



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL
DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO

PRESENTADA POR:

MARINA QUENALLATA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO

AUTOR

MARINA QUENALLATA MAMANI

RECuento de palabras

16501 Words

RECuento de caracteres

87586 Characters

RECuento de páginas

103 Pages

Tamaño del archivo

4.3MB

Fecha de entrega

Jul 6, 2023 11:04 PM GMT-5

Fecha del informe

Jul 6, 2023 11:05 PM GMT-5

● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



Firmado digitalmente por LUJANO
ORTEGA Yolanda FAU 20145498170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.07.2023 23:15:59 -05:00



Firmado digitalmente por VILCA
APAZA Henry Mark FAU
20145498170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.07.2023 18:32:25 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS



EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO

PRESENTADA POR:

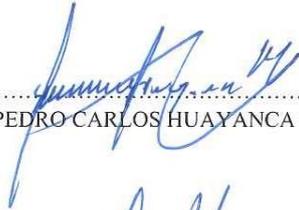
MARINA QUENALLATA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. PEDRO CARLOS HUAYANCA MEDINA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dra. YENY FLORA CONDORI LAZARTE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. NELLY OLGA ZELA PAYI

ASESOR DE TESIS


.....
Dra. YOLANDA LUIANO ORTEGA

Puno, 05 de enero del 2023

ÁREA: Control de la gestión administrativa.

TEMA: El monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Coata, Provincia de Puno.

LÍNEA: Monitoreo y acompañamiento de acciones educativas.



DEDICATORIA

A mis queridos padres **Justo Pastor y Justina**, con todo cariño y gratitud mía por sus consejos, su apoyo incondicional y la motivación para mi superación profesional, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A mi hermano **Johnny**, por su apoyo en cristalizar esta aspiración y ser un gran ejemplo para mí en esta etapa de mi formación profesional.

A mi hijo **Guido Gabriel**, quien ha sido mi motivación más grande para nunca desistir.



AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano, lugar donde concluí mis estudios de Maestría y a mis docentes quienes transmitieron sus experiencias y conocimientos que contribuyeron en mi formación profesional.
- A los miembros del Jurado: Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina, Dra. Yeny Flora Condori Lazarte y Dra. Nely Olga Zela Payi, por brindarme el apoyo permanente durante el proceso de la investigación, cuyos aportes y recomendaciones fueron tomados en cuenta y a los colaboradores en la ejecución de esta tesis mi profundo agradecimiento
- A mi asesora de esta investigación Dra. Yolanda Lujano Ortega, quien me brindó su asesoría y experiencia que permitió la conclusión del trabajo de investigación.
- A los maestros y maestras de las IES. del ámbito del distrito de Coata, que participaron en la investigación, quienes me brindaron su tiempo y gracias a ellos pude recabar la información.
- A mi amado Dios, por darme vida, salud y sabiduría, por guiarme y darme fortaleza en cada uno de mis logros profesionales.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. El monitoreo pedagógico	3
1.1.2. La satisfacción laboral de los docentes	7
1.1.3. La correlación de variables	12
1.2 Antecedentes	13

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema	18
2.2 Enunciados del problema	19
2.3 Justificación	19
2.4 Objetivos	20
2.4.1 Objetivo general	20
2.4.2 Objetivos específicos	20
2.5 Hipótesis	21
2.5.1 Hipótesis general	21
2.5.2. Hipótesis específicas	21



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	22
3.2. Población	23
3.3. Muestra	23
3.4 Método de Investigación	24
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Monitoreo pedagógico	31
4.2 Satisfacción laboral	36
4.3. Monitoreo pedagógico y satisfacción laboral	40
4.4. Contrastación de hipótesis	42
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	53



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Grados de correlación según el coeficiente “R”	13
2. Población de docentes de las IES del distrito de Coata.	23
3. De recolección de datos por objetivos específicos	25
4. Validez por expertos de la Ficha de Observación	26
5. Validez por expertos de la Escala de Likert	27
6. Matriz de operacionalización de variables	28
7. Nivel de monitoreo pedagógico	31
8. Nivel de monitoreo pedagógico según género	33
9. Nivel de monitoreo pedagógico según condicional laboral	34
10. Nivel de satisfacción laboral	36
11. Nivel de satisfacción laboral según género	37
12. Nivel de satisfacción laboral según condicional laboral	39
13. El monitoreo pedagógico y satisfacción laboral	40
14. Prueba de hipótesis específica 1	42
15. Prueba de hipótesis específica 2	43
16. Prueba de hipótesis general	44



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Proceso administrativo	3
2. Modelo de satisfacción laboral	8
3. Tipos de satisfacción laboral	8
4. Mapa político de la Provincia de Puno	22
5. Nivel de monitoreo pedagógico	32
6. Nivel de monitoreo pedagógico según genero	33
7. Nivel de monitoreo pedagógico según condición laboral	35
8. Nivel de satisfacción laboral	36
9. Nivel de satisfacción laboral según genero	38
10. Nivel de satisfacción laboral según condición laboral	39
11. El monitoreo pedagógico y satisfacción laboral	41



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de investigacion	54
2. Instrumentos sobre monitoreo pedagógico	56
3. Instrumentos sobre satisfacción laboral	57
4. Formulario de instrumento virtual	60
5. Fichas de validación del primer instrumento	62
6. Fichas de validación del segundo instrumento	65
7. Solicitudes de información	68
8. Solicitudes de autorización	72
9. Constancias de aplicación	76
10. Resultados de análisis de confiabilidad de los instrumentos	80
11. Resultados de aplicación de instrumentos	81
12. Fotos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Coata	88

RESUMEN

El monitoreo pedagógico es una herramienta del control educativo que puede servir para guiar a los docentes en el correcto cumplimiento de sus funciones; por ello la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que predomina entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el año escolar 2021. Como metodología la investigación fue de tipo básica, de alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental. La información fue recabada a través de la técnica de la observación y la escala de actitudes, ello a través de dos instrumentos validados como son: la ficha de observación y la escala de Likert. La muestra fue de 95 docentes del distrito de Coata. La variable monitoreo pedagógico estuvo dimensionada por formulación del plan e implementación del plan; y la variable satisfacción laboral se midió a través de la satisfacción exógena y satisfacción endógena. Los resultados de la investigación reflejan que el monitoreo pedagógico tiene una percepción de nivel deficiente en la mayoría de los docentes (48.8%), mientras que la satisfacción laboral es en mayoría regular (75.8%); y en cuanto a la relación de las variables, de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman con un R de 0.425, se demuestra una correlación positiva, de intensidad moderada y significativa ($p < 0.05$); por lo cual se concluye que a una mejora del monitoreo pedagógico, esta influirá en una mejora de la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: Endógena, exógena, formulación, implementación, monitoreo pedagógico, satisfacción laboral.

ABSTRACT

Pedagogical monitoring is an educational control tool that can be used to guide teachers in the correct performance of their duties; For this reason, the present investigation had as a general objective to determine the relationship that prevails between pedagogical monitoring and job satisfaction in secondary educational institutions at Coata district of the Puno province, during the 2021 school year. As a methodology, the research was of the type basic, descriptive correlational scope, which design is non-experimental. The information was collected through the observation technique and the attitude scale, through two validated instruments such as: the observation sheet and the Likert scale. The sample was 95 teachers from Coata district. The pedagogical monitoring variable was dimensioned by formulation of the plan and implementation of the plan; and the job satisfaction variable was measured through exogenous satisfaction and endogenous satisfaction. The results of the investigation reflect that the pedagogical monitoring has a perception of deficient level in the majority of the teachers (48.8%), while the job satisfaction is in the majority regular (75.8%); and regarding the relationship of the variables, according to Spearman's Rho statistical test with an R of 0.425, a positive correlation is demonstrate, with moderate and significant intensity ($p < 0.05$); Therefore, it is concluded that an improvement in pedagogical monitoring will influence an improvement in the job satisfaction of teachers.

Keywords: Endogenous, exogenous, formulation, implementation, job satisfaction, pedagogical monitoring.

INTRODUCCIÓN

El monitoreo laboral es parte del proceso de control que realiza cualquier organización para garantizar que las tareas y actividades realizadas estén colaborando adecuadamente con las metas y objetivos establecidos Koontz *et al.* (2012), en específico, en el Perú, el monitoreo en el campo educativo se desarrolla en todos los niveles, y es una actividad clave que facilita la toma de decisiones en el Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo, porque ello garantiza que las actividades pedagógicas se desarrollen acorde con las directivas curriculares nacionales y locales (MINEDU, 2016).

No obstante, a la importancia del monitoreo, si este no se realiza de manera adecuada, puede verse como mecanismos de control que desmotiva el trabajo de cualquier empleado. Al respecto Drucker (1954) sostenía que los sistemas de trabajo basados en un monitoreo extremo, no garantiza la mejora del rendimiento en el trabajo; puesto que los trabajadores pueden afectarse de manera emocional, por ello el autor sugiere que los procesos de control deben ser flexibles y tratar de acomodarse al estilo de los grupos de trabajo en las organizaciones. Al respecto Koontz *et al.* (2012) en la historia de la gestión, hace un mención a un periodo a comienzos del siglo XX, donde los empleados eran vistos como máquinas y recibían un control excesivo basado en estándares de producción lo cual llego a un punto de insostenibilidad por la presión que sentían los trabajadores, todo ello fue cambiado con la corriente de la gestión de relaciones humanas donde se demostró que los trabajadores al ser tratados como humanos podían brindar mejor desempeño en sus labores.

De manera que tenemos que el rendimiento laboral se relaciona con la satisfacción que tengan los empleados, por lo cual en un efecto negativo, los empleados que sientan alta presión puede desencadenar en una fatiga laboral que baje su productividad (Espinosa-Izquierdo et al., 2021), este hecho nos pone en una situación ambivalente de decidir en monitorear o no a los empleados; puesto que muchos lo toman como una carga o presión hacia sus labores, al respecto Dubrin (2018) menciona que si se tiene un conjunto de empleados con un nivel de responsabilidad adecuado, es posible que los procesos de control sean mínimos, siempre y cuando se tenga establecido las metas de trabajo y una asignación de tareas pertinente.

Finalmente, un aspecto relevante a tomar en cuenta en el sector educativo, es la pandemia que conllevó a una aceleración y masificación de la implementación de la educación

remota a nivel mundial (Villafuerte, 2020). Donde las tecnologías de información y comunicación, eran en el campo educativo una alternativa estratégica que ayudo a poder hacer viable los procesos enseñanza en tiempos de confinamiento y cierre físico de las escuelas (García, 2019); no obstante, el problema fue que la pandemia aceleró la educación remota y no permitió que los docentes tengan un tiempo anticipado de aprendizaje de uso de las tecnologías (Albino, 2020), esto provocó una problemática importante, por lo cual el Ministerio de Educación tuvo que recurrir a programas de acompañamiento y monitoreo de docentes, con la finalidad de fortalecer sus competencias tecnológicas, pero al mismo tiempo controlar que el avance remoto este acorde con el sistema educativo de Aprendo en Casa, se exigió la presentación virtual de informes mensuales a cada docente para analizar y verificar que realizará un trabajo a distancia, y esto también, en especial en los meses iniciales, causó mucha insatisfacción a los docentes, puesto que no podían adaptarse a la educación remota de Aprendo en Casa y el monitoreo desde los mismos directores era constante.

De esta forma el monitoreo como forma de control, ha tenido muchas dificultades en su implementación en el sector educación, por lo cual es pertinente analizar como este proceso de monitoreo afectan a la satisfacción laboral de los docentes; para ello se realiza dicho estudio en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata que tienen una configuración similar a muchas instituciones educativas de la región de Puno, por lo cual los resultados alcanzados es un ejemplo que se podría generalizar para muchas instituciones de la UGEL Puno y de la DRE Puno.

El presente informe se encuentra organizado en cuatro segmentos; en el capítulo I, contiene el marco teórico y antecedentes relacionados al tema los han servido como base para estructurar la investigación, analizar los datos encontrados y más tarde evaluar los resultados encontrados comparativamente con los antecedentes; en el capítulo II, se identifica el planteamiento del problema, los objetivos, las hipótesis y la respectiva la justificación, los cuales son los elementos que dirigen todo el proceso de investigación; en el capítulo III se expone todo lo referente a la metodología de investigación que especifica los procedimientos de como se ha realizado este estudio; y en el capítulo IV, como producto final, contiene los resultados y discusión; y adicionalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. El monitoreo pedagógico

El termino monitoreo proviene de la acción de supervisar o vigilar mediante equipos o sistemas, donde a través de una pantalla se puede visualizar las acciones que se realizan en los lugares de trabajo (Werther & Davis, 2008), al respecto esta actividad es parte del proceso administrativo de control que tiene como fin verificar que lo realizado este acorde con lo se ha planificado (Aktouf, 2009). Al respecto el monitoreo se caracteriza por que permite estar en un estado de vigilancia constante, que nos permite proporcionar retroalimentación a las personas respecto a su desempeño y potencial (Chiavenato, 2007).

De manera extendida a lo dicho anteriormente por Aktouf (2009) se debe tener claro el proceso administrativo que guía cualquier tipo de gestión, ver figura siguiente:



Figura 1. Proceso administrativo

Fuente: Adaptado del libro de (Aktouf, 2009)

Dentro de dicho proceso administrativo como actividad final se tiene el control que como parte de sus sub actividades incluye al monitoreo.

En cuanto al monitoreo pedagógico, se dice que el monitoreo es un instrumento de la administración de la educación, y, más concretamente, un instrumento del proceso de control, el mismo que consiste en verificar el cumplimiento de las actividades educativas previstas el (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016),. Por su parte, Rham y Mancero (2006) sostienen que el monitoreo es la actividad de recolección de información acerca de las actividades que se están ejecutando para tomar decisiones. En este mismo sentido, Rojas (2002) señala que “el monitoreo es un proceso permanente que consiste en revisar el cumplimiento de las actividades programadas y si con esas actividades estamos alcanzando las metas propuestas” (p. 8). Según estos autores, en consecuencia, el monitoreo vendría a ser una función dentro del proceso de control de la educación que consiste en verificar, según determinados criterios, el cumplimiento de la labor pedagógica de parte del docente, con la finalidad de tomar decisiones para retroalimentar y así asegurar el logro de los objetivos educativos. También se puede sostener que el monitoreo es una herramienta del proceso de control y, más concretamente, de la supervisión educativa.

El monitoreo no se debe entender como una actividad de persecución de la autoridad contra el docente para encontrar las faltas que comete y aplicarle las sanciones previstas en las normas vigentes. El monitoreo es una suerte de verificación o inspección que buscar colaborar con el docente para que éste ejecute su trabajo pedagógico de la mejor forma posible. El propósito de verificar hostilmente o de reprimir verbalmente al docente de aula no es monitoreo (Lastarria, 2008).

El monitoreo comprende dos procesos o momentos relacionados directamente. Estos momentos son la formulación del plan de monitoreo y su implementación o ejecución (MINEDU, 2016). Se puede sostener que son procesos secuenciales que tienen su base teórica en varios tratadistas, como (Reyes, 2007), quien nos habla del momento de la mecánica de la administración, cuyos resultados son los instrumentos de administración, y, un segundo momento, la dinámica de la administración, que se manifiesta en las actividades que se ejecutan y los resultados que se alcanzan. En este mismo sentido plantean Robbins y Coulter (2010), quienes señalan que existe un momento de la preparación de lo que va hacer y otro momento cuando se va a ejecutar lo que se acordó. El momento de la preparación viene a ser la planificación y la organización; mientras que el momento de la ejecución corresponde a los procesos de dirección y control. Por consiguiente, en la presente investigación consideramos como

dimensiones de la variable monitoreo pedagógico, la formulación del plan de monitoreo y, como segunda dimensión, la implementación del plan.

En la investigación se asume que un monitoreo pedagógico adecuado da lugar a que los docentes se sientan satisfechos con el trabajo que realizan. Esta postura que aún debe ser verificada con los resultados de la investigación, pero a priori se apoya en la investigación realizada por Anchivilca (2018) quien comprueba que un buen monitoreo mejora el desempeño pedagógico, así como Ortiz (2015) quien en una de sus conclusiones señala que un buen monitoreo permite el logro de mejores niveles de aprendizaje.

1.1.1.1. La formulación del plan de monitoreo pedagógico

La formulación del plan de monitoreo pedagógico comprende un conjunto de actividades que empiezan con el recojo y análisis de la información referida al año anterior, con el estudio de las normas vigentes, con la revisión de los instrumentos de gestión, la elaboración de la matriz diagnóstica y la elaboración, finalmente, del plan de monitoreo (MINEDU, 2016). Según Frankel y Gage (2009), todo plan de monitoreo tiene un componente que se denomina descripción del problema, donde se requiere de datos referidos a los resultados del monitoreo del año anterior, del diagnóstico situacional, así como de la revisión de la normatividad vigente. Para elaborar el plan de monitoreo, se debe revisar las normas que rigen la institución educativa, empezando por el reglamento interno. Muchas veces, la formulación del plan de monitoreo puede alejarse de los preceptos de la normatividad vigente, generando problemas en su implementación y, muchas veces, puede ocasionar reacciones justificadas de parte de los docentes.

Otro aspecto importante de la formulación del plan de monitoreo es la revisión analítica de los instrumentos de gestión. De estos instrumentos es importante revisar el Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI), el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y la programación curricular anual de los docentes (PCA). En todo caso, el plan de monitoreo debe plantearse como propósito central la contribución en el logro de los objetivos y metas de los proyectos institucionales, a partir del logro de los objetivos de la programación curricular anual que directamente corresponde a los docentes (MINEDU, 2016). Se debe dar especial énfasis a la programación curricular del docente, ya que en ella se establecen las

competencias y las capacidades que el docente debe lograr con sus alumnos. El monitoreo pedagógico tiene como propósito, en todo caso, verificar el cumplimiento de lo que el docente planificó en el área curricular que tiene a su cargo, lo que se muestra en su programación curricular, así como en las unidades didácticas que ésta comprende.

En base a las actividades señaladas, se debe elaborar la matriz diagnóstica, es decir, el cuadro de problemas, y necesidades, señalándose sus causas y alternativas de solución. En base a esa matriz, considerando el perfil que la autoridad vea por conveniente o asumiendo el perfil que sugiere el MINEDU, puede elaborarse el plan de monitoreo, buscando que sea funcional y aplicable efectivamente. De esta manera, en síntesis, el plan de monitoreo viene a ser el plan para verificar in situ el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1.1.2. La implementación del plan de monitoreo pedagógico

La implementación del plan de monitoreo pedagógico viene a ser la ejecución del plan elaborado en el primer momento. Esta implementación empieza con la comunicación o socialización del plan entre los docentes de la institución educativa, luego, se debe proceder a ejecutarlo de acuerdo al cronograma previsto. Según deja entender Rojas (2002), el momento central de la implementación del plan es el momento del recojo de la información respecto de cómo se está desarrollando el proceso de aprendizaje de los alumnos con el docente monitoreado. Esto solo es posible con la visita al aula y, luego, con la entrevista que tras la visita debemos sostener con el docente. No nos olvidemos que “el monitoreo es un proceso permanente para revisar si lo que planeamos y organizamos se está cumpliendo de acuerdo a lo previsto” (Rojas, 2002, p. 9) Esta visita puede ser comunicada previamente, es decir, opinada, o, en su defecto, sin que se le comunique, inopinada.

Con la información recogida, en el momento de la entrevista con el docente se debe proceder con la retroalimentación, el mismo que consiste en los consejos, ayudas, y orientaciones que sean pertinentes. Como deja entender Rham y Mancero (2006), en ningún momento los resultados del monitoreo deben ser para aplicar sanciones o amonestar al docente. Esta retroalimentación se debe realizar dentro del marco de las buenas relaciones humanas, respetando el prestigio, la

experiencia profesional y laboral del docente, así como respetando sus derechos y su autonomía laboral. El propósito final del monitoreo pedagógico es el logro de los objetivos educativos planteados en el Proyecto de Desarrollo Institucional.

1.1.2. La satisfacción laboral de los docentes

La satisfacción es una valoración subjetiva que es el resultado de la diferencia entre la expectativa y lo realmente percibido Koontz *et al.* (2012); es decir cuando la satisfacción percibida por el consumo de un bien o servicio supera la expectativa inicial se tiene como resultado una satisfacción positiva, caso contrario dará lugar a una insatisfacción. Al respecto la satisfacción es una valoración subjetiva e individualizada, en el sentido que el consumo de un bien o servicio puede significar distintos grados de satisfacción entre varias personas (Castillo, 2013).

En tanto, la satisfacción laboral es el grado de valoración que las personas le dan a su empleo (Dubrin, 2018). Según Vallejo (2010) “la satisfacción en el trabajo se podría definir como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo” (p.75). Más adelante este mismo autor sostiene que la actitud que puede asumir el trabajador se basa en sus creencias y valores. Además, sostiene que el conjunto de actitudes son una repercusión de las características del puesto y por la percepción sobre la valoración de lo que debería ser el trabajo que realizan. Di y Lucena (2013) dejan entender que la satisfacción laboral expresa las percepciones y experiencias del trabajador, respecto de los diversos aspectos o componentes de su entorno laboral, destacándose, dentro de ellos, el estilo de supervisión que ejercen las autoridades, las condiciones laborales y la normatividad que rige las actividades de la organización. Por su parte Gonzáles (2007) sostiene que la satisfacción laboral es la actitud, acompañado de sentimientos, que manifiesta el trabajador frente a su propio trabajo. Además, señala que la actitud está condicionada por un conjunto de valores interiorizados y que marcan su manera peculiar de ser frente a los diferentes estímulos del medio externo.

Pérez y Fidalgo (1995) presentan el siguiente modelo sobre la satisfacción laboral.



Figura 2. Modelo de satisfacción laboral

Fuente: Adaptado de (Pérez & Fidalgo, 1995)

1.1.2.1. Tipos de satisfacción laboral

Para Pérez y Fidalgo (1995) proponen una tipología general de la satisfacción en endógena (intrínseca) y exógena (extrínseca).



Figura 3. Tipos de satisfacción laboral

Fuente: Adaptado de (Pérez y Fidalgo, 1995)

En tal sentido podemos afirmar que son dos factores en la manifestación de la satisfacción laboral de un docente de educación secundaria. Estos factores fueron planteados inicialmente por Herzberg (1959), quien considera la concurrencia del factor higiene o factor exógeno y el factor motivación o factor endógeno. Según la propuesta teórica de este autor, el factor higiene, cuando no se presenta en óptimas condiciones, produce la insatisfacción; en tanto que cuando el factor motivación se presenta adecuadamente, se produce la satisfacción. Por su parte Maslow (1991), con su teoría de la jerarquía de necesidades, consolida la vigencia

de los dos factores, ya que, como señala Chiavenato (2006), las necesidades vitales de Maslow son los factores de higiene de Herzberg (1959); mientras que las necesidades secundarias son los factores de motivación. Por esta razón, se consideran los factores que definen la satisfacción laboral: el factor exógeno y el factor endógeno, como dimensiones de la investigación de la variable a investigarse.

1.1.2.2. La satisfacción exógena

Según Herzberg (1959), la satisfacción exógena tiene que ver con las actitudes que un trabajador asume frente al entorno donde labora. Para Maslow (1991) se trata de las necesidades vitales, como las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad. En resumen, estos factores, llamados también como factores de higiene, son los siguientes:

- Normas que rigen las labores que se realizan dentro de la organización.
- Condiciones físicas del lugar donde se trabaja.
- Relaciones laborales con los colegas o compañeros de trabajo.
- Monitoreo que realizan las autoridades.
- Sueldo mensual que recibe el trabajador.

Los factores señalados vienen a constituir, en la investigación que pretendemos realizar, los indicadores del factor exógeno. Según nos deja entender Herzberg (1959), cuando percibimos que recibimos una remuneración menos de lo que consideramos que nos corresponde, nos sentimos frustrados y desanimados. En estos casos, la administración de recursos humanos debe evaluar las remuneraciones de sus trabajadores, buscando la equidad y coherencia con su productividad. Esto es posible en las empresas privadas, mientras que en el sector educación del país, el tema de las remuneraciones corresponde al estado y no así a los directores de las instituciones educativas. Este es un problema que no se tiene superado, generándose en la mayoría de los docentes un sentimiento de insatisfacción.

Pero, el tipo de ejercicio de autoridad, el fomento de buenas relaciones laborales, así como el aseguramiento de buenas condiciones de trabajo en cada lugar de trabajo, cuando la autoridad educativa sabe tomar las decisiones adecuadas en su momento oportuno tras el proceso, por ejemplo, del monitoreo pedagógico, es posible evitar la insatisfacción. Según dejan entender Hellriegel *et al.* (2009), los gerentes deben propiciar buenas condiciones de trabajo en cada área para asegurar la buena productividad del empleado, ya que solo así la empresa podrá lograr las metas que se propuso para un determinado periodo. Además, la forma cómo nos relacionamos con los compañeros de trabajo y el modo cómo somos tratados por la autoridad, nos puede generar descontentos y frustraciones (Wayne, 2010). En una institución educativa, las relaciones interpersonales entre docentes y plana directiva es importante para garantizar un adecuado clima institucional que brinde un apoyo afectivo al personal para mejorar su rendimiento pedagógico. Por eso Hellriegel *et al.* (2009), sustentan que el tipo de gestión de recursos humanos que se aplique en una organización incide directamente en la motivación del trabajador.

El otro indicador que tiene que ver con la insatisfacción de un docente es el ambiente físico del salón de clases. Sobre este indicador Maslow (1991) deja entender que las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas con las necesidades vitales, concretamente con las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, siendo para Herzberg los factores exógenos. El lugar de trabajo de un docente es el aula o salón de clases, un lugar que debe estar adecuadamente iluminado, decorado pedagógicamente, con un estado de higiene mínimamente aceptable y, por supuesto, el aula no debe contener elementos que perturben o pongan en peligro el estado y salud de los docentes y estudiantes.

1.1.2.3. La satisfacción endógena

La satisfacción interna viene a ser la primera dimensión de la variable “satisfacción laboral”. Según la teoría de Herzberg (1959), la satisfacción interna está constituida por los factores de motivación; en tanto que según la teoría de Maslow (1991), está constituida por las necesidades secundarias. Para Herzberg (1959) los factores de motivación o satisfacción interna tienen que ver con los logros, con el reconocimiento, con la independencia laboral, con la

responsabilidad y la promoción laboral. Por esta razón, en este estudio se asume que esta dimensión comprende los siguientes indicadores:

- Nivel de satisfacción sobre el puesto de trabajo que se le asigna. En el caso de una institución educativa, nivel de satisfacción con las áreas curriculares (cursos) que le asignan para el año escolar correspondiente.
- Nivel de satisfacción con la autonomía que le otorgan para tomar decisiones dentro del puesto de trabajo. Se trata de la autonomía para tomar decisiones técnico pedagógicas dentro del área de la competencia laboral.
- Nivel de satisfacción con los resultados que se alcanzan dentro del puesto de trabajo. En el caso de una institución educativa, se trata de los resultados que se alcanza con la labor pedagógica.
- Nivel de satisfacción con los reconocimientos o felicitaciones que recibe de las autoridades por los buenos resultados que se logran en el puesto de trabajo. Se trata de los reconocimientos recibidos por los logros pedagógicos alcanzados con los alumnos.
- Nivel de satisfacción con las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que le propician las autoridades.

Como se puede entender, todos los factores señalados anteriormente no dependen del docente, sino que deben ser promovidos por parte de los directivos quienes están obligados a conocer y aplicar contextualmente las estrategias de motivación laboral. Dado que las labores cotidianas del docente son de “carácter intelectual y de tipo social”, por lo cual los directivos deben promover la satisfacción interna a través de un adecuado monitoreo pedagógico. Acerca de este tema las autoridades deben monitorear en forma constante el desempeño de los trabajadores para detectar aquellos factores que están influyendo negativamente y ayudarlos a superar. De la misma manera, las autoridades educativas deben estar monitoreando las labores educativas de los docentes para que se puedan detectar aquellos factores que les están influyendo negativamente y alcanzarles la retroalimentación oportuna.

Por ejemplo, si una docente se siente indiferente y con baja voluntad de trabajar, seguramente debe haber factores como la postergación que considera que está sufriendo, porque no se le promovió a un cargo mejor en el nuevo año escolar. En otro caso, puede suceder que no esté logrando los objetivos que se propuso con sus alumnos en cuanto a las capacidades y habilidades que tenía previsto desarrollar, es decir, no está alcanzando los logros que se propuso, lo que la tiene frustrada. Estos son los momentos en que la autoridad, al detectar este problema a través del monitoreo, debe alentar a la docente.

1.1.3. La correlación de variables

La correlación es un término que hace referencia a la relación entre dos variables (Arias, 2020), de manera más específica la correlación es una medida estadística para determinar la relación entre dos variables.

Al respecto Lind *et al.* (2005) establece la existencia de tres tipos de relación generales:

- Relación directa positiva: se da cuando las dos variables se mueven en el mismo sentido, es decir cuando uno sube, el otro también sube.
- Relación indirecta negativa: Aquí las dos variables se mueven en sentidos opuestos; es decir si una variable sube, la otra baja.
- Independencia estadística: Es cuando el movimiento de una variable no afecta en nada a la otra, es decir si una variable sube, la otra permanece inalterable.

1.1.2.3. La satisfacción endógena

El coeficiente de correlación es una técnica idea por Karl Pearson quien propuso una fórmula matemática de valores esperados y valores reales para dar un resultado cuyo valor estuviera de -1 a 1; de manera que los valores negativos sugieren una relación indirecta, los valores positivos una relación directa y el valor neutro o cero es la independencia estadística. Este coeficiente de R también más tarde fue usado por Spearman que le denominó coeficiente de Rho que tiene la misma interpretación (Palomino, 2009).

El valor que pueda tomar el coeficiente de R de acuerdo a Pearson tiene la siguiente interpretación:

Tabla 1

Grados de correlación según el coeficiente “R”

Valor cuantitativo	Significado literal
Área de trazado -1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018)

1.2 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Siñani (2021), en su artículo de investigación tuvo por objetivo: “estudiar el seguimiento y acompañamiento pedagógico que inciden en el desempeño profesional de la gestión educativa en la Escuela Superior de Formación de Maestros Simón Rodríguez en la gestión 2019”. La tipología de estudio fue mixta, es decir una combinación de cualitativo – cuantitativo y como la técnica de investigación para recolección de información se utilizó la entrevista. Los resultados indican deficiencias en la supervisión debido a la falta de instrumentos de seguimiento y acompañamiento que permitan registrar y sistematizar el desempeño profesional docente.

Flores (2020) en su artículo tuvo por objetivo teorizar acerca del sistema de apoyo gerencial para la sustentabilidad de la supervisión educativa y su incidencia en las políticas públicas. La metodológica del estudio se realizó bajo el enfoque cualitativo, en específico el método fenomenológico que incluye el análisis del desenvolvimiento profesional de docentes, coordinadores y supervisores educativos. Las evidencias permiten concluir que los actuales supervisores no conocen los procesos gerenciales como la supervisión y dirección.

Leiva y Vasquez (2019) presentan un artículo donde tuvieron por objetivo caracterizar la supervisión y el acompañamiento docente que realizan directivos de establecimientos públicos de educación media de Valparaíso, Chile. El tipo de estudio fue cualitativo a través de la aplicación de entrevistas tanto a directivos como docentes sobre el acompañamiento. En base al resultado del análisis de las entrevistas se tiene que existe diferencia entre la percepción de los docentes y directivos sobre el acompañamiento, mientras que los directivos dicen que aplican modelos colaborativos e intervencionistas, los docentes indican que la supervisión es unidireccional como un monitoreo tradicional.

Esteban (2019) en su artículo de revisión tuvo por objetivo analizar la supervisión educativa como función principal de la inspección, el tipo de estudio fue descriptivo y como conclusión el autor manifiesta que la inspección educativa en España ha mostrado deficiencias, por la politización educativa y porque la aplicación de esta se ha reducido a simples procesos burocráticos.

Pérez *et al.* (2018) en su artículo tuvieron por objetivo analizar la supervisión efectuada por los directores de educación media del estado de Zulia en Venezuela, el tipo de estudio fue cuantitativo y la técnica de recolección de datos la encuesta que fue aplicado a 24 directivos y 173 docentes. Los resultados indican que la supervisión pedagógica de los directores se realiza en un nivel bajo, en específico los directivos no aplican de manera correcta las características de una adecuada supervisión educativa y no aplican el acompañamiento para construir un adecuado clima institucional.

Bravo (2014), en su tesis de maestría tuvo por objetivo evaluar el impacto de un programa de desarrollo de habilidades de acompañamiento directivo sobre la satisfacción laboral de los docentes. El tipo de estudio fue cuantitativo de diseño cuasi experimental con pre y post test aplicados antes y después de la intervención mediante el acompañamiento. Para medir los test fue necesario la aplicación de un instrumento denominado Cuestionario de

Percepción de la labor de Acompañamiento Directivo. Los resultados indican que existe diferencia significativa ($p < 0.05$) entre el antes y el después del programa de acompañamiento, por lo cual es posible afirmar que el programa de acompañamiento directivo mejora la satisfacción de los docentes.

Antecedentes nacionales

Quiroz (2022) en su tesis tuvo por objetivo el establecer la concordancia existente entre el monitoreo pedagógico y el bienestar de los directivos del Cono Norte, 2021, el tipo de estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental; la muestra fue de 70 directivos a los cuales se accedió por modalidad virtual. Los resultados determinan claramente la existencia una correlación positiva con $R=0.755$ entre el monitoreo y la satisfacción de los directivos significativo ($p < 0.05$).

Anchivilca (2018) en su tesis acerca del monitoreo pedagógico y su grado de relación con el desempeño de los docentes del área de matemática, correspondiente al nivel secundario. El estudio se realizó en las instituciones educativas de Educación Básica Regular de la Red N°5 de la UGEL 6 de Ate Vitarte, Lima, en el año escolar 2018. Como propósito de la investigación se planteó determinar el grado de correlación existente entre las dos variables. Después analizarse estadísticamente, se asume como conclusión principal que existe solo un grado de correlación moderado, lo que se respalda con el coeficiente de $r = 0.61$, lo que, según la Tabla de Pearson, significa que, en efecto, el grado de correlación es positivo moderado.

Coronel (2018) en su tesis tuvo por objetivo demostrar la relación entre el Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017, la investigación fue de tipo básica, de alcance correlacional y de diseño no experimental, como técnica utilizó una encuesta que se aplicó a una muestra de 148 docentes. Los resultados muestran que el 55,2% de los encuestados valoran como positivo el monitoreo, mientras que el 33,7% como moderado y el 20,9% como Negativo.

Chuqui (2019) desarrolla un estudio en las instituciones educativas mercedarias misioneras de la ciudad de Lima. El propósito del estudio fue establecer la magnitud de la influencia de la variable causa sobre la variable efecto. Sin embargo, en esta investigación no se precisa con claridad el diseño estadístico, confundiendo el tipo correlacional con el tipo explicativo. Como conclusión principal se establece que sí existe

la influencia del monitoreo y del acompañamiento sobre el desempeño de la mayoría de los docentes. Además, en una de las conclusiones específicas se sostiene que el acompañamiento pedagógico más técnico permite mejores desempeños en los docentes.

Ortiz (2015) en su tesis titulada: “Procesos de monitoreo pedagógico y sus implicancias para mejorar la calidad de los aprendizajes en el área de comunicación de la Institución Educativa N°55006-17 de Talavera, 2014”. La investigación se plantea como investigación explicativa, sin embargo, la prueba de hipótesis es de tipo correlacional, confundiendo el tipo correlacional con el explicativo. Después del análisis de los datos, se plantea como conclusión principal que el sistema de control educacional es indeficiente. No se menciona en esa conclusión el término monitoreo, sino el proceso de control, como una función de la administración. En otro apunte de la conclusión se sostiene que se evidencia la duplicidad de funciones, el desorden y la desarticulación de criterios e instrumentos, asumiéndose, con ello, de que el monitoreo pedagógico es deficiente.

Tinoco (2018) presenta una tesis referida al monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del distrito de Luricocha-Huanta. Se plantea como propósito determinar el grado de correlación entre el monitoreo y acompañamiento, por un lado, y, por otro lado, el desempeño docente. Por consiguiente, la investigación se plantea como investigación descriptivo correlacional. Luego de evaluar los datos con el modelo correlación estadística se obtiene un coeficiente que señala que el grado de correlación entre las dos variables es baja. Se obtiene un coeficiente de $r = 0.22$, lo que, según la tabla de valores de Pearson, significa que el grado de correlación es positivo bajo.

Retamozo (2018) sustentó la tesis que trata sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac de Lima. La investigación corresponde al 2018. El propósito del estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral que sienten los trabajadores. Al respecto, el tipo de investigación es de carácter descriptivo diagnóstico. Después del análisis estadístico se concluye que, el personal asistencial de los dos centros de salud, muestran una regular satisfacción laboral. En el primer centro se registran al 80.6%, mientras que, en el segundo centro, el 75%.

Antecedentes locales

Atencio (2019) en su tesis se refiere al monitoreo pedagógico y al desempeño docentes en la Institución Educativa Primaria “Horacio Zeballos Gámez” de Desagüadero. La investigación se realizó en el año 2018. De las conclusiones planteadas en el estudio se destaca que el monitoreo y el desempeño docente se ubican en la escala de en proceso. Muy a pesar de que el problema se plantea como investigación correlacional, sin embargo, se aplica la prueba “t”, sin presentar una prueba de hipótesis con una claridad inobjetable.

Salas (2016) en su tesis sobre la influencia del monitoreo de los directores, como factor influyente, en el nivel de aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas primarias del distrito de Ollaraya. Se plantea como propósito central establecer la influencia, sin embargo, se aplica una prueba de hipótesis de tipo correlacional. Se concluye que hay correlación de grado bajo entre las dos variables. Además, se destaca que el 97% de los docentes califican el monitoreo como de nivel regular.

Saca (2017) en su investigación tuvo como propósito determinar el grado de correlación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri. Del propósito se puede deducir que la investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional. Después de la prueba de hipótesis se sostiene que existe alto grado de correlación entre las dos variables, basándose en el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0.9$).

Araca (2014). En su tesis tuvo por objetivo: “conocer el nivel de satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Primarias Emblemáticas de la ciudad de Puno”. La población fue conformada por aquellos docentes de las instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno y corresponde al año 2013. Como conclusión principal se sostiene que el 35% de docentes se encuentran en un nivel medio de satisfacción y el 31% en un nivel bajo. No se muestra ninguna prueba estadística de la hipótesis planteada, por lo que todo se redujo a resultados descriptivos.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

A nivel nacional, las protestas de los maestros organizados en el SUTEP, en forma de paros escalonados y huelgas indefinidas, son una muestra concreta de insatisfacción laboral. Los dirigentes, dentro de ellos, el mismo presidente Profesor Pedro castillo, en varias declaraciones a la prensa capitalina sostuvo que los profesores querían mejoras económicas, se negaban a las evaluaciones de desempeño y requerían mejores condiciones de trabajo en una mayoría considerable de las instituciones educativas, era pésima. A estas declaraciones se suma las declaraciones de ex ministra, la Profesora Flor Pablo, quien sostiene que, en efecto, la remuneración de los maestros del país se irá mejorando en los siguientes años, pero se tiene que aplicar procesos de evaluación y monitoreo para garantizar un trabajo de calidad de los docentes; al respecto el gobierno del presidente Castillo estuvo implementando de a poco el aumento de salario de los maestros de nuestro país hasta lograr llegar a futuro a igualar a la Unidad Impositiva Tributaria; no obstante estos aumentos no estuvieron acompañados con procesos de control; al contrario, con la pandemia los procesos de evaluación de desempeño y acciones de monitoreo fueron postergados por la complicación que podría sugerir su aplicación.

Por otro lado, a la insatisfacción que experimentan los docentes por la remuneración mensual y por las condiciones físicas de trabajo, se suma la deficiente gestión de personal que en la mayoría de las instituciones educativas del país se realiza por parte de las autoridades. Este hecho tiene asidero en la propuesta de promover a profesionales de la administración en los cargos directivos en las instituciones educativas del país, dejando a los profesores solo con el trabajo pedagógico. Es decir, no solo en el interior del país,

como es el departamento de Puno, sino en la misma capital de la república, la gestión educativa de parte de las autoridades es deficiente, notándose con suma claridad la ausencia de entendidos en administración de la educación que logren de oficio implementar procesos de monitoreo interno en sus propias instituciones.

En la región de Puno y, muy concretamente, en el distrito de Coata, la gestión de personal de parte de las autoridades es un problema de todos los años. El monitoreo pedagógico, que es una función de la gestión educativa, se ejecuta inadecuadamente. Según la percepción de los docentes, el monitoreo pedagógico se realiza en forma de persecución policíaca, buscándose solo la sanción o amonestación del docente, lo que, sin duda, genera el descontento, es decir, genera la insatisfacción laboral. Esta es la razón, por la que en la investigación que pretendemos realizar nos planteamos determinar el nivel de relación existente entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes, estableciendo previamente el grado en que se monitorea adecuadamente y el grado en que los docentes se sienten satisfechos.

2.2 Enunciados del problema

Problema General

¿Qué nivel de relación predomina entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de monitoreo pedagógico que prevalece en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021?
- ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021?

2.3 Justificación

En el distrito de Coata no se realizó ninguna investigación referida al nivel de relación entre el monitoreo pedagógico y la variable satisfacción laboral en las instituciones

educativas de educación secundaria y de gestión estatal. Por consiguiente, el estudio pretende hacer entender a las autoridades y a los docentes de las instituciones educativas del distrito que la forma cómo se realiza un monitoreo está directamente relacionado con los grados de satisfacción laboral que los docentes experimentan. De esta manera, se estaría evitando las especulaciones que con frecuencia explican estos y otros problemas.

Desde el punto de vista del propósito de la investigación, los resultados del estudio se inscriben dentro de la investigaciones básicas, es decir, los aportes de la investigación solo son un conjunto de conocimientos para que las autoridades, si consideran importante tomarlos en cuenta, basen sus decisiones en los resultados del estudio y, por lo tanto, tengan a sus disposición un estudio descriptivo correlacional que le aporta de conocimientos acerca de cuánto están relacionados do eventos que recurrentemente se presentan en todas las instituciones educativas y que es necesario afrontarlos con conocimiento de causa.

La utilidad del trabajo de investigación, en consecuencia, radica en los resultados de la investigación que debe servir para que las autoridades de las instituciones educativas del distrito cambien en su modo de realizar el monitoreo y de esta manera se mejore la educación de los estudiantes a partir de docentes mejor empoderados y con un buen grado de satisfacción laboral. Además, las autoridades de la UGEL Puno, al tomar nota de los resultados de la investigación, deben socializar esa problemática y alcanzar las sugerencias, basadas en nuestro estudio, que permitan un mejor monitoreo de las labores educativas en toda la provincia de Puno.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Establecer el nivel de relación que predomina entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el grado de monitoreo pedagógico que prevalece en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021.

- Registrar el grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

El nivel de relación que predomina es alto entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El grado de monitoreo pedagógico que prevalece es deficiente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.
- El grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes es correspondiente a la escala insatisfecho en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El ámbito de estudio está ubicado en el distrito de Coata, el distrito se encuentra a orillas del Lago Titicaca a una altura de 3814 msnm, y es uno de los 15 distritos pertenecientes a la provincia de Puno, en la región de Puno, con las coordenadas georreferenciales: 15°34'16"S 69°57'01"O.



Figura 4. Mapa político de la Provincia de Puno

Fuente: (Dirección Regional Agraria Puno, 2020)

En específico el estudio se realizó en las Instituciones Educativas de este distrito que son: la IES San Agustín, IES Sajanacachi, IES Sucasco e IES Soraza.

3.2. Población

La población de este estudio fue constituida por 95 docentes pertenecientes a la IES San Agustín, la IES Sajanacachi, la IES Sucasco y la IES Soraza, todas instituciones educativas de tipo estatales, éstos son docentes contratados y nombrados que en el año escolar 2021 han laborado de manera efectiva de las instituciones educativas secundaria del distrito mencionado. En la siguiente tabla se muestra la población de investigación por cada institución educativa:

Tabla 2

Población de docentes de las IES del distrito de Coata.

Institución educativa de educación secundaria (IES)	Docentes				Total
	Nombrados		Contratados		
	M	V	M	V	
Técnico Agropecuario de Sajanacachi	1	5	1	2	9
Técnico Industrial Tahuantinsuyo, Sucasco Coata	5	11	9	8	33
San Agustín de Coata- JEC	5	19	8	10	42
Soraza, Coata	1	7	0	3	11
Total	14	42	18	23	95

Fuente: Extraído del directorio del personal docente del distrito de Coata (UGEL Puno, 2020)

Según la Tabla 2, la población de investigación está constituida por 95 docentes, identificándose a 14 docente varones quienes son nombrados y a 18 docentes varones quienes son contratados. Respecto de las docentes mujeres, se destacan 42 docentes son nombradas y 23, contratadas.

3.3. Muestra

La muestra estuvo constituida por el grupo completo de la población, es decir la muestra fue de 95 docentes, al respecto Supo (2020) menciona que, en estudios de tipo cuantitativos, cuando las poblaciones son pequeñas y al aplicar la fórmula de muestra, el tamaño de muestra resulta relativamente cercana al tamaño de la misma población, por lo

cual no tiene sentido realizar el cálculo de muestras; y en su defecto es recomendable que el total de población sea considerada como muestra.

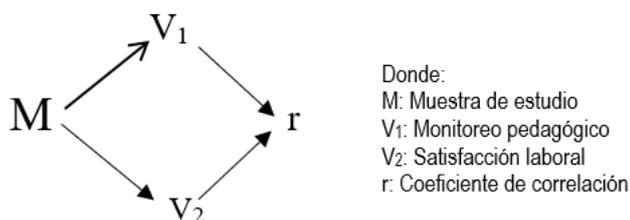
3.4 Método de Investigación

Tipo

La investigación se inscribe dentro de las investigaciones básicas según el propósito que se busca. En este sentido Hernández - Sampieri y Mendoza (2018) sostienen que las investigaciones cuyos resultados son conocimientos teóricos, se inscriben dentro de las investigaciones básicas o teóricas. De otro lado, según la estrategia de investigación que vamos a considerar, siguiendo a Charaja (2018) el proyecto de investigación corresponde a las investigaciones descriptivas correlacionales.

Diseño

El diseño es de tipo no experimental, al respecto el modelo o esquema que orientó el proceso de recojo de datos fue bajo el esquema el siguiente:



El diseño anterior nos orienta, en el sentido de que, primero, recogimos los datos de cada variable aplicando un instrumento para medicar cada uno, para luego a través de métodos estadísticos de correlación nos permitió descubrir el grado de correlación entre ambas variables (Arias, 2020).

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.

3.5.1 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación que consideramos, según el tipo de variables que se pretenden investigar, se determinan en función de los objetivos propuestos, tal como nos sugiere (Palomino, 2009).

3.5.1.1 Para el primer objetivo específico

El objetivo de investigación específico 1 planteado corresponde a la variable monitoreo pedagógico. Para recoger los datos correspondientes a esta variable se aplicó la técnica de la observación, siendo su instrumento la ficha de observación (Anexo 2). La ficha estuvo conformada por 10 criterios de observación referidas a la planificación y a la implementación del plan de monitoreo. Dado que el instrumento fue propuesto por la autora de la investigación, el instrumento fue validado por tres juicios de expertos.

3.5.1.2 Para el segundo objetivo específico

El objetivo de investigación específico 2 planteado corresponde a la variable satisfacción laboral. La técnica utilizada fue la Escala de Actitudes, siendo su instrumento la Escala de Likert (Anexo 3). El instrumento contiene 10 enunciados aseverativos correspondientes a los indicadores de la variable. En vista que el instrumento fue elaborado por la autora de la investigación, el instrumento ha sido validado por tres juicios de experto.

Tabla 3

De recolección de datos por objetivos específicos

Objetivo específico	Instrumento	Nº Ítems	Modo de aplicación
1	Ficha de observación	10 criterios de observación	La ficha de observación se utilizó por los docentes para identificar el grado de monitoreo que prevalece en la institución educativa.
2	Escala de Likert	10 ítem o enunciados aseverativos	La Escala se aplicó a los docentes previa coordinación y socialización de la naturaleza del instrumento y todo ello para registrar el grado de satisfacción laboral.

Es importante precisar que la aplicación de los instrumentos fue de manera virtual por medio de un formulario de GoogleForm (Anexo 4), esto último debido a la pandemia por la cual los docentes estuvieron en confinamiento en sus hogares presentaron servicio remoto educativo.

3.5.1.3 Validez de los instrumentos

Para el instrumento 1: Para la validez se recurrió a la evaluación de tres expertos (ver Anexo 5), este tipo de validez es uno de los más aplicados por Hernández - Sampieri & Mendoza (2018). Los resultados procesados se presentan en la Tabla 4; considerando que la escala de calificación utilizada fue: 1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno y 4=Excelente; se tuvo que el instrumento según los expertos tiene una calificación de 3.63, es decir de bueno a excelente; por lo cual se puede asimilar como positiva la validez de este primer instrumento.

Tabla 4

Validez por expertos de la Ficha de Observación

Criterio	Puntaje		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Claridad y Precisión	4	4	3
Coherencia	4	4	3
Validez	4	4	3
Organización	4	4	3
Confiabilidad	4	4	3
Control de Sesgo	4	4	3
Orden	4	4	3
Marco de Referencia	4	4	3
Extensión	4	4	3
Inocuidad	4	3	4
Puntaje total	40	38	31
Promedio		3.63	

Para el instrumento 2: De igual forma para la validez se recurrió a la evaluación de los mismos tres expertos (ver Anexo 6). Los resultados procesados se presentan en la Tabla 5; considerando que la escala de calificación utilizada fue: 1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno y 4=Excelente; se tuvo que el segundo instrumento según los expertos tiene una calificación de 3.63 el mismo puntaje del instrumento anterior, por lo cual se puede asimilar como positiva la validez de este segundo instrumento.

Tabla 5

Validez por expertos de la Escala de Likert

Criterio	Puntaje		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Claridad y Precisión	4	4	3
Coherencia	4	4	3
Validez	4	4	3
Organización	4	4	3
Confiabilidad	4	4	3
Control de Sesgo	4	4	3
Orden	4	4	3
Marco de Referencia	4	4	3
Extensión	4	3	3
Inocuidad	4	3	4
Puntaje total	40	38	31
Promedio		3.63	

3.5.1.4 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos en base al indicador de Alfa de Cronbach, tuvo como resultado de 0.904 para el instrumento de monitoreo; y 0.817 para el instrumento de satisfacción (Ver Anexo 10); estos resultados son adecuados para garantizar la confiabilidad.

3.5.1.5 Proceso de aplicación de los instrumentos

Respecto al proceso formal de aplicación de la investigación, en primer lugar se procedió a solicitar información respecto al personal docente, así como su directorio de contacto de los mismos docentes (Anexo 7); seguidamente se presentaron nuevas solicitud pidiendo la autorización para la aplicación de los instrumentos (Anexo 8); y finalmente una vez aplicado los instrumentos se solicitó a los directores que certifiquen a través de una constancia la aplicación efectiva de las encuestas (Anexo 9).

3.5.2 Matriz de operacionalización de variables

Tanto el recojo de datos como su proceso se basan la siguiente matriz por variable:

Tabla 6

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS DE MEDICIÓN
1. Monitoreo pedagógico	1.1. Formulación del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Recojo y análisis de la información del año precedente - Estudio de normas vigentes - Revisión de los instrumentos de gestión - Elaboración de la matriz diagnóstica - Elaboración del plan de monitoreo - Comunicación del plan de monitoreo 	<p>Pésimo 01-05</p> <p>Deficiente 06-10</p> <p>Regular 11-15</p> <p>Bueno 16-20</p>
	1.2. Implementación del plan	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del cronograma previsto - Visitas al aula según protocolos pedagógicos - Entrevistas según protocolos pedagógicos - Retroalimentación pedagógica 	
2. Satisfacción laboral	2.1. Exógena	<ul style="list-style-type: none"> * Nivel de satisfacción exógena que muestra el docente frente a los siguientes indicadores: - Normas que rigen las labores educativas. - Condiciones físicas del aula donde trabaja. - Relaciones laborales con sus colegas - Monitoreo que realizan las autoridades sobre su labor. - Sueldo mensual que recibe por su labor. 	<p>Muy insatisfecho 01-05</p> <p>Insatisfecho 06-10</p> <p>Satisfecho regularmente 11-15</p> <p>Satisfecho 16-20</p>
	2.2. Endógena	<ul style="list-style-type: none"> - Los resultados que alcanza con su labor pedagógica. - Reconocimientos o felicitaciones que recibe de las autoridades por los buenos resultados pedagógicos que logra con sus alumnos. - Las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que le propician las autoridades. 	

3.5.3 Proceso de análisis de datos

3.5.3.1 Sistematización y presentación de los datos

Todos los datos recogidos por medios de los instrumentos señalados, fueron sistematizados de acuerdo a los criterios de medición de la matriz de variables, y se presentarán en forma de tablas y figuras. Se elaboró una tabla para cada variable y otra por la relación de ambas variables para la prueba de hipótesis estadística. De la misma manera, cada tabla será ilustrado por una figura de distribución porcentual.

3.5.3.2 Análisis e interpretación de datos

Las tablas fueron analizadas e interpretadas considerando cada objetivo específico correspondiente. El procedimiento fue el siguiente:

- Introducción.
- Presentación de tablas y figuras de ilustración.
- Análisis e interpretación de los datos.

3.5.3.3 Discusión de datos

La discusión de datos se realizó según lo que recomienda Charaja (2018) el mismo que comprende la explicación de los hallazgos más importantes, contrastación de los principales resultados con los antecedentes de investigación y con la teoría asumida. Además, se mencionarán las limitaciones confrontadas durante la investigación y se visualizarán otros estudios que se pueden seguir realizando sobre la temática abordada.

3.5.3.4 Prueba de hipótesis

Dado que la investigación corresponde al enfoque cuantitativo y, además, se considera una hipótesis central, es necesario probar estadísticamente la hipótesis, realizando las siguientes actividades.

3.5.3.4.1 Planteamiento de hipótesis estadística

Ha: $R_{xy} \neq 0$, “Existe grado de correlación entre las dos variables

señaladas”.

$H_0: R_{xy} = 0$, “No existe ningún grado de correlación entre las dos variables señaladas”.

3.5.3.4.2 Margen de error que se asume

$$\alpha = 0,05$$

3.5.3.4.3 Grado de libertad:

$$G_{lib} = n-1 = 94$$

3.5.3.4.4 Prueba estadística:

$$r = \frac{n \sum f_{xy}d_x d_y - (\sum f_x d_x)(\sum f_y d_y)}{\sqrt{[n \sum f_x d_x^2 - (\sum f_x d_x)^2][n \sum f_y d_y^2 - (\sum f_y d_y)^2]}}$$

Para la prueba de significancia se aplicará el siguiente modelo estadístico:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Donde.

t_c es el T Calculada

r es Coeficiente de correlación

y n es la Muestra de estudio (en este caso la población)

3.5.3.4.5 Regla de decisión que se asume:

Con la fórmula establecida en el acápite anterior se obtuvo el coeficiente de correlación, lo que fue contrastado en la tabla de valores de Pearson. Tras la contrastación en la tabla se determinó si existe o no un determinado grado de correlación entre las dos variables. En la siguiente tabla se muestra los grados de correlación según el coeficiente “ r ” que obtiene con la fórmula señalada

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de cada pregunta de los instrumentos se presentan en el Anexo 11.

4.1. Monitoreo pedagógico

Tabla 7

Nivel de monitoreo pedagógico

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	7	7.4
Deficiente	40	42.1
Regular	45	47.4
Bueno	3	3.2
Total	95	100.0

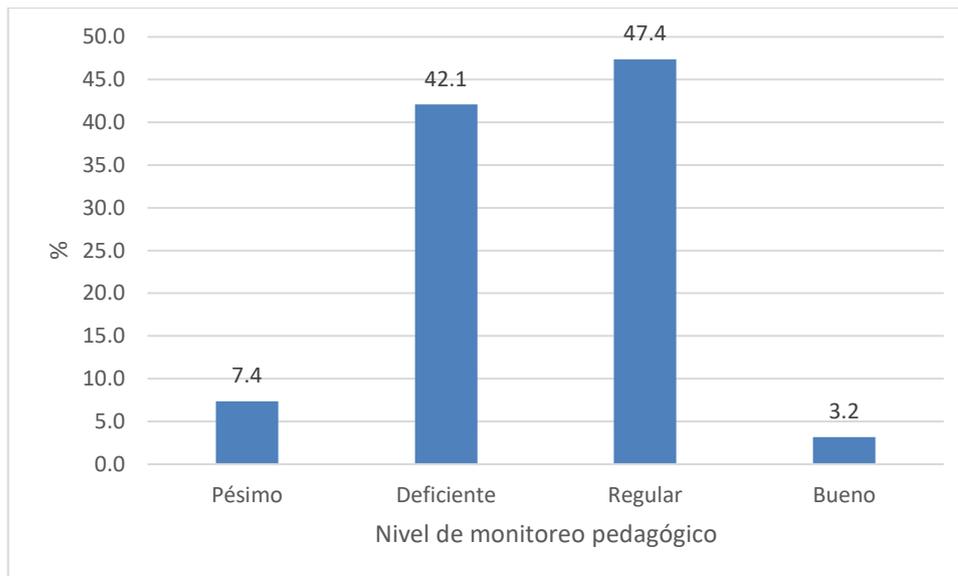


Figura 5. Nivel de monitoreo pedagógico

En la tabla 7, y figura 5 se presenta los resultados del nivel de monitoreo pedagógico aplicado en los colegios de Coata. Se observa que 45 docentes que representa el 47.4% indica que un nivel de monitoreo “Regular”, 40 docentes que representa el 42.1% indica que un nivel de monitoreo “Deficiente”, 7 docentes que representa el 7.4% indican que un nivel de monitoreo “Pésimo”, finalmente 3 docentes señalan que el nivel de monitoreo pedagógico es “Bueno”.

Los resultados anteriores muestran que el nivel de monitoreo esta entre deficiente a regular, en parte dichos hallazgos, se asemejan con lo encontrado por Quiroz (2022), que en su estudio sobre el monitoreo en las instituciones educativas del Cono Norte encontró que el nivel de monitoreo tiene percepción de nivel medio en la mayoría (56%) de los docentes encuestados, un resultado similar es lo hallado por Tinoco que en su evaluación del monitoreo en base a la percepción de los docentes de primaria del Distrito de Luricocha encontró que la mayoría (52.78%) consideran el nivel de monitoreo como regular; no obstante los resultados de Coronel (2018) son diferentes, puesto que el autor en su estudio de monitoreo sobre docentes ODEC Lurín de la UGEL 01, encontró que en mayoría (45%) de docentes consideran que el monitoreo tiene nivel de positivo; en tal sentido como conclusión general tenemos que lo niveles de monitoreo a nivel nacional, de acuerdo a la percepción de los mismos docentes, es variado.

Lo anterior demuestra que el monitoreo actual no está representado una herramienta integradora de control, que permita identificar y solucionar problemas, e incida en la

mejora productiva de los trabajadores; al respecto Koontz *et al.* (2012) sostiene que uno de los pilares del control es la dimensión correctiva que permite en el camino corregir las desviaciones hacia las metas, pero que también al mismo tiempo permita fortalecer el desempeño de los trabajadores, guiándolos hacia un rendimiento adecuado; y que todo esto no signifique para los trabajadores actividades perturbadoras o de persecución en su labor.

Tabla 8

Nivel de monitoreo pedagógico según género

Monitoreo		Género	
		Masculino	Femenino
Pésimo	Frecuencia	6	1
	%	9.2%	3.3%
Deficiente	Frecuencia	24	16
	%	36.9%	53.3%
Regular	Frecuencia	33	12
	%	50.8%	40.0%
Bueno	Frecuencia	2	1
	%	3.1%	3.3%
Total	Frecuencia	65	30
	%	100.0%	100.0%

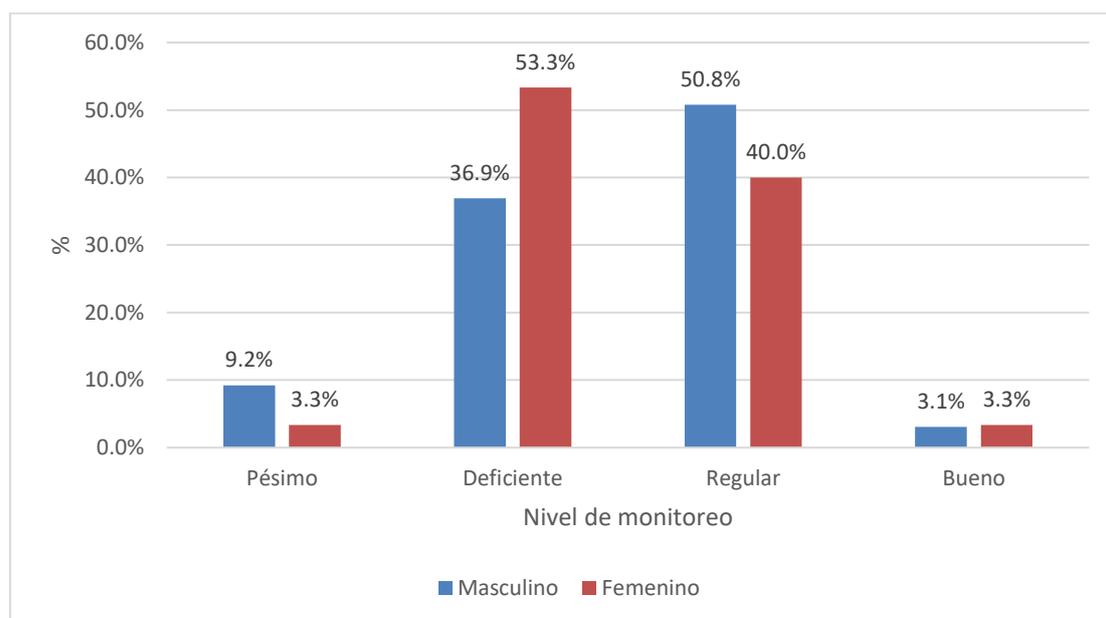


Figura 6. Nivel de monitoreo pedagógico según género

En la tabla 8 y figura 6 se presenta los resultados de los niveles de monitoreo pedagógico según género, se observa que 33 docentes, que en porcentaje son el 50.8%, indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Regular” y pertenecen al género “masculino”, 24 docentes, que en porcentaje son el 36.9%, indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Deficiente” y pertenecen al género “masculino”, 06 docentes que representan el 9.2% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Pésimo ” y pertenecen al género “masculino”, 02 docentes que representan el 3.1% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Bueno” y pertenecen al género “masculino”; 16 docentes que representan el 53.3% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Deficiente” y pertenecen al género “femenino”, 40 docentes que representan el 40.0% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Regular” y pertenecen al género “femenino”, 01 docente que representan el 3.1% mencionan respecto al nivel de satisfacción laboral como “Pésimo ” y pertenecen al género “Femenino” 01 docente que representan el 3.1% indica que el nivel de satisfacción laboral es “Bueno” y pertenecen al género “Femenino”.

Tabla 9

Nivel de monitoreo pedagógico según condicional laboral

Monitoreo		Condición	
		Nombrado(a)	Contratado(a)
Pésimo	Frecuencia	2	5
	%	3.7%	12.2%
Deficiente	Frecuencia	20	20
	%	37.0%	48.8%
Regular	Frecuencia	29	16
	%	53.7%	39.0%
Bueno	Frecuencia	3	0
	%	5.6%	0.0%
Total	Frecuencia	54	41
	%	100.0%	100.0%

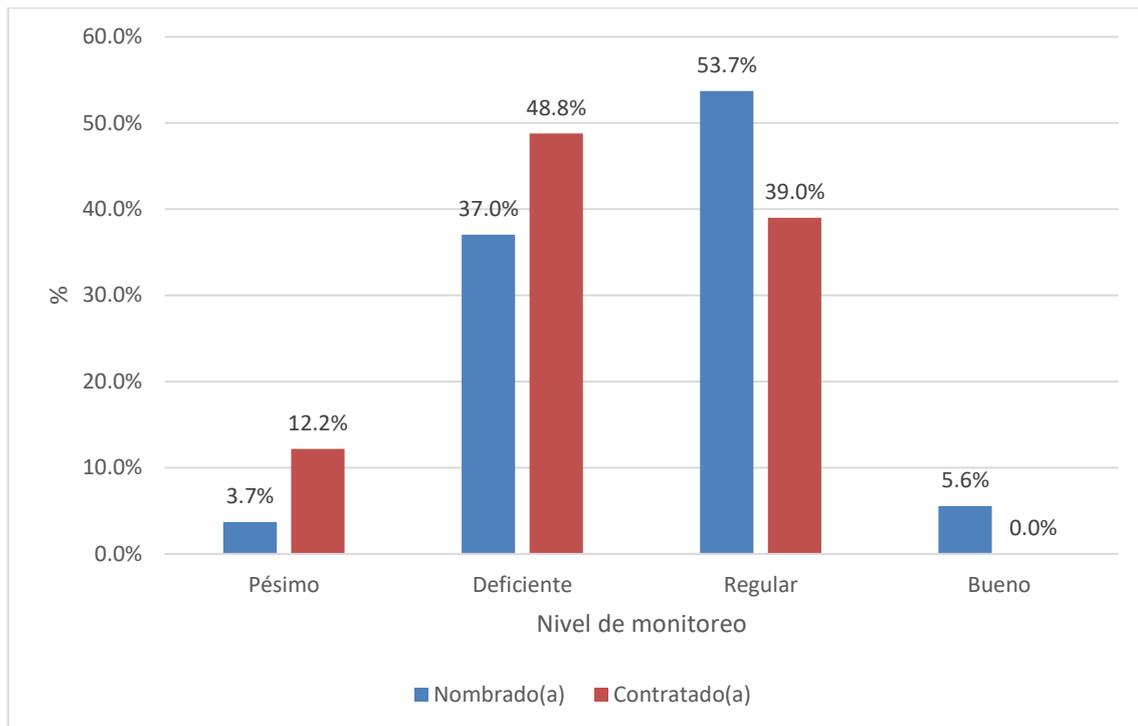


Figura 7. Nivel de monitoreo pedagógico según condición laboral

En la tabla 9 y figura 7 se presenta los resultados de los niveles de monitoreo pedagógico según condición laboral, se observa que 29 docentes que representan el 53.7% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Regular” y su condición es “nombrado”, 20 docentes que en porcentaje son el 37.0% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Deficiente” y su condición es “nombrado” 03 docentes que en porcentaje son el 5.6% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Bueno ” y su condición es “nombrado”, 03 docentes que representan el 3.7% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “pésimo” y su condición es “nombrado”; 20 docentes que representan el 48.8% indican que el nivel de monitoreo pedagógico es “Deficiente” y su condición es “contratado”, 16 docentes que en porcentaje son el 39.0% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Regular” y su condición es “contratado”, 05 docente que en porcentaje son el 12.2% indica que el nivel de satisfacción laboral es “Pésimo ” y su condición es “contratado”.

4.2 Satisfacción laboral

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	4	4.2
Insatisfecho	17	17.9
Satisfecho regularmente	72	75.8
Satisfecho	2	2.1
Total	95	100.0

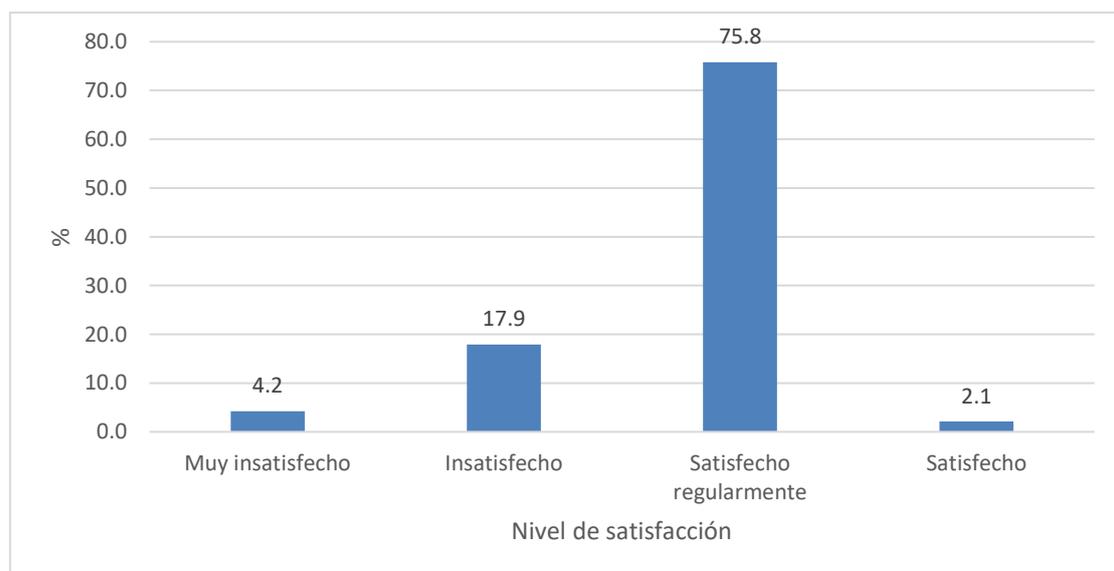


Figura 8. Nivel de satisfacción laboral

En la tabla 10 y figura 8 se presenta los resultados del nivel de satisfacción laboral en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Coata. Se observa que 72 docentes que representa el 75.8% indica que el grado de satisfacción laboral es “Satisfecho regularmente”, 17 docentes que representa el 17.9% valoran el grado de satisfacción laboral como “Insatisfecho”, 4 docentes que representa el 4.2% indican que el grado de satisfacción laboral es “Muy satisfecho” finalmente 2 docentes señalan que el grado de monitoreo pedagógico es “Satisfecho”.

Los resultados anteriores son similares a lo encontrado por Araca (2014), que en su tesis sobre “satisfacción laboral de docente de instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno”, encontró que la mayoría del 35% de docentes indican que su nivel de satisfacción es medio; no obstante en un estudio cercano sobre docentes de las instituciones educativas de Ayaviri realizado por Saca (2017), sus resultados mostraron que la mayoría de docentes (40%) indican encontrarse en un nivel de insatisfecho; todo esto nos lleva a entender que no existe una satisfacción alta de los docentes en cuanto a su desenvolvimiento laboral; y considerando lo planteado por Chiavenato (2006), tenemos que este hecho puede traer influencia negativa en su desempeño como docente; al respecto como plantea Maslow (1991) se requiere un análisis de descubrir las necesidades reales de los trabajadores, para así desarrollar programas laborales que busquen cubrir esa necesidad y todo ello motive al trabajador a encontrarse en una situación que facilite altos niveles de desenvolvimiento.

Tabla 11

Nivel de satisfacción laboral según género

Satisfacción		Género	
		Masculino	Femenino
Muy insatisfecho	Frecuencia	3	1
	%	4.6%	3.3%
Insatisfecho	Frecuencia	10	7
	%	15.4%	23.3%
Satisfecho regularmente	Frecuencia	50	22
	%	76.9%	73.3%
Satisfecho	Frecuencia	2	0
	%	3.1%	0.0%
Total	Frecuencia	65	30
	%	100.0%	100.0%

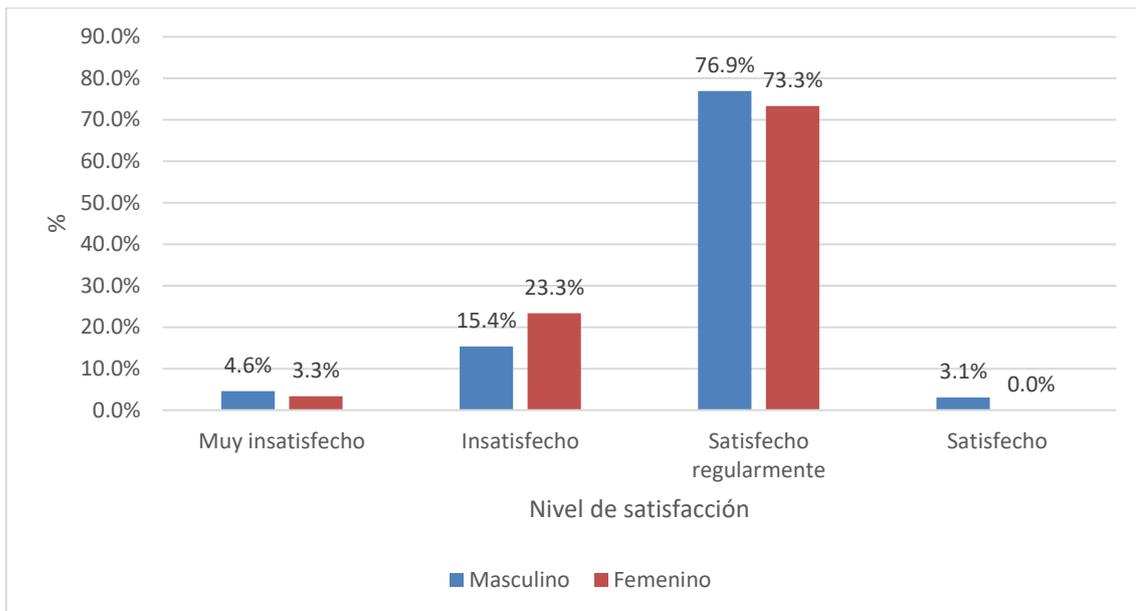


Figura 9. Nivel de satisfacción laboral según género

En la tabla 11 y figura 9 se presenta los resultados de los niveles de satisfacción laboral según género, se observa que 50 docentes que representan el 76.9% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho regularmente” y pertenecen al género “masculino”, 10 docentes que representan el 15.4% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Insatisfecho” y pertenecen al género “masculino”, 03 docentes que representan el 4.6% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Muy insatisfecho ” y pertenecen al género “masculino”, 02 docentes que representan el 03.1% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho” y pertenecen al género “masculino”; 22 docentes que representan el 73.3% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho regularmente” y pertenecen al género “femenino”, 07 docentes que representan el 23.3% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Insatisfecho” y pertenecen al género “femenino”, 01 docente que representan el 3.1% indica que el nivel de satisfacción laboral es “Muy insatisfecho ” y pertenecen al género “Femenino”.

Tabla 12

Nivel de satisfacción laboral según condicional laboral

Satisfacción		Condición	
		Nombrado(a)	Contratado(a)
Muy insatisfecho	Frecuencia	3	1
	%	5.6%	2.4%
Insatisfecho	Frecuencia	6	11
	%	11.1%	26.8%
Satisfecho regularmente	Frecuencia	45	27
	%	83.3%	65.9%
Satisfecho	Frecuencia	0	2
	%	0.0%	4.9%
Total	Frecuencia	54	41
	%	100.0%	100.0%

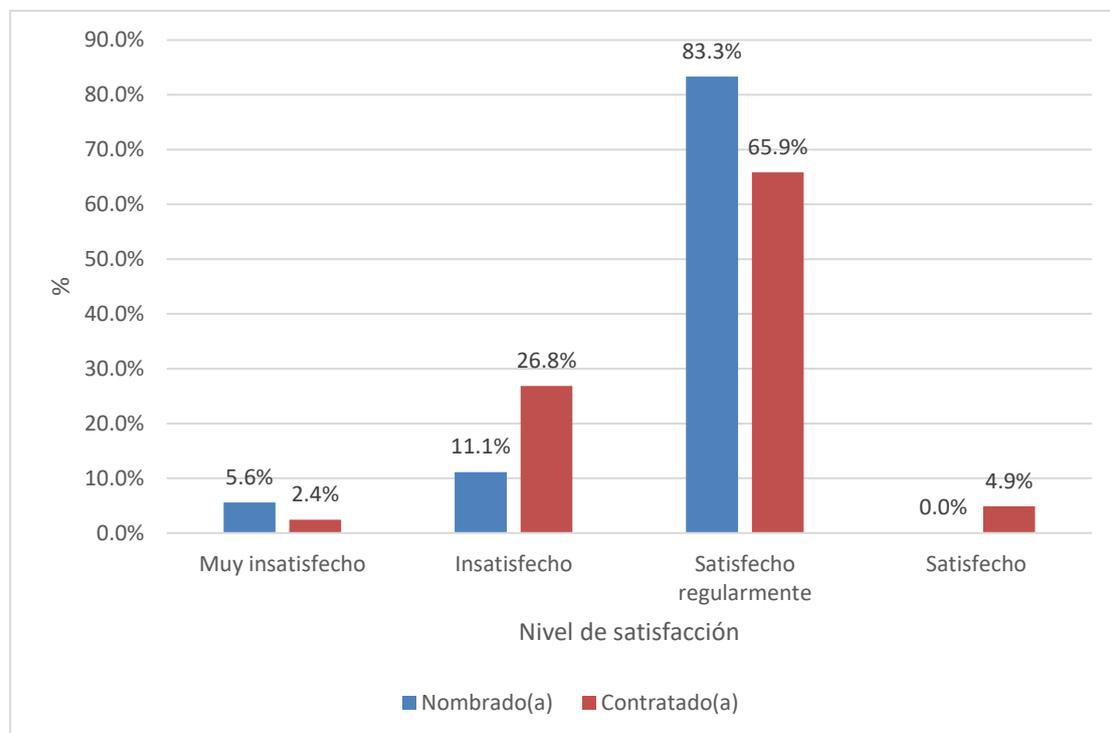


Figura 10. Nivel de satisfacción laboral según condición laboral

En la tabla 12 y figura 10 se presenta los resultados de los niveles de satisfacción laboral según condición laboral , se observa que 45 docentes que representan el 83.3% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho regularmente” y su condición es “Nombrado”, 06 docentes que en porcentaje son el 11.1% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Insatisfecho” y su condición es “Nombrado”, 03 docentes que en

porcentaje son el 5.6% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Muy insatisfecho” y su condición es “Nombrado”; 27 docentes que representan el 65.9% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho regularmente” y su condición es “contratado”, 11 docentes que en porcentaje son el 26.8% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Insatisfecho” y su condición es “Contratado”, 02 docentes que representan el 4.9% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Satisfecho” y su condición es “Contratado”, 01 docente que en porcentaje son el 2.4% indican que el nivel de satisfacción laboral es “Muy insatisfecho” y su condición es “Contratado”.

4.3. Monitoreo pedagógico y satisfacción laboral

Tabla 13

El monitoreo pedagógico y satisfacción laboral

Monitoreo Pedagógico		Satisfacción Laboral				Total
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho regularmente	Satisfecho	
Pésimo	Frecuencia	1	4	2	0	7
	%	1.1%	4.2%	2.1%	0.0%	7.4%
Deficiente	Frecuencia	2	11	27	0	40
	%	2.1%	11.6%	28.4%	0.0%	42.1%
Regular	Frecuencia	1	1	41	2	45
	%	1.1%	1.1%	43.2%	2.1%	47.4%
Bueno	Frecuencia	0	1	2	0	3
	%	0.0%	1.1%	2.1%	0.0%	3.2%
Total	Frecuencia	4	17	72	2	95
	%	4.2%	17.9%	75.8%	2.1%	100.0%

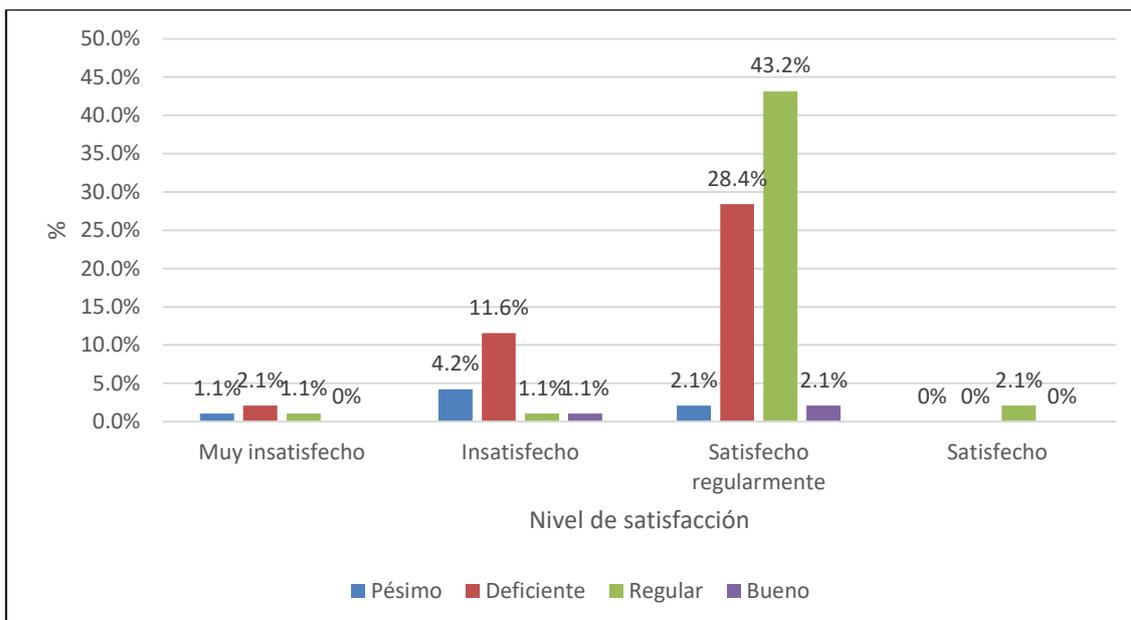


Figura 11. El monitoreo pedagógico y satisfacción laboral

En la tabla 13 y figura 11 se muestra los resultados de los niveles de monitoreo pedagógico y de la satisfacción laboral, 41 docentes (43.2%) indican que el nivel de monitoreo es “Regular” y se encuentra en el nivel de satisfacción “Satisfecho regularmente”; de manera que estos resultados descriptivos muestran cierta existencia de relación entre las variables, relación que es comprobada a más detalle en el siguiente acápite.

Los resultados anteriores son similares a lo encontrado por Quiroz (2022) en su estudio sobre monitoreo y satisfacción en los docentes del Cono Norte – Lima; dicho autor encontró que existe relación entre ambas variables, visto que el coeficiente de correlación fue de 0.755, que indica una correlación positiva y alta, todo este resultado con un nivel de significancia ($p < 0.05$); al respecto líneas atrás de este documento se mencionó a Koontz *et al.* (2012), que entendía que el control no puede ser un proceso perturbador para los trabajadores, visto que de darse ello implicaría una influencia negativa en el bienestar del trabajador, por ello está claro que la relación teórica entre ambas variables es directa; lo que nos lleva a entender también que si se implementan adecuados sistemas de monitoreo se puede lograr incluso mejorar la satisfacción de los trabajadores.

4.4. Contrastación de hipótesis

4.1.1. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

4.1.1.1. Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H_0 Y H_1 .

H_0 : “No es deficiente el grado de monitoreo pedagógico”

H_1 : “Es deficiente el grado de monitoreo pedagógico”

4.1.1.2. Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

4.1.1.3. Selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba de hipótesis de medias.

4.1.1.4. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H_0), si el valor de p es menor de 0.05.

4.1.1.5. Cálculo de la prueba

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

Variable	Nivel de Sig.	Promedio	Desviación estándar	Estadístico de prueba	Valor crítico	p-valor
Nivel de monitoreo $H_1: \mu < 11$	0.05	$\bar{X} = 10.68$	$S = 3.3183$	$Z_c = -0.912$	$Z_t = -1.96$	0.000

4.1.1.6. Toma de la decisión

En la tabla 14 se presenta la prueba de hipótesis de la media, empleando la distribución de tipo normal estándar. El valor del promedio fue de 10.68 puntos el cual se encuentra en la escala literal de Deficiente. Al realizar la prueba de hipótesis a un nivel de significancia de 0.05 el valor de -0.912 es menor a 1.96, por tanto, se demuestra que el nivel de monitoreo es deficiente ($p < 0.05$).

H_0 : $U \geq 11$, dado $p < 0.05$ entonces se debe rechazar H_0

H1: $U < 11$ dado $p < 0.05$ entonces se deben Aceptar H1

Se acepta la hipótesis específica 1.

4.1.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 2

4.1.2.1. Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H0 Y H1.

H0: No existe satisfacción laboral en los docentes

H1: Existe satisfacción laboral en los docentes

4.1.2.2. Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

4.1.2.3. Selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba de hipótesis de medias.

4.1.2.4. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (H0), si el valor de p es menor de 0.05.

4.1.2.5. Cálculo de la prueba

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 2

Variable	Nivel de Sig.	Promedio	Desviación estándar	Estadístico de prueba	Valor crítico	p-valor
Nivel de monitoreo H1: $\mu > 11$	0.05	$\bar{X} = 12.52$	$S = 2.7229$	$Z_c = 5.4446$	$Z_t = 1.96$	0.000

4.1.2.6. Toma de la decisión

En la tabla 15 se presenta la prueba de hipótesis de la media, empleando la distribución normal estándar. El valor del promedio fue de 12.52 puntos el cual se encuentra en la escala literal de Satisfecho regularmente. Al realizar la prueba de hipótesis a un nivel de significancia de 0.05 el valor de 5.4446 es mayor a 1.96, por tanto, se demuestra que el nivel de monitoreo es Satisfecho regularmente. ($p < 0.05$)

Ho: $U \geq 11$, como $p < 0.05$ entonces se debe rechazar Ho

H1: $U < 11$ como $p < 0.05$ entonces se debe Aceptar H1

Dado que existe satisfacción laboral, no se puede aceptar la hipótesis específica 2

4.1.3. Contratación de la Hipótesis General

4.1.3.1. Prueba de la hipótesis

Sea la formulación de la hipótesis H0 Y H1.

Ho: No existe relación entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral

H1: Existe relación entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral

4.1.3.2. Valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

4.1.3.3. Selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba es la Rho de Spearman, cuya fórmula matemática es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

4.1.3.4. Regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (Ho), si el valor de p es menor de 0.05.

4.1.3.5. Cálculo de la prueba

Tabla 16

Prueba de hipótesis general

Coefficiente de correlación de Spearman	Nivel de significancia	Estadístico de prueba	Valor crítico	p-valor
$r_s = 0.425$	0.05	$Z_c = 4.12$	$Z_t = 1.96$	0.000

4.1.3.6. Toma de la decisión

En la tabla 16 se presenta la prueba de hipótesis para la correlación entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia = 0.05 el valor de 4.12 es mayor a 1.96 ($p < 0.05$), por lo tanto, es adecuado rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se demuestra la existencia de la correlación entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral. Según la interpretación literal el valor del coeficiente de correlación es 0.425, por tanto, existe una correlación moderada positiva.

Visto la hipótesis general que establecía la existencia de un grado de relación alta; en primer lugar, se ha logrado evidenciar la existencia de la correlación entre ambas variables con un nivel de significación ($p < 0.05$); no obstante, respecto al grado de correlación nuestros resultados nos muestran una correlación moderada; que es solo un nivel inferior a la correlación alta; por lo tanto, se acepta de manera parcial la hipótesis general.

CONCLUSIONES

- Primera:** El nivel de relación entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral para el conjunto de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno, durante el primer semestre del año escolar 2021, es la positiva moderada respaldado con un valor de Rho de Spearman de 0.425 significativo ($p < 0.05$).
- Segunda:** El grado de monitoreo que prevalece en el personal docente de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Coata de la provincia de Puno es el deficiente, con 49.5% de frecuencia.
- Tercera:** El grado de satisfacción laboral que se presenta en una mayoría significativa de docentes de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Coata, de la provincia de Puno, es el satisfecho regularmente, con 75.8% de frecuencia.

RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades educativas, dado que existe una relación directa del monitoreo con la satisfacción laboral, se les sugiere replantear el sistema de monitoreo actual, que lejos de ser una herramienta de mejora, representa hoy un instrumento de persecución negativa para los docentes, lo cual provoca en los docentes deterioro de su bienestar laboral.

Segunda: A los docentes, que deben entender que el monitoreo es importante para la evaluación continua de las metas pedagógicas, y que este monitoreo lejos de ser una herramienta perseguidora para ellos, es un instrumento que permite descubrir falencias para así lograr mejoras necesarias que pueden enriquecer aún más los procesos de enseñanza; para ello los docentes también deben poder participar en el diseño de nuevos sistemas de monitoreo donde ellos mismos incluyan programas de mejora continua que fortalezcan su desarrollo profesional.

Tercera: A los investigadores, se requiere profundizar nuevos estudios en cuanto a la percepción sobre el monitoreo pedagógico, donde se puedan descubrir los factores que explican la baja percepción que se tiene actualmente sobre dicho monitoreo; así mismo se pueden desarrollar estudios experimentales pilotos para poner a prueba distintos modelos de monitoreo, supervisión y acompañamiento que se adecuen al estilo de trabajo de la docencia actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Aktouf, O. (2009). *La Administracion entre Tradicion y Renovacion* (4ta ed.). Artes Gráficas del Valle.
- Albino, J. (2020). *Uso de herramientas google para educadores* (C. de P. del Perú (ed.)). Colegio de Profesores del Perú. <https://web.facebook.com/cppecolegioprofesoresdelperu/videos/235256844398620/>
- Anchivilca, J. (2018). *El monitoreo pedagógico y su relación con la mejora del desempeño docente en el área de matemática-nivel secundario- de las instituciones educativas públicas de Educación Básica regular de la Red Na5, UGEL6-Ate Vitarte* [Tesis de maestría: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2417>
- Araca, L. (2014). *Satisfacción laboral en instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno-2013* [Tesis de grado: Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/4911>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Agogoursos.
- Atencio, L. (2019). *El monitoreo pedagógico y el desempeño docentes de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desagüadero en el año 2018* [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Altiplano]. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13330>
- Bravo, I. (2014). *Impacto de un programa de acompañamiento directivo en la satisfacción y percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento* [Tesis de maestría: Universidad de Concepción - Chile]. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/1564>
- Castillo, R. (2013). *Análisis de la calidad del servicio y su incidencia en el nivel de satisfacción de los clientes en el restaurante del CIS-Frigorífico-UNA, de la ciudad de Puno, periodo-2011*. Tesis de Grado: Universidad Nacional del Altiplano.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la investigación Científica* (Tercera Ed). Sirio E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoria General de la Administracion* (7ma ed). McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Chuqui, M. (2019). *Influencia del monitoreo y acompañamiento pedagógico implementado por el director en la mejora del desempeño docente en las instituciones educativas mercedarias misioneras de Lima* [Tesis de maestría: Universidad Antonio Ruiz de Montoya Universidad Antonio Ruiz de Montoya, Lima-Perú]. <https://repositorio.uarm.edu.pe/handle/20.500.12833/1997>
- Coronel, S. (2018). *Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12678>
- Di, M., & Lucena, O. (2013). Motivación y satisfacción laboral. *Revista Educativa*, 1(1), 3–19.
- Dirección Regional Agraria Puno. (2020). *Portal Institucional*. Sobre Nosotros. <https://www.agropuno.gob.pe/agencia-agraria/agencia-agraria-puno/presentacion-puno/>
- Drucker, P. (1954). *Gerencia de la Empresa* (3a ed.). Editorial Sudamericana.
- Dubrin, A. J. (2018). *Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo* (9a ed.). Pearson Educación.
- Espinosa-Izquierdo, J. G., Morán-Peña, F. L., & Granados-Romero, J. F. (2021). El síndrome burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670–679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
- Esteban, S. (2019). La supervisión educativa como función principal de la Inspección : características y propósitos. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 25. <https://doi.org/10.14201/aula2019252758>
- Flores, L. (2020). La supervisión educativa. Incidencia en las políticas públicas. *Revista Franz Tamayo*, 1. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v1i2.182>
- Frankel, N., & Gage, A. (2009). *Fundamentos de monitoreo y evaluación*. USAID.
- García, F. (2019). *Uso de tecnologías de información y comunicación (TIC'S) y su*

- relación en el aprendizaje del área de CTA en estudiantes de 4to grado de la I.E.S. María Auxiliadora – Puno* [Tesis de Grado: Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10382>
- González, L. (2007). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Ediciones Díaz Santos.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias* (11va ed.). Cengage Learning.
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para el trabajo*. Wiley.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012a). *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial* (Doceava Ed). McGraw Hil.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012b). *Adminsitración, una perspectiva global y empresarial* (12va ed). McGraw Hil.
- Lastarria, J. (2008). *Supervisión y monitoría educativa*. CESED.
- Leiva, M., & Vasquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, 51. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Lind, D., Marchal, W., & Whaten, S. (2005). *Estadística Aplicada a los Negocios y a la Economía*. McGraw Hill.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos S.,A.
- MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica Regular* (p. 224). Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Ministerio de Educación. (2016). *Guía para la formulación del plan de monitoreo*.
- Ortiz, A. (2015). *Procesos de monitoreo pedagógico y sus implicancias para mejorar la calidad de los aprendizajes en el área de comunicación de la Institución Educativa Na55006-17 de Talavera, 2014* (Tesis de Licenciatura [Tesis de grado: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]).

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5215>

- Palomino, P. (2009). *Investigación Cualitativa y Cuantitativa*. Universidad Nacional del Altiplano: Programa de Complementación Académica.
- Pérez, J., Del Valle, D., Valles, M., Lugo, L., & Nava, N. (2018). Supervisión educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. *Revista Panorama*. <https://doi.org/0.15765/pnrm.v12i23.1191>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - España.
- Quiroz, D. (2022). *Monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de los directivos de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021* [Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83812>
- Retamozo, A. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del rimac, Lima-2018* [Tesis de maestría: Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17446>
- Reyes, A. (2007). *El administrador de empresas, ¿qué hace?* Editorial Alhambra.
- Rham, P., & Mancero, L. (2006). *Monitoreo y evaluación de acciones de desarrollo orientadas al impacto*. Asocam.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Pearson (ed.); 10ma edici).
- Rojas, A. (2002). *Monitoreo y evaluación*. FUPROVI.
- Saca, G. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ayaviri* [Tesis de grado: Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8845>
- Salas, J. (2016). *Influencia del monitoreo de los directores, como factor en el nivel de aprendizaje en las instituciones educativas primarias del distrito de Ollaraya* [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/9527>
- Siñani, E. (2021). Supervisión y acompañamiento docente en la Escuela Superior de

- Formación de Maestros “Simón Rodríguez”, Municipio Quillacollo. *Revista Franz Tamayo*. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i6.311>
- Supo, J. (2020). Construcción de los Instrumento de Recolección de Datos y su Validación Autor: [Video Conferencia] *Cuarto Seminario de Investitgación - Universidad Nacional de Huánuco*. https://web.facebook.com/241658126388850/videos/2904468639675022/?_rdc=1&_rdr
- Tinoco, T. (2018). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del distrito de Luricocha-Huanta* [Tesis de maestría: Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo-Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5645>
- UGEL Puno. (2020). *Directorio de Personal Docente* (p. 25).
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral*. Editorial Universitaria de la Costa.
- Villafuerte, D. (2020). Aprendo en casa o cuando las TIC se convierten en la escuela del siglo XXI. En *Servindi* (pp. 1–6). Servindi. <https://www.servindi.org/actualidad-opinion/24/04/2020/aprendo-en-casa-o-cuando-las-tic-se-convierten-en-la-escuela-del-siglo>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11va ed.). Pearson Educación.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ta ed.). McGraw Hill Interamericana.



ANEXOS

Anexo I. Matriz de investigación

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué nivel de relación predomina entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer el nivel de relación que predomina entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El nivel de relación que predomina es alto entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Monitoreo pedagógico</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>- Recojo y análisis de la información del año precedente</p> <p>- Estudio de normas vigentes</p> <p>- Revisión de los instrumentos de gestión</p> <p>- Elaboración de la matriz diagnóstica</p> <p>- Elaboración del plan de monitoreo</p> <p>- Comunicación del plan de monitoreo</p> <p>- Cumplimiento del cronograma previsto</p> <p>- Visitas al aula según protocolos pedagógicos</p> <p>- Entrevistas según protocolos pedagógicos</p> <p>- Retroalimentación pedagógica</p> <p>* Nivel de satisfacción exógena que muestra el docente frente a los siguientes indicadores:</p> <p>- Normas que rigen las labores educativas.</p> <p>- Condiciones físicas del aula donde trabaja.</p> <p>- Relaciones laborales con sus colegas</p> <p>- Monitoreo que realizan las autoridades sobre su labor.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Investigación básica de alcance descriptivo correlacional</p> <p>Técnica :</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Ficha de observación</p> <p>Escala de Likert</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el grado de monitoreo pedagógico que prevalece en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el grado de monitoreo pedagógico que prevalece en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>El grado de monitoreo pedagógico que prevalece es deficiente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno</p>			

<p>primer semestre del año escolar 2021?</p>	<p>¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021?</p>	<p>primer semestre del año escolar 2021.</p>	<p>Registrar el grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el primer semestre del año escolar 2021.</p>	<p>durante el año escolar 2021.</p>	<p>El grado de satisfacción laboral que muestran la mayoría de los docentes es correspondiente a la escala insatisfecho en las instituciones educativas secundarias del distrito de Coata de la provincia de Puno durante el año escolar 2021.</p>	<p>Muestra: 74 docentes</p>	<p>Modelo estadístico Correlación de Spearman</p>
<p>- Sueldo mensual que recibe por su labor. * Nivel de satisfacción endógena que muestra el docente frente a los siguientes indicadores: - Las áreas curriculares que le asignaron para el año escolar. - La autonomía para tomar decisiones técnico pedagógicas dentro del área de su competencia laboral. - Los resultados que alcanza con su labor pedagógica. - Reconocimientos o felicitaciones que recibe de las autoridades por los buenos resultados pedagógicos que logra con sus alumnos. - Las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que le propician las autoridades.</p>							

Anexo 2. Instrumentos sobre monitoreo pedagógico

Señor (a) docente, se le solicita que marque con una equis (X) en la alternativa que su apreciación objetiva le indique. Los resultados de esta ficha solo serán utilizados para fines eminentemente científicos. Muchas gracias.

Las alternativas son las siguientes:

Nunca lo realizaron = 0 Lo realizaron deficientemente = 0.5 Lo realizaron regularmente = 1
Sí lo realizaron = 1.5 Lo realizaron muy bien = 2

III. CRITERIOS DE OBSERVACIÓN

CRITERIOS DE OBSERVACIÓN	ALTERNATIVAS				
	00	00. 5	11	11. 5	22
Las autoridades de la IE recogieron y analizaron la información del año pasado respecto de los resultados del monitoreo pedagógico.					
Las autoridades de la IE estudiaron adecuadamente las normas vigentes que rigen el funcionamiento de la institución educativa.					
Las autoridades de la IE revisaron los instrumentos de gestión para elaborar coherentemente el plan de monitoreo pedagógico					
Las autoridades de la IE, antes de la elaboración del plan de monitoreo, elaboraron la matriz diagnóstica con la participación de los docentes.					
Las autoridades de la IE elaboraron el plan de monitoreo pedagógico con la participación directa de los docentes.					
Las autoridades de la IE comunicaron a todos los docentes el plan de monitoreo pedagógico para que estén al tanto siempre.					
Las autoridades de la IE cumplen con el cronograma previsto en el plan de monitoreo pedagógico					
Las autoridades de la IE visitaron el aula del docente cumpliendo con todos los procedimientos pedagógicos previstos en los protocolos.					
Las autoridades de la IE se entrevistaron con los docentes cumpliendo con todos los procedimientos pedagógicos previstos en los protocolos.					
Las autoridades de la IE retroalimentan a los docentes inmediatamente después del monitoreo pedagógico en los asuntos pertinentes.					
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

Anexo 3. Instrumentos sobre satisfacción laboral

I. PARTE INFORMATICA

1.1.

IES:.....

1.2.

Docente:.....

1.3. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

II. INSTRUCCIONES

Señor (a) docente, se le solicita que marque con una equis (X) en la alternativa con la que su percepción y sentimiento personal se identifica. Los resultados de esta ficha solo serán utilizados para fines eminentemente científicos. Muchas gracias.

III. CUESTIONARIO DE ACTITUDES

3.1. Estoy muy satisfecho con las normas que rigen las labores educativas de mi institución educativa.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.2. Estoy muy satisfecho con las condiciones físicas del aula donde realizo mis actividades educativas.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.3. Estoy muy satisfecho con las relaciones laborales que tengo con mis colegas de trabajo.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.4. Estoy muy satisfecho con el monitoreo pedagógico que realizan las autoridades respecto de mi labor educativa que realizo en la institución educativa.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.5. Estoy muy satisfecho con el sueldo mensual que me pagan por el trabajo pedagógico que realizo en la institución educativa.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.6. Estoy muy satisfecho con las áreas curriculares que me asignaron para el año escolar correspondiente.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.7. Estoy muy satisfecho con la autonomía que gozo para tomar decisiones técnico pedagógicas dentro de las áreas curriculares que me corresponde.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.8. Estoy muy satisfecho con los resultados que alcanzo con mi labor pedagógica dentro de la institución educativa.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.9. Estoy muy satisfecho con los reconocimientos o felicitaciones que he recibido de las autoridades por los buenos resultados pedagógicos que logro con mis alumnos.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()



c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

3.10. Estoy muy satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que me propician las autoridades de mi institución educativa.

a) Estoy totalmente en desacuerdo ()

b) Estoy en desacuerdo ()

c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo ()

d) Estoy de acuerdo ()

e) Estoy totalmente de acuerdo ()

Anexo 4. Formulario de instrumento virtual

Link de acceso: <https://forms.gle/Y6u1omKD9ofxvMVS6>

ENCUESTA-01

Estimado maestro (a) el presente formulario tiene por finalidad, recoger información para un trabajo de investigación. Gracias por sus respuestas.

ederestrada@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

*Obligatorio

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

 Esta pregunta es obligatoria

Institución Educativa *

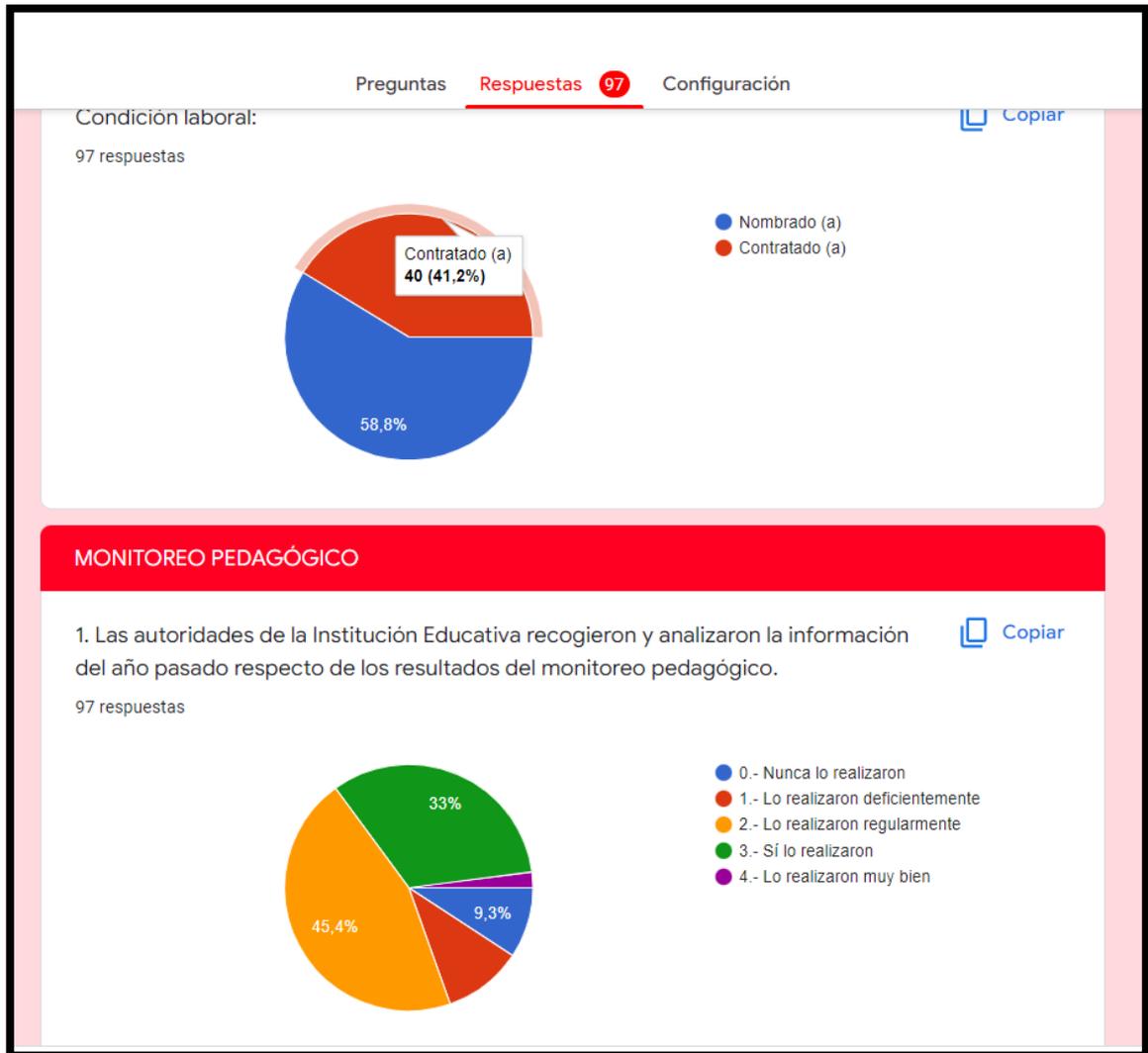
Tu respuesta

Condición laboral: *

Nombrado (a)

Contratado (a)





Anexo 5. Fichas de validación del primer instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN - "MONITOREO PEDAGÓGICO"

1. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto : Dra. Luz Wilfreda Cusi Zamata
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
 1.3. Institución laboral del experto : Universidad nacional del Altiplano
 1.4. Nombre del instrumento : Ficha de Observación
 1.5. Autor del instrumento : Marina Quenallata Mamani

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

N°	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades				X
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores				X
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio				X
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible				X
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable				X
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta				X
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico				X
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación				X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo				X
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados				X
SUB TOTALES						
PUNTAJE TOTAL						40

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

ES COMPRENSIBLE

Apellidos y nombres:	CUSI ZAMATA LUZ WILFREDA	Firma  Luz W Cusi Zamata
DNI:	02363363	
Profesión: Colegiatura:	DOCENTE ZZ 02363363	
Fecha de evaluación:	30 de noviembre del 2020	

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE MONITOREO PEDAGÓGICO

1. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto : *Dr. Fredy Sosa Gutierrez*
 1.2. Actividad laboral del experto : *Docente de la Universidad*
 1.3. Institución laboral del experto : *Universidad nacional del Altiplano*
 1.4. Nombre del Instrumento : *Ficha de Observación*
 1.5. Autor del instrumento : *Marina Quenallata Mamani*

Indicaciones: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un análisis de los ítems de este instrumento, marque con un aspa el casillero que crea adecuado de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

N°	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades				X
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores				X
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio				X
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible				X
5	Confiable	El instrumento es confiable				X
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta				X
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico				X
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación				X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo			X	
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados			X	
SUB TOTALES					6	32
			PUNTAJE TOTAL			38

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

Apellidos y nombres:	<i>SOSA GUTIERREZ FREDY</i>	Firma <small>Dr. Fredy Sosa Gutierrez Especialista en Pedagogía UNA - PUNO</small>
DNI:	<i>41157752</i>	
Profesión: Colegiatura:	<i>DOCENTE</i>	
Fecha de evaluación:	<i>02 DE DICIEMBRE DE 2020</i>	

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN -"MONITOREO PEDAGÓGICO"

1. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto : Dr. Salvador Mamani Mamani
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
 1.3. Institución laboral del experto : Universidad nacional del Altiplano
 1.4. Nombre del Instrumento : Ficha de Observación
 1.5. Autor del instrumento : Marina Quenallata Mamani

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

Nº	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades			X	
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores			X	
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio			X	
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible			X	
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable			X	
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta			X	
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico			X	
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación			X	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo			X	
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados				X
SUB TOTALES					27	4
PUNTAJE TOTAL						31

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

Apellidos y nombres:	MAMANI MAMANI, SALVADOR	Firma Firmado digitalmente por: MAMANI MAMANI Salvador PAA 20220819176 Fecha: 20.12.2020 18:05:19 -0500
DNI:	40227592	
Profesión: Colegiatura:	Dr. En Ciencias de la Educación	
Fecha de evaluación:	Diciembre, 07 del 2020	

Anexo 6. Fichas de validación del segundo instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE LIKERT -"SATISFACCIÓN LABORAL"

1. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto : Dra. Luz Wilfreda Cusi Zamata
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
 1.3. Institución laboral del experto : Universidad nacional del Altiplano
 1.4. Nombre del Instrumento : Escala de Likert
 1.5. Autor del instrumento : Marina Quenallata Mamani

Indicaciones: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un análisis de los ítems de este instrumento, marque con un aspa el casillero que crea adecuado de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

N°	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades				X
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores				X
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio				X
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible				X
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable				X
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta				X
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico				X
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación				X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo				X
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados				X
SUB TOTALES						
					PUNTAJE TOTAL	40

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

.....

.....

Apellidos y nombres:	CUSI ZAMATA LUZ WILFREDA	Firma Luz Wilfreda Cusi Zamata
DNI:	02363363	
Profesión: Colegiatura:	DOCENTE 2202363363	
Fecha de evaluación:	30 de noviembre del 2020	

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE LIKERT SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

1. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto : *Dr. Fredy Sosa Gutierrez*
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
 1.3. Institución laboral del experto : Universidad nacional del Altiplano
 1.4. Nombre del Instrumento : Escala de Likert
 1.5. Autor del instrumento : Marina Quenallata Mamani

Indicaciones: Señor(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un análisis de los ítems de este instrumento, marque con un aspa el casillero que crea adecuado de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

N°	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades				X
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores				X
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio				X
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible				X
5	Confiable	El instrumento es confiable				X
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta				X
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico				X
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación				X
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo			X	
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados			X	
SUB TOTALES					6	32
PUNTAJE TOTAL						38

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

.....

.....

Apellidos y nombres: DNI: <i>41157752</i>	<i>SOSA GUTIERREZ FREDY</i>	Firma <small>Dr. Fredy Sosa Gutierrez 02 Magister en Psicología UNA - PUNO</small>
Profesión: Colegiatura:	<i>DOCENTE</i>	
Fecha de evaluación:	<i>02 DE DICIEMBRE DE 2020</i>	



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA DE LIKERT -"SATISFACCIÓN LABORAL"

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del experto : Dr. Salvador Mamani Mamani
 1.2. Actividad laboral del experto : Docente de la Universidad
 1.3. Institución laboral del experto : Universidad nacional del Altiplano
 1.4. Nombre del Instrumento : Escala de Likert
 1.5. Autor del Instrumento : Marina Quenallata Mamani

Indicaciones: Señora(a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un análisis de los ítems de este instrumento, marque con un aspa el casillero que crea adecuado de acuerdo a su criterio y experiencia profesional.

Escala de calificación

1=Deficiente	2=Regular	3=Bueno	4=Excelente
--------------	-----------	---------	-------------

Matriz de Evaluación

N°	Indicador	Definición	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	Claridad y Precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa sin ambigüedades			x	
2	Coherencia	Los ítems guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores			x	
3	Validez	Los ítems han sido redactados considerando la validez de contenido de criterio			x	
4	Organización	La estructura es adecuada y comprensible			x	
5	Confiable	El instrumento es confiable			x	
6	Control de Sesgo	Se presenta algunos ítems distractores para controlar errores de respuesta			x	
7	Orden	Los ítems están ordenados bajo un criterio lógico			x	
8	Marco de Referencia	Los ítems son redactados de acuerdo al marco teórico de la investigación			x	
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo			x	
10	Inocuidad	Los ítems no constituyen riesgo para los encuestados				x
SUB TOTALES					27	4
PUNTAJE TOTAL						31

Opinión sobre la aplicabilidad del instrumento

Este instrumento es elaborado por el investigador o investigadores y responde a los objetivos de la investigación es producción intelectual, si hay errores aún pueden corregirlo o mejorarlo.

Apellidos y nombres:	MAMANI MAMANI, Salvador	Firma 
DNI:	40227592	
Profesión: Colegiatura:	Dr. En Ciencias de la Educación	
Fecha de evaluación:	Diciembre, 07 del 2020	

Anexo 7. Solicitudes de información

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN
AGUSTÍN" - COATA - PUNO.

Prof. Félix Quispe Roque



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,

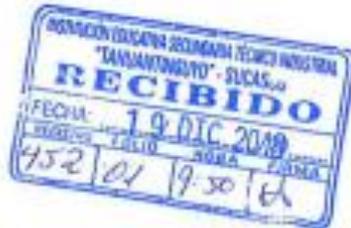
Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747

Lic. Fedelina Sahuata Tacora
30482195

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
"TAHUANTINSUYO" SUCASCO, COATA - PUNO,

Lic. Eduardo I. Barriga Hinojosa



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,


Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747


Lic. Fedelina Sahuata Tacora
30482195

Solicito: Información que se indica para
trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AGRO
INDUSTRIAL DE SORAZA - COATA- PUNO.

Lic. Equicio Rufino Paxi Coaquira



Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

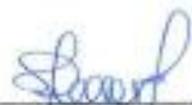
Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindarnos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,


Lic. Marina Quenallata Mamani
01314747


Lic. Fedelina Sahuat Tacora
30482195

Solicito: Información que se indica para trabajo de investigación inicial.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROPECUARIO SAJANACACHI-COATA

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, al haber emprendido un trabajo de investigación para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la IES que usted acertadamente lidera y que nuestros objetivos se hagan realidad, **solicitamos a su digna autoridad** brindarnos información sobre la Plana docente (entre nombrados y contratados) con la que cuenta su institución, la misma que nos es un insumo indispensable para considerarlos como población de investigación y posterior a ello (próximo año), por intermedio de usted o de quien corresponda brindamos facilidades para el recojo de datos.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos anticipadamente eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2019.

Atentamente,


Lic. Marina Quenallata Mamani
DNI 01314747


Lic. Fedelina Sahuá Tacora
DNI 30482195


Institución Educativa Agropecuario Sajanaqachi
Calle Uscarayta
1274 Sajanaqachi Coata - Puno
19/12/2019

Anexo 8. Solicitudes de autorización

Solicito: Autorización para la ejecución de
trabajo de investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "SAN AGUSTÍN" - COATA - PUNO.
Prof. Liocarion Díaz Quispe

I.E.S. "SAN AGUSTIN"
COATA

Nº Reg. 365 Hrs. 10:00
Firma. [Firma] Folios. 05

Las docentes recurrentes, Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina SAHUA TACORA, identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos

Que, luego de haber solicitado permiso hace un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación los mismos que han sido aprobados y autorizadas su ejecución por el **Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno** para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad. Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD permitirnos aplicar** nuestros instrumentos de recolección de datos a todos dos docentes (nombrados y contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la Plana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población de estudio.

Por lo dicho:

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2020


Lc. Marina Quenallata Mamani


Lc. Fedelina Sahuata Tacora

Nota. Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación

Solicito: Autorización para la ejecución de
trabajo de investigación:

**SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "TAHUANTINSUYO" SUCASCO, COATA -
PUNO.**

Lic. Eduardo I. Barriga Hinojosa



Las docentes recurrentes, Marina Quenafata Mamaní identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina Sahuá Tacora identificada con DNI N° 30482195 domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, luego de haber solicitado permiso hace un año exactamente (10 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación los mismos que han sido aprobadas y autorizadas su ejecución por el **Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno** para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad. Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** permitimos aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos a todos dos docentes (nombrados y contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la Piana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población de estudio.

Por lo dicho

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos eternamente agradecidas

Coata, diciembre del 2020.

Lic. Marina Quenafata Mamaní

Lic. Fedelina Sahuá Tacora

Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos investigación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNEP-PUNO
TRAMITE ADMINISTRATIVO

EXPEDIENTE 12
FECHA 12/13

Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos de trabajo de investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA.
Prof. Néstor Villasante Paredes

Las docentes recurrentes: Marina Quenallata Mamani identificada con DNI N° 01314747 y Fedelina Sahuja Tacora identificada con DNI N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido respeto nos presentamos y decimos

Que, luego de haber solicitado permiso hace un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación los mismos que han sido aprobadas y autorizadas su ejecución por el Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno para contribuir con un granito de arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad. Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** permitimos aplicar nuestros instrumentos de recolección de datos a todos los docentes (nombrados y contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la Piana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población de estudio

Por lo dicho

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la educación, quedamos eternamente agradecidas

Coata, diciembre del 2020

Lc. Marina Quenallata Mamani
Lc. Fedelina Sahuja Tacora

Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación

Solicito: Autorización para la aplicación de
instrumentos de trabajo de investigación

**SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO
AGROPECUARIO SAJANACACHI COATA-PUNO**

Mg. José Ccari Uscamayta

Las docentes recurrentes: Marina Quenillata
Mamani identificada con DNI N° 01314747 y
Fedrina Sahuja Tacora, identificada con DNI
N° 30482195, domiciliada en la Av. Costanera
Norte N° 186 Puno. Ante usted con el debido
respeto nos presentamos y decimos:

Que, luego de haber solicitado permiso hace
un año exactamente (19 de diciembre del 2019) a la Dirección de la IES que usted
acertadamente lidera y haber nosotras emprendido sendos trabajos de investigación
los mismos que han sido aprobados y autorizados su ejecución por el
Vicerrectorado de Investigación de la UNA-Puno para contribuir con un granito de
arena en el desarrollo de la educación y que nuestros objetivos se hagan realidad.
Por lo tanto, **SOLICITAMOS A SU DIGNA AUTORIDAD** permitimos aplicar
nuestros instrumentos de recolección de datos a todos los docentes (nombrados y
contratados) que laboran en el presente año académico 2020 en su institución. Para
tal efecto, rogamos encarecidamente se nos proporcione información de toda la
Plana docente (nombres, dirección electrónica y número de celular) con la que
cuenta, la misma que nos permitirá contactarnos por ser parte de nuestra población
de estudio.

Por lo dicho

Seguras de contar con su aceptación y en aras de la mejora continua de la
educación, quedamos eternamente agradecidas.

Coata, diciembre del 2020.


L.C. Marina Quenillata Mamani


L.C. Fedrina Sahuja Tacora

Nota: Adjuntamos copia del Acta de aprobación de los trabajos Investigación




Mg. José Ccari Uscamayta
Director IEITA Sajanaqachi

Anexo 9. Constancias de aplicación



I.E.S. SAN AGUSTÍN - COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC SAN AGUSTÍN - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Marina Quenallata Mamani, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y el suscrito de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: **"EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Coata, 24 mayo de 2022.



Prof. Lic. Marina Díaz Quispe
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO
IESTI TAHUANTINSUYO DE SUCASCO
tecnicoindustrialtahuantisuyo@gmail.com



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL QUE
SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC
TÉCNICO INDUSTRIAL "TAHUANTINSUYO"-SUCASCO- COATA, DEL ÁMBITO
DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Marina Quenallata Mamani, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: **"EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el WhatsApp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Sucasco, 25 mayo de 2022.




ONZO WALTER TURPO PANCCA
DIRECTOR



PERÚ

Ministerio
de Educación



I.E.S. AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA-COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA AGRO INDUSTRIAL DE SORAZA - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Marina Quenallata Mamani, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y el suscrito de la Institución Educativa Secundaria, para su trabajo de investigación titulado: **"EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.



Prof. Néstor Vilasante Paredes
DIRECTOR
I.E.S. TÉCNICO AGROINDUSTRIAL SORAZA

Coata, 25 mayo de 2022.



Ministerio
de Educación

Vicerrectoría
de Gestión Pedagógica



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE PUNO
IESA "SAJANACACHI" DE COATA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA TÉCNICO AGROPECUARIO "SAJANACACHI" DEL DISTRITO DE COATA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
TÉCNICO AGROPECUARIO "SAJANACACHI" - COATA, DEL ÁMBITO DE LA UGEL
PUNO.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Marina Quenallata Mamani, tesista del Programa de Maestría en Educación con mención en: Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, previa coordinación con la Dirección y docentes, realizó la recolección de datos e información, de parte de los docentes nombrados, contratados y personal directivo de la Institución Educativa Secundaria Técnico agropecuario "Sajanacachi", para su trabajo de investigación titulado: **"EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS IES DEL DISTRITO DE COATA- PUNO"**. Trabajo realizado entre diciembre del 2020 y enero del 2021 utilizando medios virtuales como: Formularios de Google, el whatsapp y el correo electrónico, para aplicación de las encuestas.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Sajanacachi, 25 mayo de 2022.




Mg. José Carl Incamayta
DIRECTOR (a)
IESA "SAJANACACHI" COATA - PUNO

Anexo 10. Resultados de análisis de confiabilidad de los instrumentos

Escala: Monitoreo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	95	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	10

Escala: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	95	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	95	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

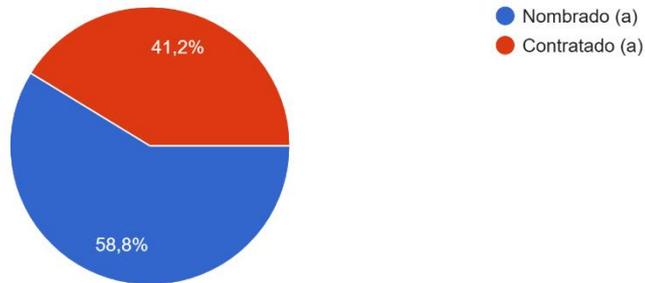
Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	10

Anexo II. Resultados de aplicación de instrumentos

Descriptivos

Condición laboral:

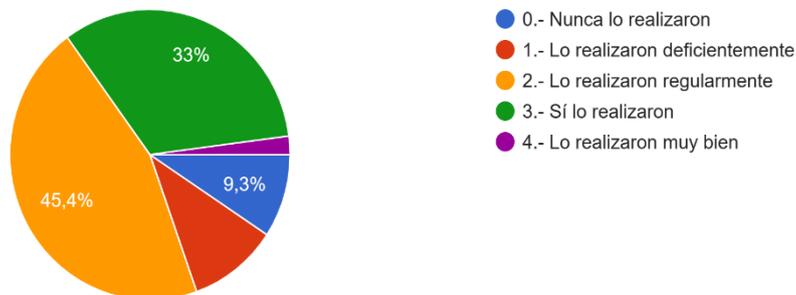
97 respuestas



Monitoreo pedagógico

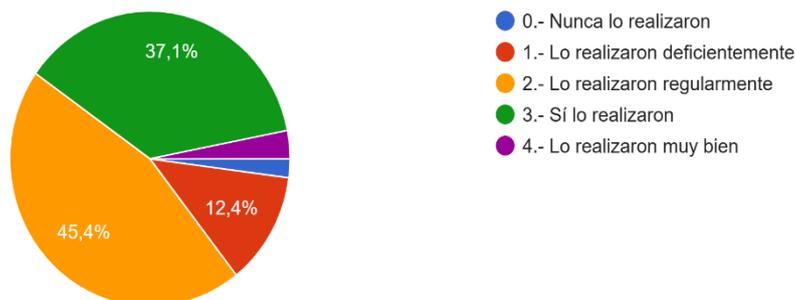
1. Las autoridades de la Institución Educativa recogieron y analizaron la información del año pasado respecto de los resultados del monitoreo pedagógico.

97 respuestas



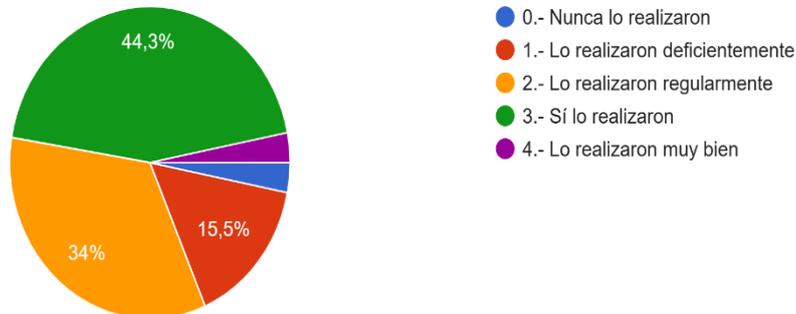
2. Las autoridades de la IE estudiaron adecuadamente las normas vigentes que rigen el funcionamiento de la institución educativa.

97 respuestas



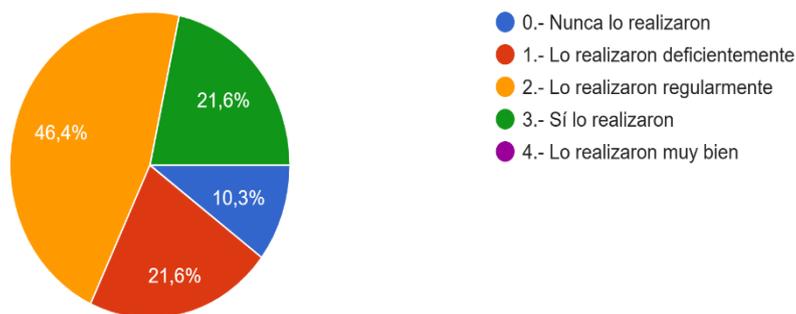
3. Las autoridades de la IE revisaron los instrumentos de gestión para elaborar coherentemente el plan de monitoreo pedagógico

97 respuestas



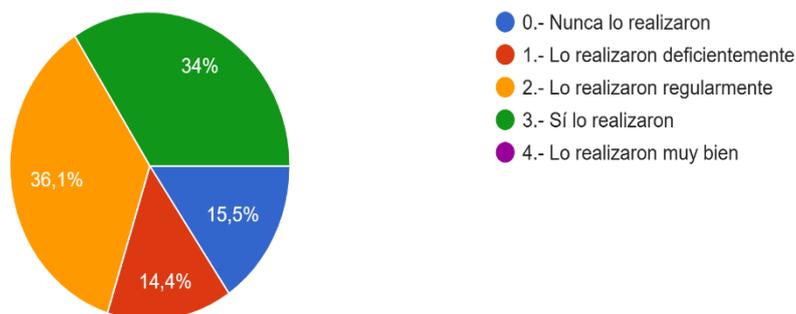
4. Las autoridades de la IE, antes de la elaboración del plan de monitoreo, elaboraron la matriz diagnóstica con la participación de los docentes.

97 respuestas



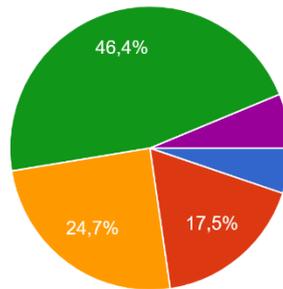
5. Las autoridades de la IE elaboraron el plan de monitoreo pedagógico con la participación directa de los docentes.

97 respuestas



6. Las autoridades de la IE comunicaron a todos los docentes el plan de monitoreo pedagógico para que estén al tanto siempre.

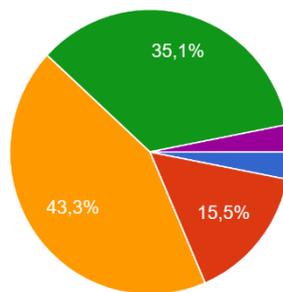
97 respuestas



- 0.- Nunca lo realizaron
- 1.- Lo realizaron deficientemente
- 2.- Lo realizaron regularmente
- 3.- Sí lo realizaron
- 4.- Lo realizaron muy bien

7. Las autoridades de la IE cumplen con el cronograma previsto en el plan de monitoreo pedagógico

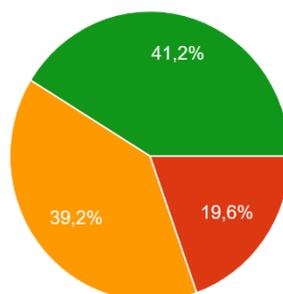
97 respuestas



- 0.- Nunca lo realizaron
- 1.- Lo realizaron deficientemente
- 2.- Lo realizaron regularmente
- 3.- Sí lo realizaron
- 4.- Lo realizaron muy bien

8. Las autoridades de la IE realizan el monitoreo y acompañamiento pedagógico al docente cumpliendo con todos los procedimientos pedagógicos previstos en los protocolos.

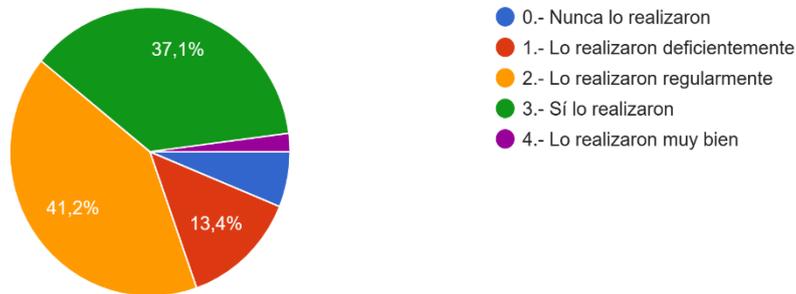
97 respuestas



- 0.- Nunca lo realizaron
- 1.- Lo realizaron deficientemente
- 2.- Lo realizaron regularmente
- 3.- Sí lo realizaron
- 4.- Lo realizaron muy bien

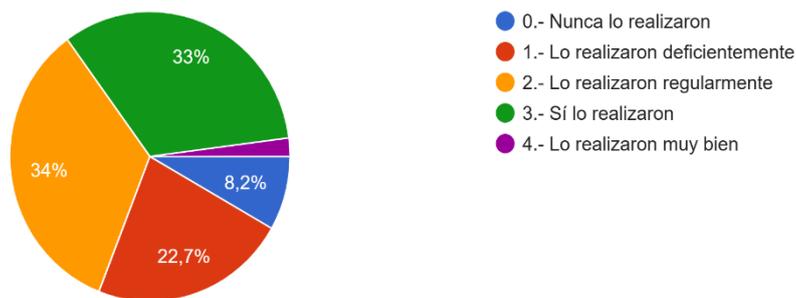
9. Las autoridades de la IE se entrevistaron con los docentes cumpliendo con todos los procedimientos pedagógicos previstos en los protocolos.

97 respuestas



10. Las autoridades de la IE retroalimentan a los docentes inmediatamente después del monitoreo pedagógico en los asuntos pertinentes.

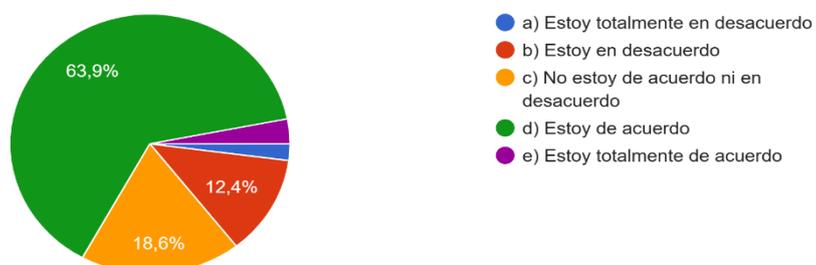
97 respuestas



Satisfacción laboral

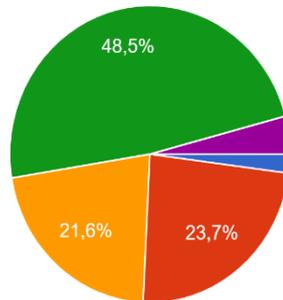
1. Estoy muy satisfecho con las normas que rigen las labores educativas de mi institución educativa.

97 respuestas



2. Estoy muy satisfecho con las condiciones físicas del aula virtual donde realizo mis actividades educativas en la modalidad de educación a distancia

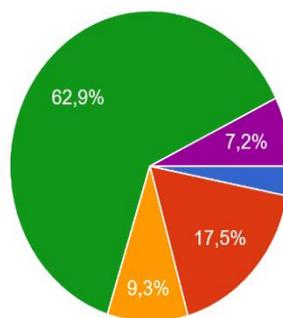
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

3. Estoy muy satisfecho con las relaciones laborales que tengo con mis colegas de trabajo.

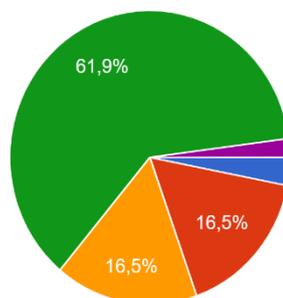
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

4. Estoy muy satisfecho con el monitoreo pedagógico que realizan las autoridades respecto de mi labor educativa que realizo en la modalidad de educación a distancia.

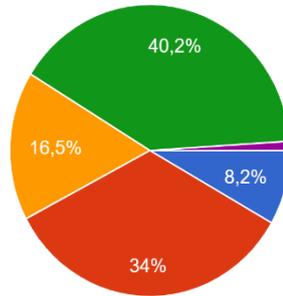
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

5. Estoy muy satisfecho con el sueldo mensual que me pagan por el trabajo pedagógico que realizo en la modalidad de educación a distancia.

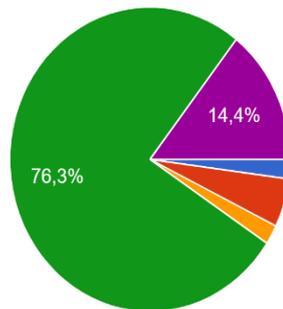
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

6. Estoy muy satisfecho con las áreas curriculares que me asignaron para el año escolar correspondiente.

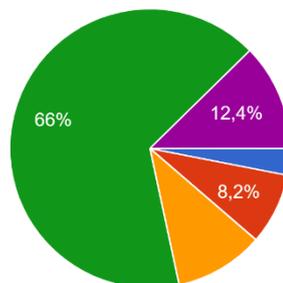
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

7. Estoy muy satisfecho con la autonomía que gozo para tomar decisiones técnico pedagógicas dentro de las áreas curriculares que me corresponde.

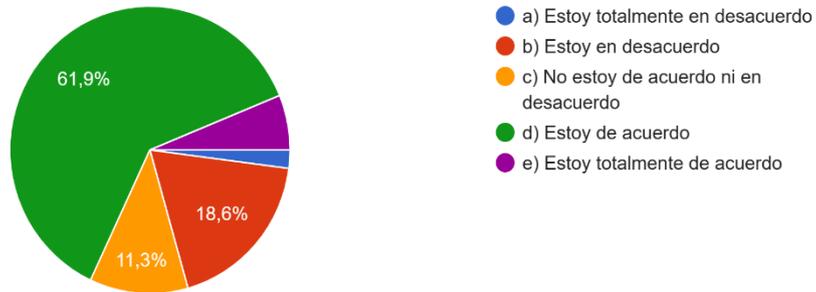
97 respuestas



- a) Estoy totalmente en desacuerdo
- b) Estoy en desacuerdo
- c) No estoy de acuerdo ni en desacuerdo
- d) Estoy de acuerdo
- e) Estoy totalmente de acuerdo

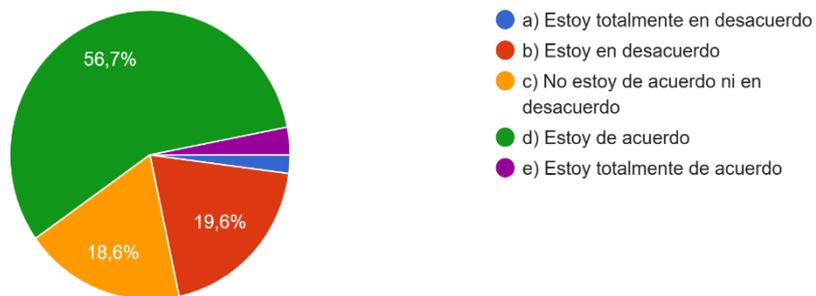
8. Estoy muy satisfecho con los resultados que alcanzo con mi labor pedagógica en la modalidad de educación a distancia.

97 respuestas



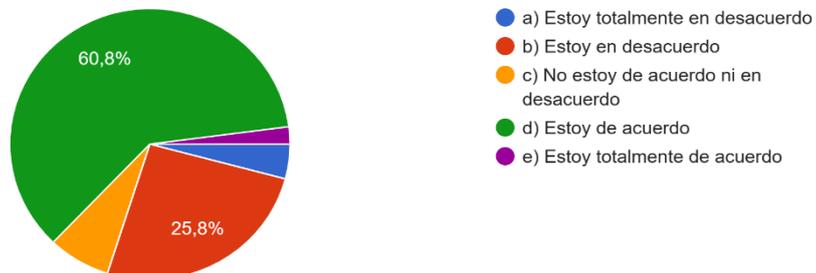
9. Estoy muy satisfecho con los reconocimientos o felicitaciones que he recibido de las autoridades por los buenos resultados pedagógicos que logro con mis alumnos.

97 respuestas



10. Estoy muy satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral y profesional que me propician las autoridades de mi institución educativa.

97 respuestas



Anexo 12. Fotos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Coata

IES. "San Agustín" de Coata-JEC



IES. Técnico Agropecuario "Sajanacachi"- Coata



IES. Técnico Industrial "Tahuantinsuyo" Sucasco-Coata-JEC



IES. Agro Industrial de Soraza-Coata





DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Marina Quenallata Mamani
identificado con DNI 01314747 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación.

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 21 de mayo del 20 23



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Marina Quenallata Mamani
identificado con DNI 01314747 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Maestría en Educación, mención: Administración de la Educación.

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"EL MONITOREO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE COATA, PROVINCIA DE PUNO"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 21 de mayo del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella