiente de correlación	,508
		Sig. (bilateral)	,000
		N	180

Se halló  $Rho = 0,508$  correlación moderada y  $P = 0,000$ , aceptándose la ha, involucrándose la percepción entre las variables aprecian entre casi siempre y adecuado.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados establecidos demostraron que la hipótesis general halló una relación de 0,814 entre las variables, la mayoría sobre clima organizacional opinó casi siempre un 60,0%, en tanto que el acompañamiento pedagógico percibe una opinión de adecuada (52,8%), sin embargo, en ambos casos aún existen número considerable de docentes que prefiere mantener una opinión intermedia. Los resultados, son reforzados por López (2021) donde estableció el clima organizacional influye en el entorno laboral creando la

necesidad de realizar *feedback* periódicos a los colaboradores de la institución, con lo que se puede extrapolar que el acompañamiento pedagógico permitirá evaluar de forma consciente la función docente, pero se tiene que recordar que el mejoramiento del profesional parte de la motivación que encuentra en el entorno, como lo indicó también Peña (2018) indicando que un buen clima permite retener el talento profesional.

En el siguiente punto, se logró confirmar la relación entre el potencial humano y el acompañamiento pedagógica con un estadístico de 0,600, luego de analizar que la mayoría de la muestra percibe que casi siempre se refuerza el potencial humano (52.2%) y en el caso del acompañamiento y sus dimensiones se desarrollan de manera adecuada, sin embargo, aún se considera preocupante que aún se evidencien posiciones intermedias sobre estos resultados. Como demuestran Cantillo y Calabria (2018) el acompañamiento permite mejorar el potencial docente, sin embargo también debe ser capaz de adaptarse a los distintos cambios, sin embargo, este no debe perjudicar su entorno permitiendo clima adecuado. A este punto, también se le puede sumar Aravena (2020) que el potencial humano debe incentivarse en el acompañamiento mediante diálogos de carácter instructivo. Lozano (2019) suma en sus conclusiones la necesidad de crear un plan de monitoreo con énfasis a potenciar el talento humano, es decir se tiene que comisionar funciones en base a sus habilidades, pero aquí hay que tener en cuenta la idoneidad del entorno de trabajo.

Seguido se pudo identificar una relación Spearman de 0,549, estadísticamente categorizado como positiva media, entre el diseño organizacional y el acompañamiento pedagógico, que en el caso de la dimensión de la primera variable es experimentado por la mayoría como “casi siempre”, representada por 48.9%, sin embargo aún relevante número de docentes participantes que prefieren mantener un punto de vista intermedio, es decir no consideran que estos aspectos superan sus expectativas, pero tampoco sienten decepcionados en su totalidad. Para Fernández (2021) el acompañamiento pedagógico es una oportunidad para mejorar la comunicación en temas que involucran los elementos emocionales, motivacionales y comunicación efectiva por lo cual estas tareas las deben asumir profesionales competentes capaces de escuchar las necesidades de los integrantes de la institución. Por su parte, Gutiérrez y Chávez (2019) aunque no toca directamente el diseño organizacional, nos dan a entender también que tan importante es que la organización cuente con el personal idóneo con información

actualizada sobre el acompañamiento y no verlo solo como una actividad de supervisión. Por último, se halló una correlación de 0.508 entre la cultura de la organización y el acompañamiento pedagógico, en donde la dimensión es experimentada por la mayoría en una frecuencia de idoneidad de casi siempre (60.0%), mientras que el 52.8% calificó de adecuado la segunda variable, aunque seguido de estas cifras se encuentran posiciones intermedias. A esto podemos sumarle las apreciaciones de Martínez y González (2010) quienes dan cuenta de la importancia de la integración de organización que se manifiesta como una oportunidad para motivarse unos a otros, cuyas acciones seleccionadas no solo debe realizarse por obligación participativa, sino hacer que el personal se comprometa a ello

Martínez y González (2010) señalaron: “acompañamiento pedagógico se define como el proceso de integración y humanización de la formación docente, convirtiéndola en una oportunidad y medio para restaurar, moldear y reforzar el espacio, las motivaciones, las condiciones, los procesos y las actitudes, en las comunidades educativas, que juegan un papel de apoyo a la profesionalización en, para y desde la vida”. No se trata solo de participar en una escuela o programa de intervención educativa. Es importante aclarar también lo que dice González y González (2010) señala que la organización influye en la productividad, satisfacción y motivación, de esta manera se conseguirá que los colaboradores se involucren más en la cultura de la empresa, la idoneidad del mismo permitirá que el acompañamiento no se limite solo a supervisar.

#### **CONCLUSIONES:**

1. Se conoció una relación entre “clima organizacional y el acompañamiento docente”, entendiéndose que aún falta mejorar, especialmente en el aspecto intercultural y ecológico, sin embargo, aún existe dudas en un importante número de docentes encuestados debido a su posición de indiferente.
2. Se determinó que el énfasis en el potencial humano con una frecuencia mayoritaria de casi siempre permite que el acompañamiento docente se desarrolle de forma adecuada, aunque aún existen opiniones de algunos docentes que brindan un punto de vista intermedio inclusive en el desarrollo social, psicopedagógico, político, científico e intercultural.
3. Se identificó que la relación entre el diseño organizacional y el acompañamiento pedagógico, en donde ambos destacan una frecuencia de casi siempre y adecuado,

sin embargo, los aspectos que involucran a la estructura, toma de decisiones, comunicación y aspectos remunerativos que aún genera posiciones intermedias en los docentes, por lo cual no se puede señalar que existe una satisfacción máxima.

4. Se halló que la cultura de la organización (casi siempre) está relacionada al acompañamiento pedagógico (adecuado), es decir para los docentes la identidad, cooperación y motivación se desarrollan con cierta idoneidad para que esta estrategia formativa que involucra temas sociales, psicopedagógica, política, científica e intercultural que aún existen posiciones de indiferente.

## AGRADECIMIENTOS

A directivos y docentes de las instituciones educativas en estudio.

## REFERENCIAS

- Cantillo, B. y Calabria, M. (2018). *Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria* [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/61/32828896%20-%2012634296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. (22 de julio de 2021). Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/?ref=gesr>
- El Comercio (10-06-2021). <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Fernández, S. (2021). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en escuelas públicas de Lima Metropolitana* [Tesis Magisterial, PUCP].
- García, D. (2012). *Acompañamiento a la práctica pedagógica* [Archivo PDF]. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica\\_Dominicana/ccp/20170217042603/pdf\\_530.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Republica_Dominicana/ccp/20170217042603/pdf_530.pdf)
- González, H. y González, L. (2010). *Clima organizacional* [Archivo PDF]. [https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf)

- Gutiérrez, M. y Chávez, A. (2019). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente del colegio público José de la Cruz Mena, en la modalidad de educación secundaria, turno vespertino, ubicado en el municipio de Managua, distrito IV, en el periodo del II semestre del año 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12182/1/100284.pdf>
- Incháustegui, C. (2013). Acompañamiento docente para liderar la educación. *Educación*, 19, 17-22. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1016>
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis Magisterial, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Lozano (2019). *Modelo de monitoreo y acompañamiento pedagógico, basado en la Teoría de Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato, para perfeccionar el desempeño de los Docentes en la Institución Educativa "Inka Tupaq Yupanki de Chinchero" – Cusco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Martínez, H. y González, S. (2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, 35 (3), 521-541. <https://www.redalyc.org/pdf/870/87020009007.pdf>
- Mejía, M. (2022). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en prácticas profesionales de estudiantes de formación inicial docente* [Tesis de maestría, Universidad Femenina Del Sagrado Corazón].
- Misterio de Educación (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Minedu.
- Ministerio de Educación (2019). *Manual de acompañamiento pedagógico a docentes de II.EE. Multigrado* [Archivo PDF]. <http://www.grade.org.pe/creer/archivos/Peru.-MINEDU.-DISER-.Manual-de-acompa%C3%B1amiento-profes-multigrado-20193-1.pdf>
- Peña, H. (2018). *Clima organizacional: una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Editorial UPSE.