



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Educación a distancia y satisfacción laboral en docentes de las
instituciones educativas del nivel primario, distrito de
Ranracancha, Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Pariona Huamani, Miguel (ORCID: 0000-0002-8582-0045)

ASESOR:

Mg. Ponce Tello, Patricia Verónica (ORCID: 0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente estudio a mi hija quien con su madurez temprana, comprendió la importancia de mi formación profesional y me brindo el apoyo de espacio y tiempo para continuar con la redacción y conclusión de la presente investigación.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento al Dr. Gimmy Asmad y a la Mg. Patricia Verónica Tello, quienes con su paciencia y conocimiento contribuyeron de forma significativa en el proceso de la revisión del estudio, así también a los profesionales validadores del instrumento para el recojo de información, a toda la población de directivos y docente del distrito de Ranracancha, quienes brindaron su tiempo para poder responder el cuestionario de las variables de estudio, haciendo posible que mi persona pueda concluir con el informe de tesis.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	21
Tabla 2 Ficha técnica de la variable educación a distancia	22
Tabla 3 Ficha técnica de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	23
Tabla 5 Validez de los instrumentos	23
Tabla 6 Nivel de confiabilidad de los cuestionarios	24
Tabla 7 Tabla cruzada de educación a distancia y satisfacción laboral	26
Tabla 8 Tabla cruzada de educación a distancia y condiciones laborales	27
Tabla 9 Tabla cruzada de educación a distancia y beneficios económicos	28
Tabla 10 Tabla cruzada de educación a distancia y significación de tareas	29
Tabla 11 Tabla cruzada de educación a distancia y reconocimiento profesional	30
Tabla 12 Test de Alpha de Cronbach sobre educación a distancia	31
Tabla 13 Test de Alpha de Cronbach sobre satisfacción laboral	31
Tabla 14 Prueba de normalidad de las variables	32
Tabla 15 Resumen del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral	33
Tabla 16 ANOVA del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral	33
Tabla 17 Coeficientes del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral	34
Tabla 18 Resumen del modelo de educación a distancia y condiciones laborales	35
Tabla 19 ANOVA del modelo de educación a distancia y condiciones laborales	35
Tabla 20 Coeficiente del modelo de educación a distancia y condiciones laborales	35
Tabla 21 Resumen del modelo de educación a distancia y beneficios económicos	36
Tabla 22 Resumen del modelo de educación a distancia y beneficios económicos	37
Tabla 23 Coeficientes del modelo de educación a distancia y beneficios económicos	37

Tabla 24 Resumen del modelo de educación a distancia y significación de las tareas	38
Tabla 25 ANOVA del modelo de educación a distancia y significación de las tareas	39
Tabla 26 Coeficientes del modelo de educación a distancia y significación de las tareas	39
Tabla 27 Resumen del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional	40
Tabla 28 ANOVA del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional	40
Tabla 29 Coeficientes ANOVA del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Educación a distancia y satisfacción laboral	26
Figura 2 Educación a distancia y condiciones laborales	27
Figura 3 Educación a distancia y beneficios económicos	28
Figura 4 Educación a distancia y significación de tareas	29
Figura 5 Educación a distancia y reconocimiento profesional	30

Resumen

El presente estudio tuvo entre sus variables la educación a distancia y la satisfacción laboral, cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes.

De tipo aplicado, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo y de diseño no-experimental, correlacional-causal. La población estuvo conformado por 37 docentes del nivel primaria y por ser un número reducido de integrantes, se consideró el 100% de participantes. La técnica de recojo de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para ambas variables, validado por expertos y determinado su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo 0,953 para la variable 1 y 0,908 para la variable 2.

Para la prueba de normalidad se aplicó Shapiro – Wilk, por tener datos menores a 50 unidades, obteniéndose una significancia de 0.429 y 0.068 para las variables 1 y 2 respectivamente. Para la prueba de hipótesis se utilizó el valor de significancia o P-value del modelo econométrico mínimos cuadrados ordinarios (MCO) obteniendo una significancia de 0,002 menor al 0.05; concluyendo que la educación a distancia influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel primaria de las instituciones educativas del distrito de Ranracancha, Apurímac, 2021.

Palabras clave: Educación a distancia y satisfacción laboral.

Abstract

The present study had among its variables distance education and job satisfaction, the general objective of which was to determine the influence of distance education on teachers' job satisfaction

Applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental, correlational-causal design. The population was made up of 37 primary-level teachers and, as it was a small number of members, 100% of the participants were considered. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire for both variables, validated by experts and its reliability determined by Cronbach's alpha coefficient, obtaining 0.953 for variable 1 and 0.908 for variable 2.

Shapiro-Wilk was applied for the normality test, since it had data less than 50 units, obtaining a significance of 0.429 and 0.068 for variables 1 and 2 respectively. For the hypothesis test, the significance value or P-value of the ordinary least squares (OLS) econometric model was used, obtaining a significance of 0.002 less than 0.05; concluding that distance education significantly influences the job satisfaction of primary-level teachers of educational institutions in the district of Ranracancha, Apurímac, 2021.

Keywords: Distance education and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La educación a distancia en el mundo se desarrollaba e implementaba de forma paulatina y progresiva, teniendo mayor presencia en el nivel superior, empero por la aparición del COVID-19 a escala mundial ha generado el aislamiento social obligatorio y por ende el cierre de los centros educativos a nivel mundial, resultando con ello la cancelación de las clases presenciales y como efecto de tal acción masificando la educación a distancia en todos los niveles educativos, además de ello cambiando de forma inesperada la labor del docente.

La pandemia ha presentado cambios en la percepción de los docentes respecto a la labor que realizan, al respecto Calderón et al. (2021), menciona que Ecuador presenta 73% de docentes nombrados con un salario de 817 dólares y más de treinta mil docentes contratados que perciben inestabilidad laboral, a estos factores adiciona el cambio intempestivo de las condiciones laborales por efectos de la pandemia en aspectos de condiciones pedagógicas, equipos tecnológicos, jornada laboral inestable, dichos factores han generado una insatisfacción laboral por parte de los docentes. El aislamiento social por causa del COVID-19 ha producido que el docente convierta el hogar en el escenario de trabajo, con equipamiento y conectividad personal para realizar acciones educativas.

La UNESCO (2020), en la encuesta realizado en el país vecino de Chile representa que el 56% los docentes solo envían recursos pedagógicos a sus estudiantes y solo el 20% de docentes indican que desarrollan clases sincrónicas, de este porcentaje se concentran con mayor presencia en los colegios particulares y los del nivel secundaria, y el 24% expresa que envía clases grabadas realizando una enseñanza asincrónica. Aquí viene a tallar varios factores para que la educación a distancia sea efectiva y eficiente, entre ellos se puede mencionar la autonomía de los estudiantes en revisar los materiales a su alcance, el ambiente con que cuenta el educando para realizar sus trabajos académicos y el acompañamiento que la familia brinda a los educandos.

La tercera encuesta dirigida a los docentes chilenos, la UNESCO (2020), detalla que el 81% envía actividades, pero ellos expresan que solo el 9% de estudiantes cuentan con prácticas de estudio y desarrollado algún grado de autonomía.

Argentina, en respuesta a la suspensión de labores escolares presenciales por efectos de la pandemia, propusieron una multiplataforma con el apoyo de conectividad a internet, medios de comunicación televisiva, radial y además con la entrega de cuadernillos impresos, todo ello con contenido educativo. Unicef realizó la encuesta rápida a través de un cuestionario, a una muestra de 2678 familias que cuentan con población estudiantil, los resultados muestran que el 81% de educandos tienen actividades escolares para la casa, este porcentaje disminuye a 43% cuando se refiere a educandos de 6 años de edad y cuando se refiere a estudiantes de entre 6 y 12 aumenta a 97%; así mismo hay porcentaje elevado de 92% cuando se encuesta a estudiantes de 13 y 17 años, así también las familias respondieron que 8 de cada 10 familias están en comunicación con la institución educativa, en el aspecto de infraestructura tecnológica 92% de adolescentes no cuentan con una computadora en el hogar y 18% no tienen acceso de conectividad a internet (Unicef. Argentina, 2020).

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), ha desarrollado un estudio sobre la satisfacción laboral, realizando una encuesta a una población de 1000 trabajadores de Lima metropolitana y teniendo como variables a medir las condiciones de trabajo, equipamiento, percepción del trabajador respecto a su cargo y los servicios de bienestar; obteniendo como resultados que el 10.1% está insatisfecho, el 8,5% regularmente satisfecho y el 81,4% satisfecho, con ello da a entender que algunos indicadores de la satisfacción laboral son la mejora de la calidad de vida, reducción del estrés laboral y mayor motivación en el trabajo. Sin embargo, en la actualidad las condiciones de trabajo han tenido un cambio radical para el docente en aspectos de espacio laboral, horario y lo más imprescindible en la interacción con los estudiantes y la familia.

En el sector educativo de la provincia de Chincheros, los estudiantes desarrollan evaluaciones locales y regionales, resultados que favorecen y permiten al docente reflexionar y ser reconocido por la labor que realiza, pero en la coyuntura actual por efectos de la pandemia se ha notado una brecha en los aspectos de conectividad e infraestructura de tecnología, ya que las instituciones educativas en su mayoría se ubican en zonas rurales y una cantidad menor en zonas urbanas, razón por la cual la comunicación entre docentes y estudiantes es deficiente, ante esta realidad los docentes presentan incomodidad y en algunos casos frustración

por no tener las condiciones de trabajo para lograr sus objetivos pedagógicos, todo ello está directamente relacionado con la satisfacción laboral.

En el contexto educativo del distrito de Ranracancha, se observa una realidad parecida a la provincia, pues aquí la educación a distancia es variada y particular; de las 8 instituciones educativas primarias, solo una presenta señal de internet y de medios de comunicación abierta, mientras que los estudiantes de las demás II.EE tienen que realizar recargas de cable u otro medio para ver sus clases. Los factores de conectividad, implementación de equipos tecnológicos y señal de los mismos, así también como la heterogeneidad en la acción de recibir las clases por parte de los estudiantes, habiendo algunos de niños y niñas que escuchaban sus clases por radio, unos pocos que lo recibían por Tv y otra cantidad de educandos no reciben por ningún medio, da como resultado el no enviar sus evidencias de aprendizaje, esta realidad dificulta el trabajo docente y repercute directamente en su satisfacción laboral.

Considerando lo descrito en el contexto que engloba el problema, se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la educación a distancia en la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?, de igual forma se formuló las preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye la educación a distancia en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?; (2) ¿Cómo influye la educación a distancia en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?; (3) ¿Cómo influye la educación a distancia en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?; y (4) ¿Cómo influye la educación a distancia en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?

El estudio se justificó en el aspecto teórico, porque permitió indagar y analizar las dimensiones de las variables de estudio, para su comprensión y fortalecimiento del marco teórico, lo cual fue posible con el sustento de autores como Cavazos y Madero (2021) y Parrales y Puerto. (2020) para las variables de educación a distancia y satisfacción laboral respectivamente, además de ser antecedente para futuros estudios que investiguen las mismas variables.

Desde lo práctico, se dio a conocer cómo influye la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes, para que a posteriori los entes rectores del sistema educativo consideren tomar decisiones adecuadas y oportunas, para una mejor implementación de la modalidad del servicio educativo a distancia, que favorezca a los estudiantes y docentes.

Desde lo metodológico, la justificación se basó en el análisis, adaptación y aplicación de instrumentos que cuente con los criterios de confiabilidad y objetividad, los cuales fueron validados por expertos y permitieron recabar datos sobre las variables de estudio, alcanzando resultados fehacientes y procesados por métodos estadísticos confiables arribando a resultados auténticos y exactos.

Del mismo modo se formuló la hipótesis general: La educación a distancia influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021. Y como hipótesis específicas son: (1) La educación a distancia influye significativamente en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021, (2) La educación a distancia influye significativamente en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021, (3) La educación a distancia influye significativamente en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021, (4) La educación a distancia influye significativamente en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

Por último, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021; y los específicos: (1) Establecer la influencia de la educación a distancia en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021, (2) Establecer la influencia de la educación a distancia en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021, (3) Establecer la influencia de la educación a distancia en la significación de tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021, (4)

Establecer la influencia de la educación a distancia en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes, se ha realizado la pesquisa de trabajos relacionados a las variables de investigación; en el ámbito internacional, el estudio de Parrales y Puerto (2020), tuvieron como variables la satisfacción de los docentes y desempeño profesional, planteando un objetivo general y específico para la variable dependiente; aportar estrategias para mejorar la satisfacción de los docentes y diagnosticar las causas de la insatisfacción de los mismos respectivamente. Tipo de investigación fue no experimental, de método histórico – lógico y de enfoque cuantitativo, para recabar datos aplico la técnica de la encuesta, a través del cuestionario con 23 ítems, medidos por la escala de Likert, conto con una población y muestra el estudio conformada por 36 docentes. En la dimensión organización del trabajo 83.7 % de docentes responden estar de acuerdo y considerarlo como positivo, en definición de funciones y responsabilidades el 87.1% presentan un alto grado de profesionalismo, en el tema del salario el 61.3% expresa que las horas laborables no son bien recompensadas, finalmente en la dimensión de condiciones adecuadas en el puesto 77,3 % de docentes responde que la socialización de los objetivos institucionales debe desarrollarse con todos los docentes. Los datos recabados fueron sistematizados en tablas de Excel, luego procedió a realizar operaciones matemáticas para obtener porcentajes de frecuencia de cada reactivo, concluyendo que reducir la presión laboral de los docentes, generará satisfacción y desempeño profesional eficiente.

Montoya et ál. (2017), ejecutaron un estudio desde la perspectiva cuantitativo, de diseño correlacional, siendo el objetivo establecer la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral. El estudio utilizo un cuestionario de 47 ítems para recabar referencias sociodemográficos y laborales para la primera variable y para la segunda variable un cuestionario con 23 ítems con 7 alternativas de respuesta. Tuvo como muestra de estudio 166 participantes entre docentes y administrativos. Los resultados de las variables de estudio fueron procesados por el software SPSS, obteniendo que los participantes que se encuentran satisfechos representan el 92.1%, de este porcentaje el 30,7% está algo satisfechos, el 50.6% se encuentra bastante satisfecho y un 10.8% está muy satisfecho. Para establecer la relación de ambas variables utilizaron el coeficiente

de correlación Rho de Spearman, resultando con un nivel de significancia de 0,05, por lo que la correlación es significativa estadísticamente entre las dos variables, teniendo como conclusión que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona a un mayor nivel de satisfacción laboral.

Reynoso et ál. (2020), en su investigación tuvieron como propósito identificar el nivel de satisfacción del profesor, de los resultados logrados en el periodo de enseñanza remota. La investigación es de carácter explicativo, de enfoque cuantitativo, diseño observacional, transversal y de alcance explicativo, tuvo una muestra de 1844 docentes. Utilizo un cuestionario ad hoc con 17 preguntas, organizadas en 4 dimensiones, para la confiabilidad utilizo alfa de Cronbach, cuyo valor fue ($\alpha=0.874$). El procesamiento de datos con el programa SPSS versión 21. El análisis de resultados descriptivos se desarrolló con las pruebas de hipótesis no paramétricas: la H de Kruskal Wallis y el análisis inferencial a través del coeficiente Rho de Spearman. Las respuestas estaban en el rango de 1 a 5 (escala de Likert), por lo que fueron organizadas en tres niveles: bajo (de 1 a 2.65), medio (de 2.66 a 3.65) y alto (de 3.66 a 5). Las satisfacciones de los docentes de los tres niveles educativos en relación a los resultados escolares logrados durante el tiempo de enseñanza remota obtuvieron un nivel medio, en el factor de dispositivos y conectividad, los docentes respondieron puntuaciones altas. En el factor de apoyo familiar e institucional, se observaron diferencias significativas entre los niveles educativos ($H=8.106$; $p=0.014$), los docentes de secundaria presentaron niveles bajos en esta dimensión. El apoyo a través de dispositivos tecnológicos se mostró en niveles hondamente bajos y las puntuaciones de apoyo institucional se ubicaron entre los niveles medio y alto. Con los resultados el estudio concluye que los niveles de satisfacción escolar aumentan cuando se incrementan las dimensiones de recursos tecnológicos, apoyo familiar y preparación y/o capacitación.

Inca et ál. (2021), en su investigación tuvo objetivo analizar la relación entre formación de posgrado y la satisfacción laboral. Aplicó una encuesta a 37 docentes. La satisfacción expresada en cada una de las dimensiones son: Infraestructura, con el 100% de respuestas como satisfactorios; comportamiento 70% como satisfactorios; Apoyo, reconocimiento y desarrollo de carrera, con el 67% perciben como satisfactorios; Organización y planificación del trabajo, con el 57 % perciben

satisfactorios. En general la opinión de los docentes es de satisfacción parcial en referencia a los procesos de mejora de la calidad y su pertenencia a la institución. Si bien los docentes consideran que existe una relación positiva entre la transparencia y equidad en la distribución de tareas y el salario (correlación de Pearson = 0,805; $p = 0,000$), perciben una relación negativa entre esta variable y la forma en que se organizan y planifican las actividades docentes (correlación de Pearson = -0,393; $p = 0,016$) y con la forma en que se evalúa su trabajo como docente (correlación de Pearson = -0,475; $p = 0,003$).

Pérez (2018), realizó la investigación descriptiva, correlacional y transversal, como objetivo tuvo analizar el grado en la satisfacción laboral del profesor y la percepción de la calidad del servicio educativo, teniendo como muestra 130 docentes y 58 padres de familia. Para la primera variable utilizo un cuestionario con 36 ítems con 5 opciones en a escala de Likert, teniendo una confiabilidad de 93.8 en el alfa de Cronbach, así mismo para la segunda variable empleo otro cuestionario con 42 ítems con siete opciones en la escala de Likert y con una confiabilidad de 68. Obtuvo una puntuación media de 148.21 ($DE = 15.921$) en satisfacción laboral, en la dimensión desempeño de tareas ($M = 4,51$, $DE = 0.427$), en la dimensión beneficios laborales ($M = 3.16$, $DE = 0.986$). El estudio concluye que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes y la percepción de la calidad del servicio por parte de los padres de familia ($r = .501$, $p = .021$).

A nivel nacional, se ha alcanzado analizar y describir los estudios que se presentan, siendo el de Ramón (2021), una investigación con las variables motivación y la satisfacción laboral, de tipo aplicada correlacional. Su muestra de estudio fue integrada por 123 profesores de primaria. Empleo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; para cada una de las variables planteo 22 ítems, obteniendo una confiabilidad de ,914 y ,941 en el Alfa de Cronbach respectivamente. Los resultados muestrales del 87,3% y 88,7% que muestran altos niveles de motivación y satisfacción laboral. La correlación se obtuvo mediante el coeficiente de Pearson de 0,846. Por tanto, el autor concluye que existe una fuerte correlación entre las dos variables de investigación.

Arias (2020), tuvo como objetivo establecer la relación que se presenta entre satisfacción laboral y trabajo remoto docente, cuya metodología fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transeccional o transversal, con una población de 142 docentes y una muestra de tipo probabilístico aleatorio simple conformada por 104 docentes, utilizo la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue dos cuestionarios con 27 y 47 ítems y el grado de confiabilidad es 82.8% y 92.9% obtenido del Alfa de Cronbach. Teniendo resultados que 8 docentes se encuentran moderadamente satisfechos y 96 docentes se encuentran satisfechos con el trabajo remoto. Su dato de significancia estadística es 0,012, es decir mayor que 0,05 por lo que acepta la hipótesis nula. El autor utilizo Pearson (r) para medir la relación estadística de la variable, obteniendo una correlación positiva moderada, concluye que cuando más sea a sensación de satisfacción laboral, más efectivo será el trabajo remoto.

Atarama (2018), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal docente, de tipo básico, de nivel descriptivo- correlacional, de diseño transeccional. La muestra conformada por 30 docentes, para recabar datos utilizo la encuesta y de instrumento la escala de clima laboral CL-SPC; con 50 ítems y 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos respectivamente, la confiabilidad fue con Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, estimándose correlaciones de 0,97 y 0,90 respectivamente; lo que permite afirmar que el instrumento fue confiable. El 93.3% respondieron tener satisfacción laboral regular, el 6.7% satisfacción parcial. El coeficiente de correlación de Pearson resulto ($p < 0.05$), por lo que el estudio concluye que si existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención.

Laines (2021), un estudio expreso el propósito determinar la correlación que presenta entre el liderazgo directivo y la educación remota. Investigación de diseño no experimental, conto con la metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estaba representada por 23 docentes, para el recojo de datos elaboro un cuestionario con 24 y 21 preguntas, cuya validez fue proporcionado por expertos y la confiabilidad por Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,89 y 0,95 respectivamente. El coeficiente de Spearman demostró que ambas variables presentan una correlación positiva muy baja igual a 0,060.

Finalmente Taype (2020), en su investigación tuvo como propósito explicar la relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes, la metodología de estudio se basó en ser de tipo básica, de perspectiva cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional, su muestra fue 87 docentes del nivel secundario. Como instrumento ha utilizado el cuestionario con 27 ítems para la variable 1 y 23 ítems para la variable 2, la validez fue realizado por juicio de expertos y su confiabilidad fue comprobada aplicando el alfa de Cronbach, cuyos coeficientes fueron 0.951 y 0.941 respectivamente, lo cual garantiza ser un instrumento confiable. Los resultados que obtuvo al aplicar la correlación Rho de Spearman, fue 0,890 ($p < 0.05$), lo que permite concluir que ambas variables de estudio se relacionan significativamente.

El contexto actual en el que la sociedad enfrenta una pandemia y específicamente en el sector educativo, ha generado grandes cambios y necesidades. El servicio educativo a distancia ha sido una respuesta casi inmediata enmarcado en la estrategia Aprendo en casa. Según Covarrubias (2021), la educación a distancia es una modalidad educativa en el que se comparte conocimientos, sin la presencia física entre docentes y estudiantes. El contexto educativo mundial; los educandos, profesores y padres de familia se han remitido a un cambio abrupto, en el que con el apoyo de las tecnologías se puede generar una mejor comunicación e interacción a distancia entre los principales actores educativos.

A definición del MINEDU (2020), la educación a distancia tiene las siguientes características: el distanciamiento físico y de espacio entre el docente y estudiante, desarrollo de actividades de manera autónoma y con acompañamiento de los padres de familia, comunicación bidireccional entre docente y estudiante a través de herramientas tecnológicas y materiales, uso de recursos educativos para facilitar el aprendizaje autónomo en la enseñanza a distancia, desarrollo de un aprendizaje flexible y que se desarrolla al ritmo propio de los educandos.

Es así también que otro término bien relacionado y utilizado a la educación a distancia es el trabajo remoto, que según, Chávez (2021), es toda actividad remunerada que se realiza distante al ambiente laboral, lo cual es a priori asumida por el empleador y él es quien le provee las herramientas necesarias para la ejecución eficiente del trabajo. Por su parte la Dirección Regional de Educación del

Cuzco (2020), define el trabajo remoto como la prestación del servicio educativo de forma supeditado y flexible desde su domicilio utilizando recursos que le permitan comunicarse para realizar sus responsabilidades estando fuera de su centro laboral. Por su parte Jara et al (2021), en su estudio menciona que la educación en pandemia requiere que los docentes cumplan los siguientes roles: planificar actividades virtuales, diseñar estrategias pedagógicas novedosas, poner en práctica una evaluación flexible, brindar apoyo emocional al estudiante y ser competente en el uso de herramientas tecnológicas y sus aplicaciones.

El servicio educativo a distancia tenido aspectos a favor, así como aspectos en contra, que a opinión de Jara et al. (2021), la educación a distancia entre sus efectos positivos está la capacidad masificar la educación para construir conocimiento y crear actividades colaborativas a través de diseños de aprendizaje inteligente y utilizando una variedad de aplicaciones y herramientas para facilitar el contenido virtual, por otra parte ha presentado inconvenientes en la dimensión técnica, tanto en docentes como estudiantes, resaltando la deficiente preparación de ambos actores en su experticia usando TIC, además los estudiantes demuestran que aún no han desarrollado la capacidad de autonomía para el logro de aprendizajes.

La teoría está relacionada con educación remota, que está referida al desarrollo de clases en línea sincrónica y asincrónica. Los educandos de contextos rurales desarrollan con mayor énfasis actividades remotas, ya que carecen de equipos tecnológicos y por ende de acceso a múltiples plataformas digitales (Silva et al., 2020). Respecto a ello, Bustamante (2020), define que la enseñanza sincrónica es cuando el profesor y educando interactúan en tiempo real utilizando medios tecnológicos. Por su parte, Bocchio (2020), indica que durante la enseñanza remota el equipo más usado por los docentes y las familias fue la laptop o computadora, así como que el medio de comunicación permanente fue el whatsapp. Es evidente que estos medios tecnológicos sean de preferencia por los actores educativos por los servicios y comodidad que les brinda para desarrollar clases sincrónicas y asincrónicas,

En necesario comprender los conceptos de educación virtual, Martínez et ál. (2019), lo conceptualizaron como el uso eficiente de recursos tecnológicos para la enseñanza virtual, que establece oportunidades para toda la población escolar,

donde el docente es un moderador, guía y facilitador del aprendizaje, porque la ubicación geográfica de ambos actores es diferida. Además, Gros (2018), enfatiza que la educación virtual es una nueva forma de enseñanza a distancia, basándose en el aprendizaje asincrónico, por ello requiere una capacitación y desarrollo de competencias y adecuadas para autogestionar el aprendizaje, utilizando variadas herramientas y aplicaciones digitales. El mismo autor añade, Gros (2018), que la educación a distancia puede o no utilizar recurso tecnológico, pero si es imprescindible garantizar el estudio independiente sin necesidad de que haya una intervención continúa del docente. Complementando las definiciones, Nuñez (2020) consideran la educación virtual como la acción de llevar el proceso de enseñanza aprendizaje en línea; es el espacio y medio por donde el estudiante adquiere conocimientos de la escuela formal a través del uso de las TICs.

El MINEDU (2020), establece que los docentes se comunicación con las familias considerando al menos dos escenarios: un escenario de conectividad cuando las familias tengan línea de internet, además de señales de televisión y radio. Así también la comunicación puede tener lugar a través de correo electrónico, mensajería (WhatsApp), redes sociales y otras comunicaciones en línea y un segundo escenario de no conectividad donde los padres no tienen internet, pero acceden a televisión y radio. La comunicación en este caso puede tener lugar a través de mensajes de texto desde el teléfono celular, según el tema, que se transmite por radio y televisión.

Para la variable de educación a distancia, se ha considerado la teoría de Cavazos y Madero (2021), por ser una fuente actual y porque las dimensiones se adecuan a la realidad educativa de la muestra de estudio. Siendo la primera dimensión acompañamiento del educando en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, En ese entender, Sotelo et ál. (2017), define que el acompañamiento sostiene el dinamismo durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, disminuyendo la cantidad de educandos desaprobados, desalentados y con ausentismo escolar. El MINEDU (2020), define el acompañamiento como un conjunto de acciones o actividades planificadas realizadas por el docente de forma presencial o remota para ayudar a los estudiantes a aprender cuando no las han completado de forma autónoma. Por su parte Gros (2011), precisa que en el acompañamiento virtual, el docente debe cumplir la función de guía durante el

proceso de enseñanza – aprendizaje del estudiante, generando en él la capacidad de organizar los recursos, las formas de interactuar y establecer acciones colaborativas para lograr los aprendizajes previstos. Para que el acompañamiento a distancia sea eficiente, tanto docentes y estudiantes deben contar con recursos tecnológicos, además el profesor debe tener dominio del área a desarrollar y crear un espacio de motivación y comunicación horizontal con el estudiante. Esta primera dimensión tiene dos indicadores: (a) Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes, consiste en hacer el seguimiento al proceso de aprendizaje del estudiante, estableciendo horarios y utilizando medios tecnológicos o físicos. b) Genera un clima adecuado para el proceso de enseñanza aprendizaje, consiste en establecer una comunicación horizontal y acogedora con el estudiante.

La segunda dimensión es adaptación de actividades y/o elaboración de materiales complementarios, esta acción es definida como el acomodo de un conjunto de actividades al contexto educativo y según las necesidades e intereses que presenta el estudiante. (MINEDU. 2016). El servicio educativo a distancia ha generado la producción de experiencias de aprendizaje casi homogéneas por parte de los especialistas del ministerio de educación, es por ello que los docentes tienen la responsabilidad de adecuar dichos documentos y además elaborar las fichas de autoaprendizaje para los estudiantes. En tal sentido esta dimensión presenta dos indicadores: (a) Conoce y comprende los ritmos, estilos de aprendizaje y contexto de los estudiantes, la cual consiste en brindar un trato independiente y personalizado a los educandos de acuerdo al desarrollo de sus capacidades y competencias, (b) Elabora materiales educativos según la necesidad de aprendizaje de sus estudiantes, hace referencia a formular fichas de autoaprendizaje, así como elaborar materiales concretos con las que estudiante pueda interactuar en casa desarrollar sus aprendizajes.

En la tercera dimensión se considera la revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los educandos. Según el MINEDU (2020), las evidencias de aprendizaje son actuaciones o producciones que demuestren que sabe o que puede hacer el educando frente a una situación nueva. También cabe mencionar que esta información permite al docente conocer que dificultades todavía podría presentar el estudiante en su proceso de aprendizaje. Los

estudiantes brindan una información muy valiosa, que son las evidencias de aprendizajes, esta información permite que el docente realice la retroalimentación en base a una información real, utilizando un conjunto de estrategias y recursos. Para el MINEDU (2020), la retroalimentación es hacer retornar al estudiante, información detallada y comprensible que describa sus aprendizajes o lo que están progreso de aprender, teniendo como base los criterios de evaluación. Para esta dimensión se ha considerado dos indicadores: (a) Revisa las evidencias de aprendizaje para corroborar el logro de las competencias, consiste en observar, leer y analizar la evidencias haciendo uso de los instrumentos de evaluación que se ha planificado, para posteriormente devolverlo valorando sus avances y logros y (b) Realiza la retroalimentación a los estudiantes e identifica sus necesidades de aprendizaje, para esta acción el docente utiliza preguntas y estrategias reflexivas a partir del análisis de las evidencias de aprendizaje, propiciando que el estudiante pueda identificar sus errores y superarlos.

Y como cuarta dimensión se consideró trabajo colegiado con el equipo docente y directivo para logro de objetivos educativos, en la coyuntura de aislamiento social, es más evidente y necesario realizar un trabajo colegiado entre todos los miembros de la comunidad educativa, para tener alianzas de cooperación y apoyo oportuno para la continuar con el servicio educativo, en ese entender Landín y Sánchez. (2016) definen el trabajo colegiado como un espacio pertinente para relatar las experiencias desde la misma acción del profesor, generando conocimiento y acuerdos comunes a nivel institucional. Las actividades planificadas deben ser de conocimiento de los padres de familia, ya que ellos son los aliados directos para el logro de los aprendizajes. Esta dimensión contienen dos indicadores: (a) Participa en reuniones virtuales, proponiendo actividades de mejora educativa, consiste en tener participaciones puntuales y demostrar actitudes proactivas y proponer acciones innovadoras de mejorar para el aprendizaje de los estudiantes y (b) Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional, se entiende que todo docente está en una constante formación e implementación profesional en varios campos del aprendizaje.

La teoría referida a la satisfacción laboral es imprescindible analizarlos, ya que por causa de la pandemia la situación laboral de los docentes ha cambiado y

por ende en la satisfacción de los mismos. Meza (2017), expresa que el actor transcendental de una institución es la persona que cumple una función, por lo que es necesario prestar la convenida consideración para conservar el nivel emocional adecuado y la satisfacción, soslayando que se generen actividades monótonas. Los autores Quispe y Paucar (2020), llegan a la conclusión de que la satisfacción laboral contribuye a que el docente se identifique con la organización institucional, pero para la presencia de este compromiso deben contribuir factores como: la remuneración, el clima institucional, la seguridad o continuidad laboral.

La satisfacción laboral del docente debe considerarse como un factor imprescindible, pues él es el responsable directo de interactuar con los educandos y responder por sus aprendizajes. Cantón y Téllez (2016), conceptualizan como el sentimiento de agrado que aprecia la persona y está relacionada con el clima institucional y la armonía personal. Un ambiente agradable de trabajo repotencia la creatividad y el esfuerzo del docente para contribuir en el cumplimiento de objetivos. Barraza y Ortega (2009), definen la satisfacción laboral desde el punto de vista de la actitud que tiene la persona frente a su trabajo; es decir, una actitud positiva que promueva en el trabajador iniciativa y placer por pertenecer al equipo y ambiente de trabajo. Por su parte, Morillo (2006), sostiene que la satisfacción en el espacio de trabajo, es el resultado de variadas conductas que reflejan en el trabajador por la función que cumple, asimismo los factores como el compañerismo, el liderazgo, el salario que recibe, la escala en la que se encuentra, un lugar favorable para hacer su trabajo y el buen trato; es así que la persona requiere incluir en su vida diaria ciertos factores necesarios e indispensables para un eficiente rendimiento laboral. Para Chiang y San Martín (2015), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo y alegre producto de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de un sujeto de su propia labor. Por su parte Caballero, K. (2002), Considera que la satisfacción está relacionada con el entorno de un conjunto de estímulos, motivos y factores que el individuo considera características de su lugar de trabajo, por tanto, los factores emocionales, cognitivos y conductuales están íntimamente relacionados.

De Los Heros et al. (2020), considera cuatro factores que se relacionan con la satisfacción laboral; la autonomía como una capacidad de independencia en acción y pensamiento frente a la toma de decisiones, que puede observarse en la

autoeficacia y disciplina que demuestra el trabajador; las condiciones y medio ambiente del trabajo, se expresa cuando el trabajador es capaz de adaptar dichos factores a su persona generando calidad y productividad en la labor que realiza; la socialización implica insertarse en el contexto laboral a través del proceso de aprendizaje e integrarse al grupo y las habilidades es un factor se suma importancia en el trabajador que le permite insertarse al mercado laboral con eficiencia en el trabajo que realiza. Los factores mencionados repercuten no solo en el trabajo del docente, sino también en las actividades que desarrollan los estudiantes, pues el aislamiento social por efectos de la pandemia requiere desarrollar ciertas competencias con más énfasis.

Sabater et al. (2018), menciona que la satisfacción laboral según la teoría bifactorial de Herzberg están enmarcadas en lo extrínseco e intrínseco; la primera hace mención a factores de higiene referidas a las condiciones laborales asociadas a la entidad de trabajo, mientras que lo segundo se refiere factores motivadores y se relaciona con la satisfacción en el empleo del propio trabajador. Según Gonzales et al. (2019), a teoría de Herzberg comienza con el hecho de que una persona tiene dos tipos de necesidades. El primero es evitar el dolor y las situaciones incómodas y el segundo es el crecimiento emocional e intelectual. Cada tipo de necesidad está influenciado por diferentes factores llamados factores extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos e intrínsecos de acuerdo a Ruíz (2016), el primero está relacionado con el ambiente en el cual la persona desarrolla su labor bajo las condiciones que se presenten, entre estos factores está presente la organización, supervisión, remuneración, las condiciones laborales y relaciones interpersonales, aspectos que controlados por el empleador. El segundo factor está relacionada a las necesidades como lo fisiológico, la seguridad, la estima y la autorrealización. Franco et al. (2019), concluye en su investigación que para incrementar la satisfacción docente deben estar presente factores extrínsecos como el salario, el cual contribuye a mejorar el nivel de vida; así también factores intrínsecos como el reconocimiento social que produce un efecto positivo en la motivación. Parrales y Puerto. (2020), dan a entender que la satisfacción laboral es una postura que toma el docente frente a las condiciones laborales en general y los resultados que obtiene de su trabajo.

Boada. (2019), en su estudio utilizó el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC”, elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo para evaluar la satisfacción laboral, quien define que cuatro factores que contribuyen a la variable de estudio: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. Los factores del antecedente de estudio mencionado se consideraron para las dimensiones de la investigación. La primera dimensión es condiciones laborales, a lo que, Parra (2003), menciona que la actividad laboral puede ser fuente de salud u ocasionar problemas de salud, las condiciones laborales no solo deben satisfacer necesidades económicas, así también deben responder a las referidas al bienestar de la persona y del colectivo. Antecedentes al presente estudio, afirman que la educación a distancia ha trastocado de forma abrupta las condiciones laborales del docente, el tiempo y espacio en casa se ha convertido en un tiempo de trabajo, que además debe contar con equipos tecnológicos con acceso a internet para desarrollar las sesiones de aprendizaje. Para esta dimensión se ha considerado dos indicadores: (a) Ambiente físico adecuado para el desarrollo de las clases a distancia y (b) cuenta con equipos TIC.

La segunda dimensión es beneficios económicos, pues todo profesional que brinda sus servicios, está claro que lo realiza por una remuneración, siendo esta una motivación extrínseca que puede generar en la persona satisfacción o insatisfacción, en tal sentido esta dimensión tiene dos indicadores: (a) Remuneración íntegra mensual y (b) Bonificaciones económicas temporales.

La tercera dimensión es significación de tareas, entendida como la capacidad para trabajar en facultades relacionadas con el trabajo personal, lo que genera una sensación de logro y esfuerzo, así como un reconocimiento personal establecido en el logro o impacto indirecto en los resultados de la evaluación del puesto. La dimensión cuenta con dos indicadores: (a) Cumplimiento de objetivos pedagógicos y (b) Satisfacción de la labor docente a distancia

Y como cuarta dimensión es el reconocimiento profesional, siendo una forma de incrementar su motivación y promover su identificación con la organización al combinar el liderazgo profesional con el reconocimiento y valor futuro del hospital para el desarrollo de los profesionales, sus habilidades y conocimientos. Sus indicadores son dos: (a) Reconocimiento de la UGEL y comunidad educativa, y (b) Participación en comunidades de aprendizaje.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La pesquisa fue de tipo aplicado, ya que se consideró un marco teórico que se organizó en el proceso de la investigación, obteniendo unos resultados básicos para que a posteriori se pueda actuar o realizar cambios en el contexto donde se aplicó el estudio. Según Gabriel-Ortega (2017) se caracteriza porque aplica o utiliza teorías ya desarrolladas que se obtienen a través de una pesquisa y para ser considerados en los objetivos a través de la consolidación del marco teórico. El mencionado tipo de investigación promueve la indagación teórica, para luego analizarlo, sintetizarlo y aplicarlo a un contexto real, con el objetivo de dar solución a un problema que se presente.

Se desarrolló con el enfoque cuantitativo; ya que al obtener información a través del cuestionario se procedió a cuantificar y realizar operaciones matemáticas, para analizar e interpretar. Hernández et ál. (2014), afirmo que contiene fases para recabar y analizar datos con la finalidad de medir las variables y comprobar o refutar las hipótesis empleando métodos estadísticos. El hecho de considerarse el desarrollo secuencial de procesos de forma rigurosa, no cierra la oportunidad de realizar reajustes durante el desarrollo de la investigación.

Se usó el método hipotético deductivo, ya que en el presente estudio se logró formular hipótesis que fueron confrontadas con las teorías sobre educación a distancia y satisfacción laboral, para determinar la verdad o falsedad, así como para determinar la influencia de la variable 1 en la variable 2. Según Pimienta y De la Orden (2017), resulta de enunciados o supuestos generales, expuestos al inicio, mediante el uso de métodos estadísticos.

De alcance explicativo, porque su objetivo fue de determinar la influencia de las variables educación a distancia sobre la satisfacción laboral del docente. Hernández et al. (2014), caracteriza a los estudios explicativos por responder y aclarar por qué sucede un hecho y bajo qué condiciones se manifiesta, o por qué dos o más variables están vinculadas. Es decir, están encaminados a demostrar supuestos de causalidad de los sucesos de estudio, a través de resultados comprobables.

El diseño fue no experimental, debido a que el estudio se realizó sin ninguna intervención, solo se observaron las variables en su estado natural, y correlacional-causal, para tratar de explicar el grado de influencia de la educación a distancia sobre la satisfacción laboral. Hernández et al. (2014), afirma que se realiza sin manipulación intencionada de las variables; Se basa en una simple observación de fenómenos que ocurren en su estado natural y que pueden ser analizados, y además es causal, describiendo la relación entre variables que, en un momento dado, en términos de correlación o causa y efecto, un evento en un contexto particular o un evento durante el estudio, el investigador lo monitorea e informa. Cabe indicar que el esquema presentado es reflejo del diseño de trabajo propuesto por Hernández et al. (2014, p. 157).

$$X_1 \longrightarrow X_2$$

Dónde, X_1 es la medición de educación a distancia, X_2 es la medición de satisfacción laboral y el símbolo \longrightarrow es el grado de influencia de la variable 1 en la variable 2.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Educación a distancia.

Definición conceptual:

La educación a distancia es la prestación de servicios educativo por parte del docente desde el hogar y utilizando cualquier medio comunicación que le permita brindar la labor pedagógica, fuera del lugar del ambiente escolar (institución educativa) de manera flexible y supeditada (MINEDU, 2020).

Definición operacional:

La educación a distancia es una modalidad de enseñanza desde ubicaciones distantes, el cual fue medida aplicando el instrumento elaborado por la magister Arias Chacondori Shirley Goya, que consistió de un cuestionario que contiene 47 ítems, valorado por la escala de Likert con cinco escalas, asimismo se consideró tres niveles: ineficiente, moderado y eficiente.

V2. Satisfacción laboral.

Definición conceptual:

Parrales y Puerto (2020), dan a entender que la satisfacción laboral es una postura que toma el docente frente a las condiciones laborales en general y los resultados que obtiene de su trabajo.

Definición operacional:

La satisfacción laboral es un sentimiento de agrado que percibe el docente de las actividades que realiza y de su entorno laboral, el cual fue medido con instrumento adaptado por la magister Arias Chacondori Shirley Goya de la escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC) Palma, que se organizó en cuatro dimensiones y 27 preguntas, valorado por la escala de Likert con cinco opciones, asimismo se consideró tres niveles: insatisfecho, moderadamente satisfecho y satisfecho.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio fue conformada por 37 docentes del nivel primario que laboran en el distrito de Ranracancha. Según Supo. (2012), la población es el conjunto de sujetos u objetos de estudio que se puede observar y que es de interés del investigador.

Para Cabezas et al. (2018), la muestra es la selección de un sub grupo extraída de la población, la cual debe ser representativa a la cantidad mayor y brindar información que posibilite ser generalizada. En el caso específico del estudio se trabajó con toda la población por ser una cantidad reducida de sujetos de estudio, por ello es necesario comprender la definición de censo, que según Naciones Unidas (2010), hace referencia a considerar a toda la población delimitada, en la que se desarrolla un conjunto de acciones consistentes en recabar, organizar, evaluar, analizar e informar los datos obtenidos. Las actividades que se desarrolló en la población censal son la aplicación de dos cuestionarios a través del Google formularios.

Tabla 1*Población de estudio*

Nombre de la II.EE	Nivel y modalidad	Departamento / Provincia / Distrito	Nº de docentes
54243 Huaribamba	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	5
54469 Llatanaco	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	6
54478 Mollebamba	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	3
54603 Padre Rumi	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	3
54244 Ccenhua	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	1
54240 Occepata	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	5
54198 Ranracancha	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	12
54611 Ccoñecc	Primaria	Apurímac/ chincheros/ Ranracancha	2
Total			37

Fuente: ESCALE -2021

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El estudio empleo como técnica la encuesta, para recabar información necesaria de las variables de estudio y así poder responder a las preguntas de la investigación, que a definición de Supo (2012), se caracteriza por conocer la respuesta de un grupo de personas que conforman la muestra de estudio, necesita que el instrumento genere estímulo a través de los ítems para que el encuestado responda. Esta técnica puede ser aplicada de forma asincrónica como sincrónica,

El instrumento utilizado fue el cuestionario, según Páramo (2017), permite la recolección de datos de una gran cantidad de sujetos integrantes de la muestra, además, la aplicación se realiza en personas que ya se haya previsto, a través de preguntas estructuradas a partir de los indicadores que son desagregados de las dimensiones.

Así también Fabila et al. (2013), menciona que la escala tipo Likert, tiene como propósito homogenizar las preguntas, para tener igualdad de distancias entre los valores de las escalas.

Tabla 2

Ficha técnica de la variable educación a distancia

Nombre:	Cuestionario: Educación a distancia
Autor:	Arias Chacondori Shirley Goya
Año:	2021
Lugar:	Distrito Ranracancha, provincia Chincheros, región Apurímac.
Objetivo:	Recoger información sobre educación a distancia.
Población:	37 docentes.
Confiabilidad:	0.953 de Alfa de Cronbach.
Escala de medición Likert, ordinal	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) siempre
Niveles:	ineficiente (47 - 109), moderado (110 - 172) y eficiente (173 - 235)
Cantidad de ítems:	47 ítems
Tiempo:	40 minutos aprox.

Tabla 3

Ficha técnica de la variable satisfacción laboral

Nombre:	Cuestionario: Satisfacción laboral
Autor:	Arias Chacondori Shirley Goya adaptado de la escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC) Palma.
Año:	2021
Lugar:	Distrito Ranracancha, Provincia de Chincheros, región Apurímac
Objetivo:	Recoger información sobre satisfacción laboral.
Población:	37 docentes
Confiabilidad:	0.908 de Alfa de Cronbach
Escala de medición Likert, ordinal	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) siempre
Niveles:	Insatisfecho (27 - 63), moderadamente satisfecho (64 - 98), satisfecho (99 - 135)
Cantidad de ítems:	27 ítems
Tiempo:	20 minutos aprox.

Tabla 4*Baremo de las variables y dimensiones*

Variable 1	Ineficiente	Moderado	Eficiente
Educación a distancia	(47 - 109)	(110 - 172)	(173 - 235)
D1:Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje	(11 - 25)	(26 - 40)	(41 - 55)
D2: Adecuación o adaptación de actividades y/o elaboración de materiales complementarios.	(12 - 28)	(29 - 45)	(46 - 60)
D3:Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los educandos	(15 - 35)	(36 - 56)	(57 - 75)
D4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	(9 - 21)	(22 - 34)	(35 - 45)
Variable 2	Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho
Satisfacción Laboral	(27 - 63)	(64 - 98)	(99 - 135)
D1: Condiciones laborales	(9 - 21)	(22 - 34)	(35 - 45)
D2: Beneficios económicos	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
D3: Significación de tareas	(8 - 18)	(19 - 29)	(30 - 40)
D4: Reconocimiento profesional	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)

Según Hernández et al. (2010), define validez a la eficacia que presenta un instrumento en el momento de recabar datos sobre la variable para cual ha sido elaborada. La validez de los juicios de expertos de ambas variables de estudio se presenta siguiente tabla:

Tabla 5*Validez de los instrumentos*

Nº	Identificación del experto	Nº DNI	Grado	Inst. 1	Inst. 2
01	Polo Montero, Eduardo	31120405	Magister	Aplicable	Aplicable
02	Castillo Alarcón, Juan Cancio	31167162	Magister	Aplicable	Aplicable
03	Munares Vargas, Jorge Manuel	21562967	Magister	Aplicable	Aplicable

En referencia a la confiabilidad, Hernández et al. (2010), menciona que el instrumento debe obtener resultados similares y coherentes al ser aplicado en una misma muestra de estudio. Para Alcanzar la confiabilidad en la investigación, se

utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, a partir de la aplicación de una población censal de 37 participantes y la data fue sometida al software estadístico SSPS para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento.

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de los cuestionarios

Cuestionario	N° de ítems	N° de Casos	Alfa de Cronbach
Educación a distancia	47	37	0.953
Satisfacción laboral	27	37	0.908

3.5 Procedimientos

La recolección de datos fue de forma secuencial en el presente estudio, lo cual se detalla a continuación:

Se inició con la búsqueda de antecedentes internacionales y nacionales, así como de teorías que fundamenten las variables de estudio, para organizar esa información en la operacionalización de las variables, para luego perfilar , afinar y ser validado el cuestionario que fue el instrumento de recojo de datos.

Seguidamente se realizó el pago y procedimiento respectivo para obtener la carta de presentación, la cual fue remitida a la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, para su conocimiento y aceptación, luego se procedió a solicitar la autorización de los directores de las 8 de las instituciones educativas del nivel primaria existentes en el distrito de Ranracancha, socializándoles el objetivo del estudio, así como la confidencialidad y anonimato de las respuestas del cuestionario.

Finalmente, el cuestionario fue aplicado de forma virtual con apoyo del formulario Google, generado el link se envió a los directores, para que ellos los compartan con sus colegas.

3.6 Método de análisis de datos

Se procedió a diseñar una base de datos en una hoja de cálculo (Microsoft Excel) con la finalidad de sistematizar los resultados obtenidos de cada variable, lo cual permitió que se almacenen los resultados obtenidos del cuestionario aplicado.

Después, los datos fueron insertados al programa SPSS-26, para dar el análisis estadístico, así también se graficaron tablas de frecuencias y gráficos estadísticos, con la finalidad de organizar y sintetizar los resultados de cada variable de estudio.

Referente a la estadística inferencial, para la prueba de normalidad se aplicó Shapiro – Wilk, por tener datos menores a 50 unidades y corroborar los supuestos se utilizó el valor de significancia o P-value del modelo econométrico mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Finalmente se analizaron e interpretaron los datos obtenidos, para describir conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

3.7 Aspectos éticos

Sobre este punto Hirsch-Adler (2019), da a conocer que las acciones deben estar enmarcadas en lo moral, que nos guíen acerca de lo bueno y que debe ser realizable, en comparación de acciones negativas que se debe evitar; es decir, a la hora cumplir objetivos deben estar presente las normas éticas antes, durante y después de nuestro accionar. En este aspecto, debo expresar que la universidad ha contribuido de gran manera a través de su formación, es por ello que los contenidos teóricos y antecedentes de investigación han sido debidamente citados, expresando respeto hacia los autores del conocimiento, este aspecto también está presente antes, durante y después de la recolección de datos, los cuales han sido aplicados bajo los parámetros de confidencialidad y anonimato, así como el respeto irrestricto de la respuesta de los docentes.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

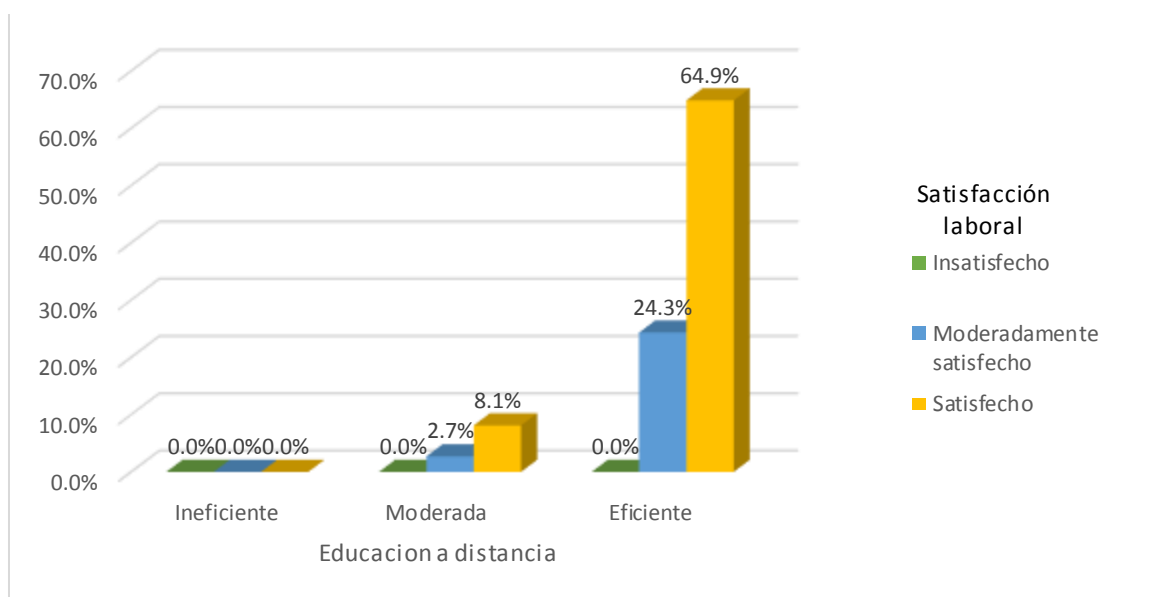
Tabla 7

Tabla cruzada de educación a distancia y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral						Total
		Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Educación a distancia	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Moderada	0	0.0%	1	2.7%	3	8.1%	10.8%
	Eficiente	0	0.0%	9	24.3%	24	64.9%	89.2%
	Total	0	0.0%	10	27%	27	73%	100%

Figura 1

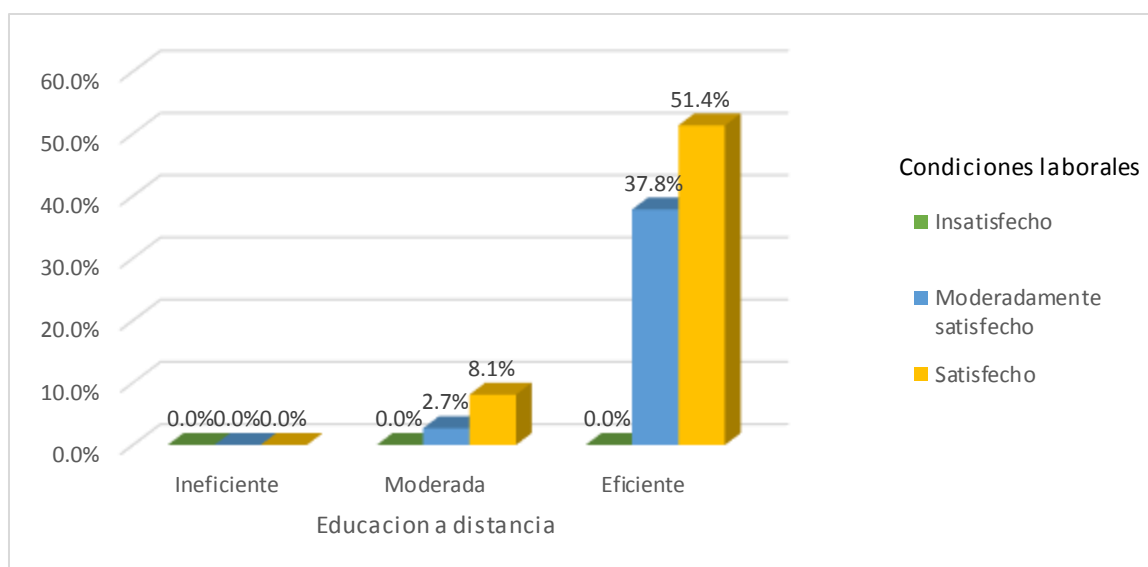
Educación a distancia y satisfacción laboral



En los resultados de la tabla 7 y figura 1, se puede observar que, del total de los docentes encuestados de las instituciones educativas del nivel primario, de Ranracancha, Apurímac en el año 2021; el 10.8% manifiesta que tiene una percepción de la educación a distancia moderada, de los cuales el 2.7% presenta una moderada satisfacción laboral y el 8.1% se muestra satisfecho. Por otro lado, el 89.2% tiene una eficiente percepción, de los cuales el 24.3% presenta una satisfacción laboral moderadamente y el 64.9%, se muestra satisfecho.

Tabla 8*Tabla cruzada de educación a distancia y condiciones laborales*

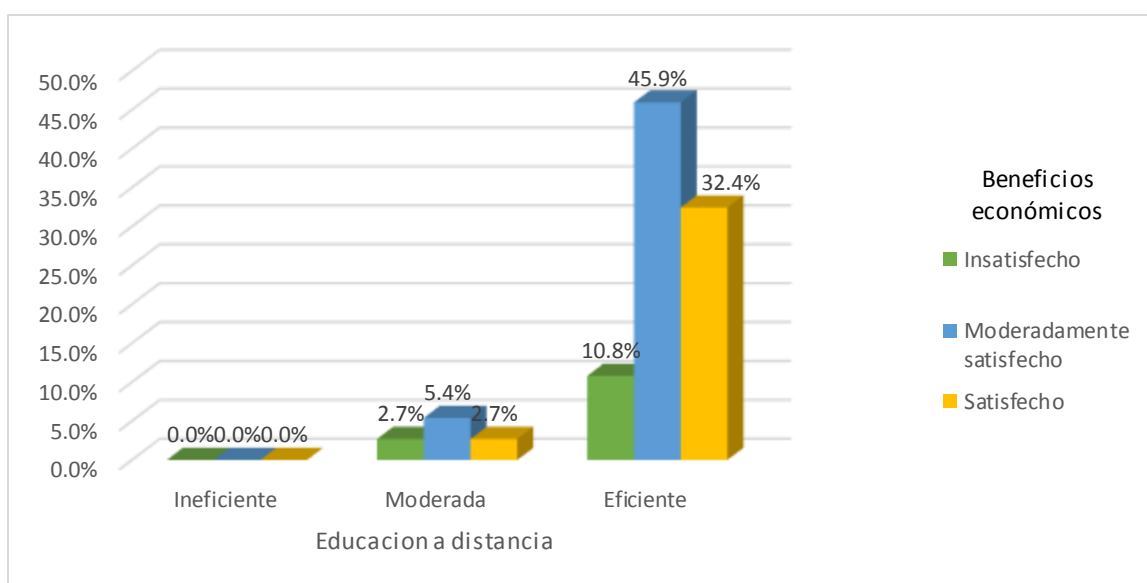
		Condiciones laborales						Total
		Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Educación a distancia	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Moderada	0	0.0%	1	2.7%	3	8.1%	10.8%
	Eficiente	0	0.0%	14	37.8%	19	51.4%	89.2%
	Total	0	0.0%	15	41%	22	59%	100%

Figura 2*Educación a distancia y condiciones laborales*

En los resultados de la tabla 8 y figura 2, se puede observar que, del total de los docentes encuestados de las instituciones educativas del nivel primario, de Ranracancha, Apurímac en el año 2021; el 0% de los encuestados tiene una percepción ineficiente de la educación a distancia. Mientras que, el 10.8% manifiesta que tiene una percepción de la educación a distancia moderada, de los cuales el 2.7% presenta una moderada satisfacción de las condiciones laborales y el 8.1% se muestra satisfecho. Por otro lado, el 89.2% tiene una eficiente percepción de la educación a distancia, de los cuales el 37.8% presenta una satisfacción moderada de las condiciones laborales y el 51.4%, se muestra satisfecho.

Tabla 9*Tabla cruzada de educación a distancia y beneficios económicos*

		Beneficios económicos						Total
		Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Educación a distancia	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Moderada	1	2.7%	2	5.4%	1	2.7%	10.8%
	Eficiente	4	10.8%	17	45.9%	12	32.4%	89.2%
	Total	5	13.5%	19	51%	13	35%	100%

Figura 3*Educación a distancia y beneficios económicos*

En la tabla 9 y figura 3, se evidencia que del total de los docentes encuestados; el 0% de los encuestados tiene una percepción ineficiente de la educación a distancia. Mientras que, el 10.8% que manifiesta una percepción moderada de la educación a distancia, de los cuales, el 2.7% presenta insatisfacción respecto a los beneficios económicos, mientras que, el 5.4% presente una moderada satisfacción y el 2.7% se encuentra satisfecho. Por otro lado, del 89.2% que muestran una percepción eficiente de la educación a la distancia, el 10.8% muestran estar insatisfechos con los beneficios económicos; el 45.9% tiene

una moderada satisfacción y el 32.4%, muestran estar satisfechos con los beneficios económicos.

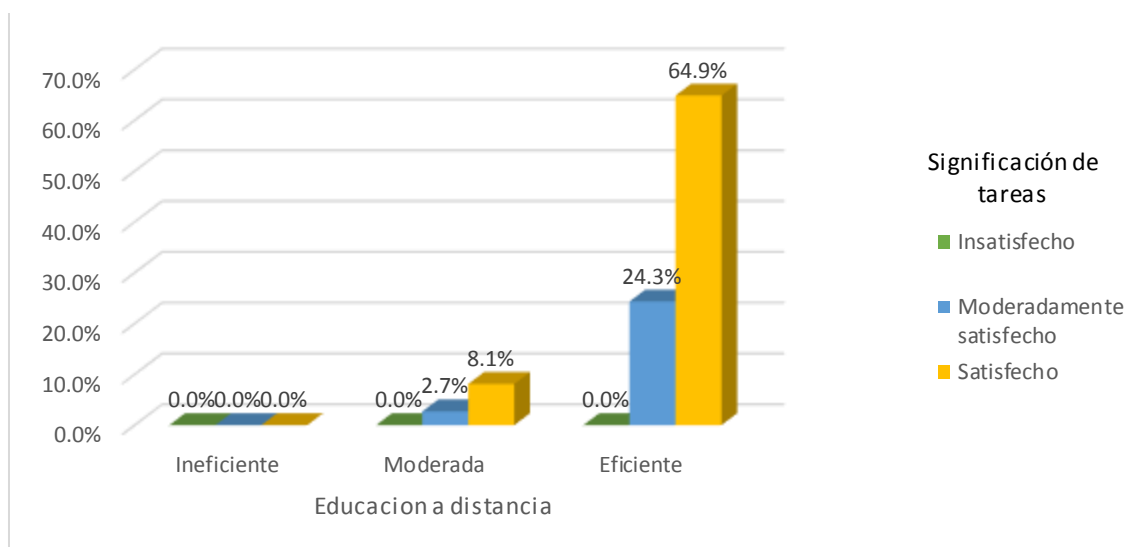
Tabla 10

Tabla cruzada de educación a distancia y significación de tareas

		Significación de tareas						Total
		Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Educación a distancia	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Moderada	0	0.0%	1	2.7%	3	8.1%	10.8%
	Eficiente	0	0.0%	9	24.3%	24	64.9%	89.2%
	Total	0	0.0%	10	27%	27	73%	100%

Figura 4

Educación a distancia y significación de tareas



En la tabla 10 y figura 4, se evidencia que del total de los docentes encuestados; el 0% de los encuestados tiene una percepción ineficiente de la educación a distancia. Mientras que, el 10.8% que manifiesta una percepción moderada de la educación a distancia, de los cuales, el 2.7% presenta una moderada satisfacción respecto a la significación de tareas y el 8.1% se encuentra satisfecho. Por otro lado, del 89.2% que muestran una percepción eficiente de la educación a la distancia, el 24.3% muestra estar con una moderada satisfacción de

la significación de tareas y el 64.9% se encuentra satisfecho con la significación de tareas.

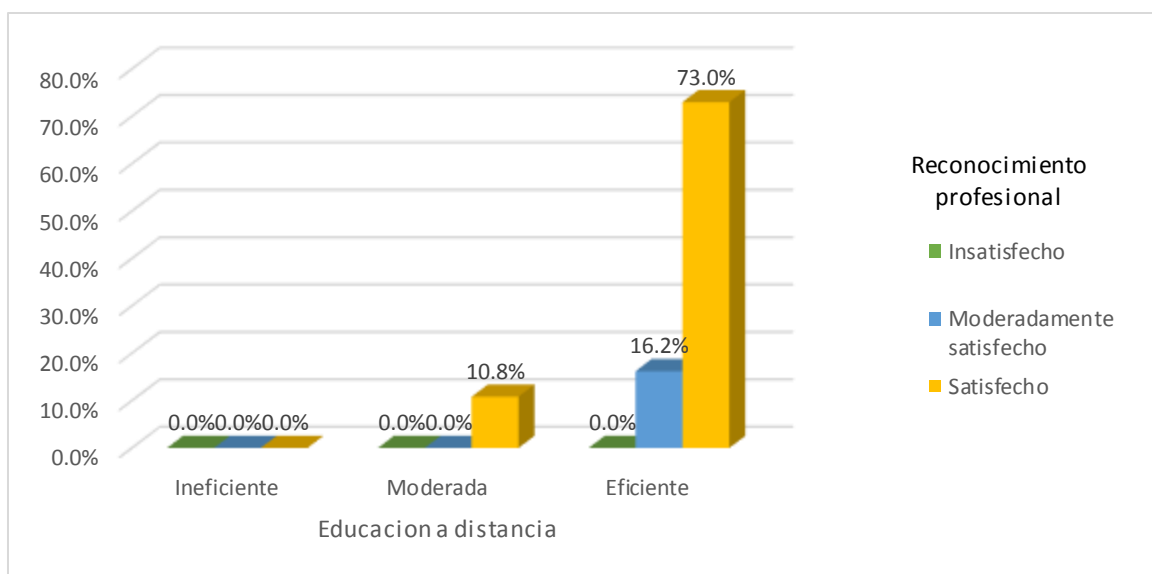
Tabla 11

Tabla cruzada de educación a distancia y reconocimiento profesional

		Reconocimiento profesional						Total
		Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	
Educación a distancia	Ineficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
	Moderada eficiencia	0	0.0%	0	0.0%	4	10.8%	10.8%
	Eficiente	0	0.0%	6	16.2%	27	73.0%	89.2%
	Total	0	0.0%	6	16%	31	84%	100%

Figura 5

Educación a distancia y reconocimiento profesional



En la tabla 11 y figura 5, se evidencia que del total de los docentes encuestados; el 0% de los encuestados tiene una percepción ineficiente de la educación a distancia. Mientras que, el 10.8% que manifiesta una percepción moderada de la educación a distancia, también presenta satisfacción respecto al reconocimiento profesional. Por otro lado, del 89.2% que muestran una percepción eficiente de la educación a la distancia, el 16.2% muestra estar con una moderada satisfacción

sobre el reconocimiento profesional dentro de la institución y el 73% se encuentra satisfecho respecto al reconocimiento profesional.

- **Resultados inferenciales**
- **Prueba de confiabilidad**

Tabla 12

Test de Alpha de Cronbach sobre educación a distancia

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	47

Nota. Datos obtenidos de la base procesada

En la tabla 12, se muestra el test de confiabilidad Alpha de Cronbach para analizar la consistencia interna de la encuesta sobre educación a distancia, que tiene una escala politómica. El coeficiente es 0.935. Por lo que, afirmamos que el instrumento tiene una muy buena confiabilidad y puede ser aplicado, según Valderrama & Jaimes (2019). (Ver anexo 5)

Tabla 13

Test de Alpha de Cronbach sobre satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	27

Nota. Datos obtenidos de la base procesada

En la tabla 13, se muestra el test de confiabilidad Alpha de Cronbach para analizar la consistencia interna de la encuesta sobre satisfacción laboral tiene una escala politómica. El coeficiente es 0.908; por lo que, afirmamos que el instrumento tiene una excelente confiabilidad según Valderrama & Jaimes (2019) y puede ser aplicado a la unidad de análisis. (Ver anexo 5)

- **Prueba de normalidad**

H1: Estos datos tuvieron una distribución normal

H0: Estos datos no tuvieron una distribución normal

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la, H_1 y acepto la H_0

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la, H_1 y rechazamos el H_0 .

Tabla 14

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.971	37	0.429
Educación a distancia	0.945	37	0.068

En la tabla 14 se obtuvieron el contraste de la prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y educación a distancia mediante la prueba de Shapiro – Wilk, que esta prueba es para datos menores a 50 unidades, según Hernández-Sampieri & Mendoza, (2018) .De acuerdo al valor de Significancia es mayor a 0.05, se concluye que los datos siguen la curva de normalidad. Igualmente, con los datos de la variable educación a distancia. Por lo tanto, esta prueba nos revela que los datos se comportan baja la campana de Gauss.

- **Prueba de hipótesis**

Para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó el valor de significancia o P-value del modelo econométrico mínimos cuadrados ordinarios (MCO), según Gujarati y Porter, (2010), este modelo utiliza tanto la variable independiente como dependiente datos cuantitativos continuos con el fin de medir la influencia. En la presente investigación se busca medir la influencia de la variable independiente (educación a distancia) sobre la variable dependiente (satisfacción laboral).

- **Hipótesis general**

HG₀: La educación a distancia **no** influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

HG₁: La educación a distancia influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac.

- **Ecuación lineal**

$$Y_i = 6.586 - 0.052(x_1) + u$$

Donde:

Y_i : Satisfacción laboral (Variable dependiente)

x_1 : Educación a distancia (Variable independiente)

u : termino de error

Tabla 15

Resumen del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,478 ^a	.456	.452	3.645

a. Predictores: (Constante), Educación a distancia

En la tabla 15, se expone el resumen del modelo de educación a distancia y satisfacción laboral. Esto evidencia que la variable satisfacción laboral se explica a través de la variable percepción de la educación a distancia, respecto al valor que muestra el estadístico $R^2 = 0.452$; es decir, el 45.2% explica la variabilidad de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de Ranracancha, provincia de Apurímac, en el año 2021.

Tabla 16

ANOVA del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	39.625	1	39.625	0.213	,002 ^b
Residuo	6516.050	35	186.173		
Total	6555.676	36			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Educación a distancia

La significancia del ANOVA fue 0,002 menor al 0.05, esto indica que las variables estudiadas son significativas para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma la existencia influencia de la educación a distancia sobre la satisfacción laboral

Tabla 17*Coefficientes del modelo de la educación a distancia y satisfacción laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	6.586	22.276		4.336	.000
Educación a distancia	-.052	.112	.078	0.461	.002

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

La tabla 17 de coeficientes muestra la beta coeficiente y significancia de la variable educación a distancia. De acuerdo al valor de significancia = 0.002 es menor a 0.05, el nivel de significancia, indica que con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente beta igual a -0.052, indica que, por cada cambio en una unidad de la percepción de la educación a distancia, causa que la satisfacción laboral de los docentes disminuya en 5.2%. Lo que evidencia una influencia negativa y muy baja.

- **Hipótesis específica 1**

HE₀: La educación a distancia **no** influye significativamente en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

HE₁: La educación a distancia influye significativamente en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

- **Ecuación lineal**

$$Y_i = 26.904 - 0.046(x_1) + u$$

Donde:

Y_i : Condiciones Laborales (Variable dependiente)

x_1 : Educación a distancia (Variable independiente)

u : termino de error

Tabla 18*Resumen del modelo de educación a distancia y condiciones laborales*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,491 ^a	.446	.439	4.866

a. Predictores: (Constante), Educación a distancia

En la tabla 18, se expone el resumen del modelo de educación a distancia y condiciones laborales. Esto evidencia que la variable condiciones laborales se explica a través de la variable educación a distancia, respecto al valor que muestra el estadístico $R^2 = 0.439$; es decir que el 43.9% explica la variabilidad de las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, en el año 2021.

Tabla 19*ANOVA del modelo de educación a distancia y condiciones laborales*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	31.359	1	31.359	1.325	,001 ^b
Residuo	828.641	35	23.675		
Total	860.000	36			

a. Variable dependiente: Condiciones laborales

b. Predictores: (Constante), Educación a distancia

La significancia del ANOVA fue 0,001 menor al 0.05 con el cual, se indica que las variables estudiadas son significativas para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma la existencia influencia de la educación a distancia sobre las condiciones laborales.

Tabla 20*Coefficiente del modelo de educación a distancia y condiciones laborales*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	26.904	7.944		3.387	.002
Educación a distancia	-.046	.040	.191	1.151	.001

a. Variable dependiente: Condiciones laborales

La tabla 20 de coeficientes muestra la beta coeficiente y significancia de la variable educación a distancia. De acuerdo al valor de significancia = 0.01 es menor a 0.05, el nivel de significancia, indica que con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente beta igual a -0.46, indica que, por cada cambio en una unidad de la percepción de la educación a distancia, causa que las condiciones laborales disminuyan en 4.6%. Lo que evidencia una influencia negativa y muy baja.

- **Hipótesis específica 2**

HE₀: La educación a distancia **no** influye significativamente en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021

HE₂: La educación a distancia influye significativamente en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

- **Ecuación lineal**

$$Y_i = 10.16 + 0.035(x_1) + u$$

Donde:

Y_i : *Beneficios economicos* (Variable dependiente)

x_1 : *Educación a distancia* (variable independiente)

u : *termino de error*

Tabla 21

Resumen del modelo de educación a distancia y beneficios económicos

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,141 ^a	.020	-.008	5.050

a. Predictores: (Constante), Educación a distancia

En la tabla 21, se expone el resumen del modelo de educación a distancia y beneficios económicos. Esto evidencia que la variable satisfacción laboral se explica a través de la variable educación a distancia, respecto al valor que muestra

el estadístico $R^2 = 0.020$; es decir que el 2% explica la variabilidad de los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, en el año 2021.

Tabla 22

Resumen del modelo de educación a distancia y beneficios económicos

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	18.155	1	18.155	0.712	,405 ^b
Residuo	892.602	35	25.503		
Total	910.757	36			

a. Variable dependiente: Beneficios económicos

b. Predictores: (Constante), Educación a distancia

La significancia del ANOVA fue 0,405 mayor a 0.05, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de nula y se afirma que no existencia influencia de la educación a distancia sobre los beneficios económicos.

Tabla 23

Coefficientes del modelo de educación a distancia y beneficios económicos

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	10.160	8.245		1.232	.226
Educación a distancia	.035	.041	.141	0.844	.405

a. Variable dependiente: Beneficios económicos

La tabla 23 de coeficientes muestra las betas coeficientes y la significancia de la variable educación a distancia sobre los beneficios económicos. De acuerdo al valor de significancia = 0.405 es mayor a 0.05, el nivel de significancia, indica que con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente beta igual a 0.35, indica que, por cada cambio en una unidad de la percepción de la educación a distancia, causa que los beneficios económicos de

los docentes aumenten en 3.5%. Lo que evidencia una relación directa y muy baja, si la significativa es menor a 0.05.

- **Hipótesis específica 3**

HE₀: La educación a distancia **no** influye significativamente en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021

HE₃: La educación a distancia influye significativamente en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

- **Ecuación lineal**

$$Y_i = 32.356 - 0.002(x_1) + u$$

Donde:

Y_i : *Significación de tareas* (Variable dependiente)

x_1 : *Educación a distancia* (variable independiente)

u : *termino de error*

Tabla 24

Resumen del modelo de educación a distancia y significación de las tareas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,008 ^a	.000	-.028	5.059

a. Predictores: (Constante), Educación a distancia

En la tabla 24, se expone el resumen del modelo de educación a distancia y la significación de las tareas. Esto evidencia que la variable significación de las tareas se explica a través de la variable percepción de la educación a distancia, respecto al valor que muestra el estadístico $R^2 = 0.020$; es decir que el 2% explica la variabilidad de la significación de tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, en el año 2021.

Tabla 25*ANOVA del modelo de educación a distancia y significación de las tareas*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	0.064	1	0.064	0.002	,960 ^b
Residuo	895.828	35	25.595		
Total	895.892	36			

a. Variable dependiente: Significación de tareas

b. Predictores: (Constante), Educación a distancia

La significancia del ANOVA fue 0,960 mayor a 0.05, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de nula y se afirma que no existencia influencia de la educación a distancia sobre la la significación de las tareas.

Tabla 26*Coefficientes del modelo de educación a distancia y significación de las tareas*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	32.356	8.260		3.917	.000
Educación a distancia	-.002	.041	-.008	-0.050	.960

a. Variable dependiente: Significación de tareas

La tabla 26 de coeficientes muestra las betas coeficientes y la significancia de la variable educación a distancia sobre la significación de las variables. De acuerdo al valor de significancia = 0.960 es mayor a 0.05, el nivel de significancia; indica que con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente beta igual a -0.002, indica que, por cada cambio en una unidad de la percepción de la educación a distancia, causa que la significación de tareas de los docentes disminuya en 0.2%. Lo que evidencia una relación directa y casi nula, si la significativa es menor a 0.05.

- **Hipótesis específica 4**

HE₀: La educación a distancia **no** influye significativamente en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

HE₄: La educación a distancia influye significativamente en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.

- **Ecuación lineal**

$$Y_i = 27.166 - 0.027(x_1) + u$$

Donde:

Y_i : *Reconocimiento profesional* (Variable dependiente)

x_1 : *Educación a distancia* (Variable independiente)

u : *termino de error*

Tabla 27

Resumen del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.212 ^a	.045	.038	2.582

a. Predictores: (Constante), Educación a distancia

En la tabla 27, se expone el resumen del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional. Esto evidencia que la variable reconocimiento profesional se explica a través de la variable educación a distancia, respecto al valor que muestra el estadístico $R^2 = 0.038$; es decir que el 3.8% explica la variabilidad del reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de Ranracancha, región Apurímac, en el año 2021.

Tabla 28

ANOVA del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10.979	1	10.979	1.647	,208 ^b
Residuo	233.291	35	6.665		
Total	244.270	36			

a. Variable dependiente: Reconocimiento profesional

b. Predictores: (Constante), Educación a distancia

La significancia del ANOVA fue 0,208 mayor a 0.05, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo. Por lo que, con suficiente certeza estadística, se acepta la hipótesis de nula y se afirma que no existencia influencia de la educación a distancia sobre el reconocimiento profesional

Tabla 29*Coefficientes ANOVA del modelo de educación a distancia y reconocimiento profesional*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	27.166	4.215		6.445	.000
Educación a distancia	-.027	.021	-.212	-1.283	.208

a. Variable dependiente: Reconocimiento profesional

La tabla 29 de coeficientes muestra las betas coeficientes y la significancia de la variable educación a distancia sobre el reconocimiento profesional. De acuerdo al valor de significancia = 0.208 es mayor a 0.05, el nivel de significancia; indica que con suficiente certeza estadística se acepta la hipótesis nula. Así mismo, el coeficiente beta igual a -0.027, indica que, por cada cambio en una unidad de la percepción de la educación a distancia por los docentes, causa que el reconocimiento profesional de los docentes disminuya en 0.27%. Lo que evidencia una relación indirecta y muy baja, si la significativa es menor a 0.05.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se tuvo como objetivo general determinar la influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ranracancha, y a partir de la prueba de hipótesis se pudo obtener que la significancia del ANOVA fue 0,002 menor al 0.05, Así mismo, el coeficiente beta igual a -0.052, indica que, por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que la satisfacción laboral de los docentes disminuya en 5.2%. Estos resultados fueron confirmados con los resultados descriptivos de la variable educación a distancia, del 100% (37) de docentes el 00% percibe ineficiente, 10.8% percibe moderada, 89.2 percibe eficiente, y en satisfacción laboral el 00% expresa insatisfacción, el 27% expresa moderadamente satisfactorio y el 73% satisfactorio. Esto quiere decir que, al realizarse algún cambio o implementación en las dimensiones de educación a distancia, influye de manera negativa y muy baja en la satisfacción laboral de los docentes. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Parrales y Puerto (2020), en su investigación tuvieron como variables la satisfacción de los docentes y desempeño profesional, llegando a la conclusión que reducir la presión laboral en los docentes, generará satisfacción y desempeño profesional eficiente. Montoya et al. (2017), en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral, para ello utilizó la correlación Rho de Spearman, resultando con un nivel de significancia de 0,05, teniendo como conclusión que la percepción de un clima organizacional alto se relaciona a un mayor nivel de satisfacción laboral. Ramón (2021), una investigación con las variables motivación y la satisfacción laboral, obtuvo resultados descriptivos de 87,3% y 88,7% que muestran altos niveles de motivación y satisfacción laboral, el coeficiente de Pearson de 0.846, concluyó que existe una fuerte correlación entre las dos variables de investigación. Estos estudios mencionados tienen relación en el mismo sentido con la investigación, a diferencia de Arias (2020), que en su estudio con variables de Satisfacción laboral y Trabajo remoto docente, obtuvo resultados que 8 docentes se encuentran moderadamente

satisfechos y 96 docentes se encuentran satisfechos con el trabajo remoto, teniendo una significancia estadística es $0,012 > 0,05$ por lo que acepta la hipótesis nula, concluye que cuando más sea a sensación de satisfacción laboral, más efectivo será el trabajo remoto.

Respecto al objetivo referido de establecer la influencia de la educación a distancia en las condiciones laborales de los docentes, se tiene como resultado que la significancia del ANOVA fue 0,001 menor al 0.05 con el cual, se indica que las variables estudiadas son significativas para el modelo, además el coeficiente beta igual a -0.46, indica que, por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que las condiciones laborales disminuyan en 4.6%. Dichos resultados se dieron debido que al desarrollarse una educación a distancia, del 100% (37) de docentes, el 00% mencionó que las condiciones laborales son insatisfactorias, el 40.5% perciben moderadamente satisfactoria y un 59.5% lo ubica en satisfactoria. Esto quiere decir que al realizarse algún cambio en la educación a distancia influirá de manera negativa y muy baja en las condiciones laborales de los docentes. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, donde refiere que la educación a distancia influye significativamente en las condiciones laborales de los docentes. Estos resultados se relacionan con lo obtenido por Parrales y Puerto (2020), quienes en su estudio tuvieron como dimensión las condiciones adecuadas en el puesto, obteniendo que 77,3 % de docentes responde de acuerdo y lo consideran positivo. Inca et ál. (2021), en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre formación de posgrado y la satisfacción laboral, entre sus dimensiones considero infraestructura, con el 100% de respuestas como satisfactorios, entendiéndose que la dimensión en mención esta está estrechamente relacionada con las condiciones laborales. Así también De Los Heros et al. (2020), en su estudio sobre factores que se relacionan con la satisfacción laboral, entre uno de ellos menciona las condiciones y medio ambiente del trabajo como factor importante para la satisfacción laboral.

Respecto al objetivo de establecer la influencia de la educación a distancia en los beneficios económicos de los docentes, se tiene como resultado la significancia del ANOVA fue 0,405 mayor a 0.05, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo, también el coeficiente beta igual

a 0.35, indica que, por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que los beneficios económicos de los docentes aumenten en 3.5%, lo que evidencia una relación directa y muy baja. Estos resultados se dieron debido a que al desarrollarse una educación a distancia, del 100% (37) de docentes, el 13.5% mencionó que los beneficios económicos son insatisfactorias, el 51.4% perciben moderadamente satisfactorio y solo el 35.1% lo considera satisfactorio. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación, donde refiere que la educación a distancia no influye significativamente en los beneficios económicos. El estudio de Parrales y Puerto (2020), tuvieron como una de sus dimensiones el tema del salario, con una respuesta de 61.3% de docentes expresan que las horas laborables no son bien recompensadas. Quispe y Paucar (2020), llegan a la conclusión de que la satisfacción laboral requiere la presencia de factores como: la remuneración, el clima institucional, la seguridad o continuidad laboral. Por su parte Morillo (2006), también sostiene que la satisfacción en el espacio de trabajo, es el resultado de varios factores que intervienen, entre ellos el salario.

Respecto al objetivo de establecer influencia de la educación a distancia en la significación de tareas de los docentes, se tiene como resultados que la significancia del ANOVA fue $0.960 > 0.05$, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo, este resultado corrobora el valor de significancia del coeficiente beta igual a -0.002 , indica que, por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que la significación de tareas de los docentes disminuya en 0.2%, o que evidencia una relación directa y casi nula, también se tiene los resultados descriptivos, del 100% (37) de docentes, el 00% mencionó que la significación de tareas son insatisfactorias, el 27% perciben moderadamente satisfactorio y el 73% lo considera satisfactorio. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación, donde refiere que la educación a distancia no influye significativamente en la significación de las tareas de los docentes. Autores como Sabater et al. (2018), menciona que la satisfacción laboral según la teoría bifactorial de Herzbert están enmarcadas en lo extrínseco e intrínseco, la primera hace mención a factores referidas a las condiciones laborales asociadas a la entidad de trabajo, mientras que lo segundo se refiere factores motivadores del propio

trabajador. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente considero que la significación de tareas está influenciada tanto por factores externos e internos, los resultados confirman que la educación a distancia no permite que los docentes cumplan sus objetivos pedagógicos.

Respecto al objetivo de establecer la influencia de la educación a distancia en el reconocimiento profesional de los docentes, se tiene como resultados la significancia del ANOVA fue 0,208 mayor a 0.05, esto indica que las variables estudiadas no son significativas para el modelo, así mismo, el coeficiente beta igual a -0.027, indica que, por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que el reconocimiento profesional de los docentes disminuya en 0.27%, lo que evidencia una relación indirecta y muy baja, dichos resultados se dieron debido a que al brindar la educación a distancia, del 100% (37) de docentes, el 00% mencionó que el reconocimiento profesional son insatisfactorias, el 16.2% perciben moderadamente satisfactorio y el 83.8% lo considera satisfactorio. En base a los resultados de acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, donde refiere que la educación a distancia no influye significativamente en el reconocimiento profesional de los docentes. En el estudio de Pérez (2018), concluye que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral de los docentes y la percepción de la calidad del servicio por parte de los padres de familia. Caballero (2002), Considera que la satisfacción está relacionada con el entorno de un conjunto de estímulos, motivos y factores que el individuo considera características de su lugar de trabajo, por tanto, los factores emocionales, cognitivos y conductuales están íntimamente relacionados. Franco et al. (2019), concluye en su investigación que para incrementar la satisfacción docente deben estar presente factores, entre ellos el reconocimiento social que produce un efecto positivo en la motivación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La educación a distancia influye en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ranracancha, a partir del valor de significancia de ANOVA 0.002 menor a 0.05 permitió deducir que por cada cambio en una unidad de la educación a distancia, causa que la satisfacción laboral de los docentes disminuya en 5.2%. Lo que evidencia una influencia negativa y muy baja.

Segunda:

La educación a distancia influye en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primarias del distrito de Ranracancha, a partir de la significancia del ANOVA 0,001 menor a 0.05 permitió deducir que la educación a distancia sin herramientas y recursos pertinentes no es una labor muy bien acogida por los docentes

Tercera:

La educación a distancia no influye en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ranracancha, lo cual se define a partir del nivel de significancia del ANOVA que fue 0,405 mayor a 0.05, es decir la educación a distancia no repercute en la remuneración.

Cuarta:

La educación a distancia no influye en la significación de tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ranracancha, lo cual se define a partir del nivel de significancia del ANOVA que fue 0,960 mayor a 0.05, resultado que también se explica por la carencia de herramientas tecnológicas y conectividad de docentes y estudiantes.

Quinta:

Educación a distancia no influye en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ranracancha, lo cual se define a partir del nivel de significancia del ANOVA que fue 0.208 mayor a 0.05, resultado que también se explica por el deficiente servicio educativo que reciben los estudiantes por factores de conectividad y recursos tecnológicas, por consiguiente sin logros significativos en el aprendizaje.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Para la continuidad de la educación a distancia el municipio distrital en coordinación con la UGEL debe solicitar al gobierno central y a los ministerios correspondientes instalar antenas para que la población escolar y docente cuente con conectividad a medios de comunicación abierta, a líneas de celular e internet.

Segunda:

La UGEL por intermedio de él coordinador de la RER Educativa Ranracancha 1, debe realizar encuestas semestrales de satisfacción laboral a los docentes sobre la educación a distancia, para identificar las necesidades y dificultades de la acción docente, a partir de ello plantear acciones de mejora para brindar un servicio educativo a distancia de calidad.

Tercera:

El ministerio de educación debe implementar de forma homogénea en todas las tabletas de los estudiantes con megas de internet, además continuar con los cursos sobre uso de las TIC y las plataformas virtuales a través de PeruEduca, webinar y en redes sociales, para que los docentes sean fortalecidos y actualizados en sus capacidades y competencias en el uso de las TIC, para que logre desarrollar sus experiencia de aprendizaje de forma sincrónica y asincrónica, generando así una interacción más protagónica por parte de los estudiantes.

Cuarta:

La UGEL de Chincheros debe continuar apoyando a los docentes y estudiantes del distrito de Ranracancha con la implementación y distribución de cuadernos de trabajo elaborados por los propios docentes, quienes conocen el contexto educativo; ya que el 100% de II.EE no cuentan con presupuesto ni fotocopiadoras que puedan policopiar la cantidad necesaria para los estudiantes, además deben identificar a los estudiantes con habilidades diferentes y problemas de aprendizaje para elaborar materiales adecuados a su ritmo y estilo de aprendizaje.

Quinto:

La educación a distancia requiere la participación activa de los padres de familia, razón por la cual se debe incentivar que la familia acompañe en el proceso de aprendizaje del estudiantes, así como también en el uso responsable de

dispositivos digitales (celulares y tabletas), para que puedan establecer horarios para su uso educativo y no permitir que sus hijos descarguen apps que fomenten el ocio y vicio alejándolos de sus deberes escolares.

REFERENCIAS

- Atarama, W. A (2018) Clima laboral en satisfacción laboral de docentes de la IEPM Pedro Ruiz Gallo Piura – 2017 [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10808>
- Arias, S. G (2021). Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>
- Barraza, A. y Ortega, F. (2009) Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de Docentes. Un primer acercamiento1. *Revista electrónica diálogos educativos*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3039065>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú
Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bocchio, M. (2020). El Futuro Llegó Hace Rato: Pandemia y Escolaridad Remota en Sectores Populares de Córdoba, Argentina. *Revista Internacional de educación para la justicia social*, 9(3), 1-10.
<https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12473>
- Bustamante, R. (2020) Educación en cuarentena: cuando la emergencia se vuelve permanente. *Aportes para el Diálogo y la Acción*, 1(1), 1-9.
<http://www.grade.org.pe/creer/archivos/Art%C3%ADculo-Roberto-Bustamante-parte-1.pdf>
- Caballero, K. (2002) El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1–2), 1-10.
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>

- Cantón, I. y Téllez, S. (2016) La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista La sallista de Investigación*, 13(1) 214-226. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n1a18>
- Calderón, C., Racines, M., Castañeda, G., y Rodríguez, F. (2021) Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Volumen 5, Número 1 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/273/358>
- Cavazos, R. L y Madero, M. I (2021) La educación a distancia en México: Una década de sostenido esfuerzo institucional. Evolución, oportunidades y retos [Universidad de Guadalajara Sistema de Universidad Virtual] <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3973>
- Covarrubias, L. Y. (2021). Educación a Distancia: Transformación de los aprendizajes www.doi.org/10.36390/telos231.12
- Chávez, L. A (2021) Trabajo remoto en docentes de educación básica. *Instituto de Innovación y Formación Científica* Vol. 2, Nº 3, pp. 65 - 75 <https://doi.org/10.47192/racs.v2i3.69>
- Chiang, M. M y San Martín, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de talcahuano. *Scielo*, 17(54), 159–165. www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf
- Dirección Regional de Educación del Cuzco (2020) “Trabajo remoto en educación básica, directiva N° 005 – 2020 – DREC”. Obtenido de: http://www.drecusco.gob.pe/files/directiva20/rd05_anexos/TrabRemotoEBA_Dir005.pdf
- De Los Heros, R., Murillo, M. G. y Solana, N. (2020) Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud [Revista de Economía del Caribe, núm. 26] <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/13820>
- Franco, J. A., López, J., López, A., y Arango, D. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Fabila, A. M., Minami, H. y Izquierdo, M. J (2013). La Escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas docentes 50 textos y contextos*.

<https://doi.org/10.19136/pd.a0n50.589>

Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008

Gonzales, H. E., Herrera, L. G., Ramírez, S. M., y Varas, R. J. (2019). La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones microfinancieras (Tesis de maestría).

file:///C:/Users/MIGUEL/Desktop/2019_MAODP_16-1_02_T.pdf

Gujarati, D. N.; Porter, D. C. (2010). *Econometría*. Mexico: Macgraw. Hill. ; (5th ed.).

Gros, B. (2018). La evolución del e-learning: del aula virtual a la red. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 69-82.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.2.20577>

Gros, B. (2011). Evolución y retos de la Educación Virtual. Construyendo el E-learning del siglo XXI. Barcelona: Editorial UOC. <https://bit.ly/30jU4Zd>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación : Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta* (McGRAW-HILL (ed.); I).

Hernandez, R., Fernandez, C. y baptista, P. (2014) Metodología de la investigación (6ta. Edición). McGraw-Hill

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill.

Hirsch-Adler, A. (2019). Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 10 (29), 143–157.

<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.528>

Inca, E. E. O., Orozco, S. E. G., & Bretaña, R. M. G. (2021). Formación de posgrado y satisfacción laboral en institutos superiores tecnológicos de Riobamba, Ecuador. [*PULSO. Revista de Educación*, (44), 91-108.]

<https://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/419>

- Jara, F. L., Rodríguez, P., Conde, L. R. y Aime, G. G. (2021) Uso de las TIC en la educación a distancia en el contexto del Covid-19: Ventajas e inconvenientes. *Ciencias de la Educación Artículo de investigación*
<file:///C:/Users/MIGUEL/Music/Documents/Downloads/3247-17251-2-PB.pdf>
- Jara, F. L., Chávez, J. E., Novillo, J. L y Villa, I. C (2021). Rol del docente para la educación virtual en tiempos de pandemia: Retos y oportunidades. *Revista Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 63) Vol. 6, No 11.
DOI: 10.23857/pc.v6i11.3248
- Laines, C. N. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57819>
- Landín, M. R y Sánchez, s. I. (2016). El trabajo colegiado, un espacio para narrar las experiencias desde la práctica docente. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento Universidad Nacional Autónoma de México México* <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.11.190>
- Martínez, J. E., Segobia, M. A., y Alipio, J. (2019). Tecnología: La educación virtual y su aporte al desarrollo humano. *Revista dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(19), 1-10.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1083>
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3973>
- Meza, E. (2017). Análisis entre la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. Instituto Tecnológico de Sonora – México
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>
- Minedu. (2020). *RVM N° 093-2020-MINEDU. “Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19”*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N_093-2020-MINEDU.pdf
- Minedu. (2020). *RVM N° 097-2020-MINEDU. “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no*

presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”;

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/584173-097-2020-minedu>

Minedu. (2020). Resolución viceministerial N° 094 - 2020 – MINEDU. “Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica”;

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/541161-094-2020-minedu>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012) Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. *Boletín de economía laboral*.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

MINEDU. (2016). Currículo nacional de la educación básica. *Ministerio de Educación*.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Morillo-Mronta, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*. pp 43-57. <https://bit.ly/366Kj2W>.

Montoya, P., Beïio-Escamlila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*, 19(58). doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Naciones Unidas (2010). Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación: *Revisión 2*. Nueva York: *United Nations Publications*. p. 448.

https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_67rev2s.pdf

Núñez, V. E. (2020). Impacto de la educación virtual en el deporte en la república de Colombia. *Revista Edu-Física*, 12(25), 131-139.

<http://revistas.ut.edu.co/index.php/edufisica/article/view/2085>

- Pimienta, J. G. y de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra. Edición). Pearson Educación de México, S.A.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1268/1/Pimienta>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral: *Oficina Internacional del Trabajo*. https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003
- Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Técnicas de recolección de información*. (1ra. Edición). Universidad Piloto de Colombia.
https://biblioteca.colson.edu.mx/edocs/RED/La_recoleccion_de_informacion_en_las_ciencias_sociales.pdf
- Parrales, M. M y Puerto, P. N. (2020). La Satisfacción de los docentes y su Incidencia en el desempeño profesional educativo. *Digital Publisher*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1c50/173a4476c8a9aabdd5035ccdf2bd32875a54.pdf>
- Pérez, G. (2018). Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia [revista internacional de estudios en educación]
<https://doi.org/10.37354/riee.2018.181>
- Quispe, R y Paucar, S. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Ramón, R. A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en los docentes del nivel primaria de la UGEL Surcubamba - Huancavelica en tiempos de pandemia*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65029>
- Reynoso, O., Portillo, S., Castellanos, L. (2020). Modelo explicativo de la satisfacción del profesorado en el periodo de enseñanza remota en México. *Revista internacional de investigación e innovación educativa. (IJERI)*, 15, 229-247
https://www.researchgate.net/publication/346604399_Modelo_explicativo_de_la_satisfaccion_del_profesorado_en_el_periodo_de_ensenanza_remota

- Ruíz, A. H. (2016). Factores intrínsecos y extrínsecos influyentes en el proceso de la evaluación de los estudiantes cursantes de quinto año de la asignatura inglés (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo).
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5370/aruiz.pdf?sequenc%20e=1>
- Sabater, C., De Armas, D., y Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuaderno de trabajo social*, 32(2), 397-405. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Silva, T.C., Ramos, E. y Montanari, R (2020). Difficulties of remote education in rural schools in northern Minas Gerais during the Covid-19 pandemic. *Research, Society and Development*, 9(8), e651986053-e651986053. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6053>
- Sotelo, M. A., Vales, J. J., García, R. I., y Barrera, L. F. (2017). Características del Buen Profesor de Modalidad Presencial y Virtual desde la Perspectiva de los Estudiantes. *European Scientific Journal*, 13(13), 78-89. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n13p78>
- Supo, J. (2012). Seminario de investigación científica https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf
- Taype, J (2020) *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, Yauli, Huancavelica 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63172>
- UNESCO. (2020). *Aportes para una respuesta educativa frente al COVID-19 en América Latina*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373761>
- UNICEF Argentina (2020) ENCUESTA COVID-19 “Encuesta de Percepción y Actitudes de la Población. Impacto de la pandemia COVID-19 y las medidas adoptadas por el gobierno sobre la vida cotidiana” INFORME SECTORIAL: EDUCACIÓN

<https://www.unicef.org/argentina/media/8056/file/Covid19-EncuestaRapida-InformeEducacion.pdf>

Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis* (E. S. M. EIRL (ed.); 1st ed.). Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Educación a distancia y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021. AUTOR: Bach. Miguel Pariona Huamaní						
Problema general: PG: ¿Cómo influye la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021? Problemas específicos: PE1: ¿Cómo influye la educación a distancia en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021? PE2: ¿Cómo influye la educación a distancia en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria,	Objetivo general: Determinar la influencia de la educación a distancia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021. Objetivos específicos: Establecer la influencia de la educación a distancia en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021. Establecer la influencia de la educación a distancia en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021	Hipótesis general La educación a distancia influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021. Hipótesis específicas: La educación a distancia influye significativamente en las condiciones laborales de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021. La educación a distancia influye significativamente en los beneficios económicos de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario,	VARIABLES			
			Variable 1: Educación a distancia			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
		1. Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	-Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes. -Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	1, 1 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Nunca (1)	Ineficiente (47 - 109)
		2. Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.	-Conoce y comprende los ritmos, estilos de aprendizaje y contexto de los estudiantes. -Elabora materiales educativos según la necesidad de aprendizaje de sus estudiantes.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Casi nunca (2) A veces (3)	Moderado (110 - 172) Eficiente (173 - 235)
		3. Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes.	-Revisa las evidencias de aprendizaje para corroborar el logro de las competencias. -Realiza la retroalimentación a los estudiantes e identifica sus necesidades de aprendizaje.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	Casi siempre (4)	
		4. Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	-Participa en reuniones virtuales, proponiendo actividades de mejora educativa. -Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47	Siempre (5)	

<p>Ranracancha. Apurímac, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye la educación a distancia en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?</p> <p>PE4: ¿Cómo influye la educación a distancia en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021?</p>	<p>Establecer la influencia de la educación a distancia en la significación de tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021</p> <p>Establecer la influencia de la educación a distancia en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria, Ranracancha. Apurímac, 2021</p>	<p>Ranracancha. Apurímac, 2021. La educación a distancia influye significativamente en la significación de las tareas de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.</p> <p>La educación a distancia influye significativamente en el reconocimiento profesional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario, Ranracancha. Apurímac, 2021.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
			1. Condiciones laborales	-Ambiente físico adecuado para el desarrollo de clases a distancia. - Cuenta con equipos TIC.	1,2,3,4,5,6,7, 8, 9	Nunca (1)	insatisfecho (27 - 62)
			2. Beneficios económicos	-La remuneración integral mensual. -Bonificaciones económicas temporales	10, 11, 12, 13, 14	Casi nunca (2)	
			3. Significación de tareas	-Cumplimiento de objetivos pedagógicos. -Satisfacción de la labor docente a distancia.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	A veces (3)	Moderadamente Satisfecho (63 - 98)
4.Reconocimiento profesional	-Reconocimiento de la UGEL y comunidad educativa. -Participación en espacios de interaprendizaje.	23, 24, 25, 26, 27	Casi siempre (4) Siempre (5)	Satisfecho (99 – 135)			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Explicativo. Diseño: No-experimental, correlacional-causal.</p>	<p>Población: 47 docentes. Población censal: 47 docentes.</p>	<p>Variable 1: Educación a distancia Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mag. Shirley Goya Arias Chacondori Año: 2021 Lugar: Ranracancha, Chincheros, Apurímac. Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Mag. Shirley Goya Arias Chacondori Año: 2021 Lugar: Ranracancha, Chincheros, Apurímac.</p>		<p>Descriptiva: El desarrollo del análisis descriptivo ha permitido que se presente la información en tablas de frecuencias y gráfico de barras con sus respectivos porcentajes, datos cuantitativos que detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; ambas informaciones se pueden complementar para dar respuesta a los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación. Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son normales, por ello para realizar la contrastación de hipótesis se utilizó el valor de significancia o P-value del modelo econométrico mínimos cuadrados ordinarios (MCO), para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>			

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable 01: Educación a distancia.

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de Aprendizaje.	-Realiza el acompañamiento como estrategia de responder a las necesidades de aprendizaje, con dominio de contenidos y uso recursos pertinentes. -Crea un clima propicio para el proceso de aprendizaje.	1, 1 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Ineficiente (47 - 109) Moderado (110 - 172) Eficiente (173 - 235)
Adecuación o adaptación de actividades y/o elaboración de materiales complementarios.	-Conoce y comprende los ritmos, estilos de aprendizaje y contexto de los estudiantes -Elabora materiales educativos según la necesidad de aprendizaje de sus estudiantes	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes.	-Revisa las evidencias de aprendizaje para corroborar el logro de las competencias. -Realiza la retroalimentación a los estudiantes e identifica sus necesidades de aprendizaje.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38		
Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional	-Participa en reuniones virtuales, proponiendo actividades de mejora educativa. -Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47		

Matriz de operacionalización de la variable 02: satisfacción laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Condiciones laborales	-Ambiente físico adecuado para el desarrollo de clases a distancia. -Cuenta con equipos TIC.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Nunca (1)	insatisfecho (27 - 62)
Beneficios económicos	.La remuneración integra mensual. -Bonificaciones económicas temporales	10, 11, 12, 13, 14	Casi nunca (2) A veces (3)	Moderadamente Satisfecho (63 - 98)
Significación de tareas	-Cumplimiento de objetivos pedagógicos. -Satisfacción de la labor docente a distancia.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Casi siempre (4) Siempre (5)	Satisfecho (99 – 135)
Reconocimiento profesional	-Reconocimiento de la UGEL y comunidad educativa. -Participación en espacios de inter aprendizaje.	23, 24, 25, 26, 27		

Anexo 3

CUESTIONARIO: EDUCACIÓN A DISTANCIA

Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona contiene 47 ítems, es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos a priori su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la educación a distancia. Razón por la cual se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSION / PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
1. Cuento con un horario de acompañamiento al estudiante para responder a sus necesidades de aprendizaje.					
2. Mis actividades están orientadas al logro de aprendizajes relacionados a los a los propósitos establecidos.					
3. Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las capacidades y competencias establecidas.					
4. Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área.					
5. Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje.					
6. Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a mayor cantidad de mis estudiantes.					
7.- Existen problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar el acompañamiento pedagógico adecuadamente.					
8. Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento.					
9. Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales.					
10. Propicio la reflexión para el logro de los aprendizajes.					
11. Establezco normas para la realización de mi acompañamiento pedagógico a distancia.					
Dimensión 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.	1	2	3	4	5
12. Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación curricular.					
13. Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes.					
14. Tengo conocimientos sobre las área curriculares que enseño.					

15. Contextualizo el material de “aprendo en casa” considerando la identidad cultural de mis Estudiantes.					
16. Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia “Aprendo en casa”					
17. Los contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias establecidas para el grado a mi cargo.					
18. Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.					
19. Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia “aprendo en casa”					
20. Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia “aprendo en casa” en el tiempo oportuno para realizar mis materiales complementarios.					
21. Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de los materiales complementarios.					
22. Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana.					
23. Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.					
Dimensión 3: Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes	1	2	3	4	5
24. Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes					
25. Cuento con el tiempo suficiente para la revisión de evidencias de mis estudiantes.					
26. Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado.					
27. El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de las evidencias de mis estudiantes.					
28. Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envió de evidencias.					
29. Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.					
30. Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes					
31. Las producciones y/o evidencias me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran mis estudiantes.					
32. Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.					
33. Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación.					
34. Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.					
35. Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.					
36. Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.					
37. Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación.					
38. Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.					
Dimensión 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
39.- Asisto a las reuniones colegiadas convocadas por mi Institución Educativa.					
40. Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia “aprendo en casa”.					

41. Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.					
42. Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.					
43. Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.					
44. Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.					
45. Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional.					
46.- Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar cursos virtuales en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.					
47.- El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

LINK: <https://forms.gle/k7zq1vA7L9GM8r5u6>

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente, el cuestionario que se le proporciona contiene 27 ítems, es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de a priori su participación y su sinceridad al responderlas ya que sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la satisfacción laboral. Razón por la cual se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSION / PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1: Condiciones laborales	1	2	3	4	5
1. Las condiciones virtuales y de señal me facilitan la realización de la educación a distancia.					
2. El entorno virtual de mi trabajo a distancia es adecuado.					
3. Me agrada mi horario laboral.					
4. Tengo óptimas relaciones con el equipo directivo que beneficia la calidad de mi labor.					
5. Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable					
6. Me resulta cómodo mi horario de trabajo en la educación a distancia.					
7.- El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.					
8. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias de la educación a distancia.					
9. Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
Dimensión 2: Beneficios económicos	1	2	3	4	5
10.- Mi salario mensual es adecuado para la educación a distancia que realizo.					
11.- Me siento bien con la remuneración económica por mi labor de educación a distancia.					
12.- El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
13.- La sensación que tengo de mi trabajo, es el aprecio de mis estudiantes y colegas.					
14.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión 3: Significación de la tarea	1	2	3	4	5

15.-Siento que la educación a distancia que realizo es justo para mi forma de ser					
16.- Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo de la educación a distancia.					
17.- Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo					
18.- Me siento bien con los resultados que logro con mi trabajo de educación a distancia.					
19.- Mi labor en la educación a distancia me hace sentir realizado como docente.					
20.- Me gusta la forma como se está desarrollando la educación a distancia.					
21.- Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi labor de educación a distancia.					
22.- Me gusta realizar mi labor de educación a distancia.					
Dimensión 4: Reconocimiento profesional.	1	2	3	4	5
23.- Siento que recibo “Buen Trato” de parte de la comunidad educativa.					
24.- Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo.					
25.- Mi labor de la educación a distancia que realizo lo percibo como importante.					
26.- Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.					
27.- Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras.					

GRACIAS POR PARTICIPAR

LINK: <https://forms.gle/VYHe7ZvB6FHx3nmK9>

Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE EDUCACION A DISTANCIA**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de la experiencias de aprendizaje.		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Cuento con un horario de acompañamiento al estudiante para responder a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
02	Mis actividades están orientadas al logro de aprendizajes relacionados a los a los propósitos establecidos.	X		X		X		
03	Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las capacidades y competencias establecidas.	X		X		X		
04	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área	X		X		X		
05	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje	X		X		X		
06	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a mayor cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
07	Existen problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar el acompañamiento pedagógico adecuadamente.	X		X		X		
08	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento.	X		X		X		
09	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales	X		X		X		
10	Propicio la reflexión para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
11	Establezco normas para la realización de mi acompañamiento pedagógico a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación curricular.	X		X		X		
13	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes	X		X		X		
14	Tengo conocimientos sobre las área curriculares que enseño.	X		X		X		
15	Contextualizo el material de “aprendo en casa” considerando la identidad cultural de mis Estudiantes.	X		X		X		
16	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia “Aprendo en casa”	X		X		X		
17	Los contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias establecidas para el grado a mi cargo.	X		X		X		

18	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	X		X		X		
19	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia "aprendo en casa"	X		X		X		
20	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia "aprendo en casa" en el tiempo oportuno para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		
21	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de los materiales complementarios.	X		X		X		
22	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana	X		X		X		
23	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes	X		X		X		
25	Cuento con el tiempo suficiente para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
26	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado	X		X		X		
27	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de las evidencias de mis estudiantes	X		X		X		
28	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
29	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
30	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes	X		X		X		
31	Las producciones y/o evidencias me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran mis estudiantes	X		X		X		
32	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
33	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación	X		X		X		
34	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		
35	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
36	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
37	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación	X		X		X		

38	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39	Asisto a las reuniones colegiadas convocadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
40	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	X		X		X		
41	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
42	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
43	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	X		X		X		
44	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
45	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en Perú Educa, para mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
46	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar cursos virtuales en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
47	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Polo Montero, Eduardo

DNI: 31120405

Especialidad del validador: Magister en Gestión Escolar

Pertenencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chincheros, 14 de diciembre del 2021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, APUÍMAC

Mg. Eduardo Polo Montero
ESPECIALIDAD: GESTIÓN ESCOLAR

.....
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE EDUCACION A DISTANCIA**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Cuento con un horario de acompañamiento al estudiante para responder a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
02	Mis actividades están orientadas al logro de aprendizajes relacionados a los a los propósitos establecidos.	X		X		X		
03	Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las capacidades y competencias establecidas.	X		X		X		
04	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área	X		X		X		
05	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje	X		X		X		
06	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a mayor cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
07	Existen problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar el acompañamiento pedagógico adecuadamente.	X		X		X		
08	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento.	X		X		X		
09	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales	X		X		X		
10	Propicio la reflexión para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
11	Establezco normas para la realización de mi acompañamiento pedagógico a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación curricular.	X		X		X		
13	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes	X		X		X		
14	Tengo conocimientos sobre las área curriculares que enseño.	X		X		X		
15	Contextualizo el material de “aprendo en casa” considerando la identidad cultural de mis Estudiantes.	X		X		X		
16	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia “Aprendo en casa”	X		X		X		
17	Los contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias establecidas para el grado a mi cargo.	X		X		X		
18	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	X		X		X		

19	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia “aprendo en casa”	X		X		X		
20	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia “aprendo en casa” en el tiempo oportuno para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		
21	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de los materiales complementarios.	X		X		X		
22	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana	X		X		X		
23	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes	X		X		X		
25	Cuento con el tiempo suficiente para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
26	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado	X		X		X		
27	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de las evidencias de mis estudiantes	X		X		X		
28	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
29	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
30	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes	X		X		X		
31	Las producciones y/o evidencias me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran mis estudiantes	X		X		X		
32	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
33	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación	X		X		X		
34	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		
35	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
36	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
37	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación	X		X		X		
38	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39	Asisto a las reuniones colegiadas convocadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
40	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	X		X		X		
41	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
42	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
43	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	X		X		X		
44	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
45	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en PerúEduca, para mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
46	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar cursos virtuales en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
47	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Alarcón, Juan Cancio

DNI: 31167162

Especialidad del validador: Administración de la Educación

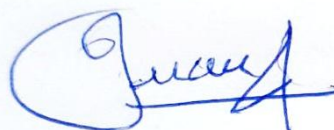
Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chincheros, 14 de diciembre del 2021



.....
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE EDUCACION A DISTANCIA**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Acompañamiento al estudiante en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje.		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Cuento con un horario de acompañamiento al estudiante para responder a sus necesidades de aprendizaje.	X		X		X		
02	Mis actividades están orientadas al logro de aprendizajes relacionados a los a los propósitos establecidos.	X		X		X		
03	Absuelvo dudas respecto al tema elegido para el logro de las capacidades y competencias establecidas.	X		X		X		
04	Los recursos educativos en la realización del acompañamiento son los adecuados para el logro de las competencias curriculares de área	X		X		X		
05	Demuestro seguridad en la interacción y dominio del tema de aprendizaje	X		X		X		
06	Semanalmente logro realizar el acompañamiento pedagógico a mayor cantidad de mis estudiantes.	X		X		X		
07	Existen problemas de inasistencia estudiantil que no me permite desarrollar el acompañamiento pedagógico adecuadamente.	X		X		X		
08	Promuevo un ambiente virtual acogedor en el proceso de acompañamiento.	X		X		X		
09	Genero relaciones de respeto y cooperación en relación a los estudiantes con necesidades especiales	X		X		X		
10	Propicio la reflexión para el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
11	Establezco normas para la realización de mi acompañamiento pedagógico a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adecuación o adaptación de actividades y/o generaciones de materiales complementarios.		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Conozco y comprendo las características individuales y sociales de mis estudiantes para la realización de la adecuación o adaptación curricular.	X		X		X		
13	Conozco y comprendo las características especiales de mis estudiantes	X		X		X		
14	Tengo conocimientos sobre las área curriculares que enseño.	X		X		X		
15	Contextualizo el material de “aprendo en casa” considerando la identidad cultural de mis Estudiantes.	X		X		X		
16	Los contenidos adaptados y/o adecuados están relacionados con la estrategia “Aprendo en casa”	X		X		X		
17	Los contenidos y actividades planificadas responden a los logros de competencias establecidas para el grado a mi cargo.	X		X		X		
18	Elaboro material complementario de acuerdo a la realidad de mis estudiantes.	X		X		X		

19	Los contenidos de mi material complementario están relacionados con los contenidos de la estrategia “aprendo en casa”	X		X		X		
20	Cuento con los temas y/o contenidos de la estrategia “aprendo en casa” en el tiempo oportuno para realizar mis materiales complementarios.	X		X		X		
21	Cuento con las herramientas y/o recursos necesarios para la realización de los materiales complementarios.	X		X		X		
22	Los materiales complementarios están en relación con los desafíos y retos del tema de la semana	X		X		X		
23	Conozco recursos tecnológicos de apoyo para la realización de mi material complementario.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Revisión de evidencias de aprendizaje y retroalimentación a los estudiantes		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Reviso las evidencias y/o producciones de todos mis estudiantes	X		X		X		
25	Cuento con el tiempo suficiente para la revisión de evidencias de mis estudiantes.	X		X		X		
26	Las evidencias enviadas por mis estudiantes son observables para la valoración del logro esperado	X		X		X		
27	El recurso tecnológico utilizado me permite realizar la adecuada revisión de las evidencias de mis estudiantes	X		X		X		
28	Puedo identificar el nivel actual en el que se encuentran mis estudiantes respecto a las competencias, gracias al cumplimiento y envío de evidencias.	X		X		X		
29	Cuento con un horario establecido para la revisión de evidencias.	X		X		X		
30	Valoro los avances y logros de las evidencias enviadas por mis estudiantes	X		X		X		
31	Las producciones y/o evidencias me permiten conocer el nivel de aprendizaje que se encuentran mis estudiantes	X		X		X		
32	Mis estudiantes cuentan con las herramientas y/o recursos adecuados para la realización de la retroalimentación.	X		X		X		
33	Cuento con las evidencias y/o producciones para la realización de la retroalimentación	X		X		X		
34	Cuento con un horario establecido para realizar la retroalimentación de mis estudiantes.	X		X		X		
35	Las interacciones con mis estudiantes me permiten realizar la retroalimentación del aprendizaje.	X		X		X		
36	Conozco las características de mi estudiante para la retroalimentación de aprendizaje.	X		X		X		
37	Brindo información a partir de la identificación de procesos y aspectos que requieren atención oportuna, a todos mis estudiantes que requieren retroalimentación	X		X		X		
38	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Trabajo colegiado en coordinación con el director para el desarrollo profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
39	Asisto a las reuniones colegiadas convocadas por mi Institución Educativa.	X		X		X		
40	Expreso con libertad mis pensamientos y propuestas para el mejoramiento de la calidad de servicio educativo con respecto al desarrollo de la estrategia "aprendo en casa".	X		X		X		
41	Cuento con buenos recursos tecnológicos e internet que me ayuda interactuar en la hora de trabajo colegiado.	X		X		X		
42	Participo en la gestión de proyecto educativo institucional, PCI, planes de mejora continua y otros documentos de alcance administrativo y educativo.	X		X		X		
43	Mi asistencia a la hora del trabajo colegiado es puntual.	X		X		X		
44	Asisto más de dos horas por semana al trabajo colegiado.	X		X		X		
45	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar el curso virtual en Perú Educa, para mi formación y desarrollo profesional.	X		X		X		
46	Mi trabajo remoto docente me permite recibir las capacitaciones o inscribirme y completar cursos virtuales en las diversas instituciones públicas y/o privadas, para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
47	El trabajo colegiado me permite desarrollar habilidades para mi desarrollo profesional.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Munares Vargas, Jorge Manuel

DNI: 21562967

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chincheros, 14 de diciembre del 2021



.....
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Las condiciones virtuales y de señal me facilitan la realización de la educación a distancia.	X		X		X		
02	El entorno virtual de mi trabajo a distancia es adecuado.	X		X		X		
03	Me agrada mi horario laboral.							
04	Tengo óptimas relaciones con el equipo directivo que beneficia la calidad de mi labor.	X		X		X		
05	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable	X		X		X		
06	Me resulta cómodo mi horario de trabajo en la educación a distancia.	X		X		X		
07	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	X		X		X		
08	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias de la educación a distancia.	X		X		X		
09	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi salario mensual es adecuado para la educación a distancia que realizo.	X		X		X		
11	Me siento bien con la remuneración económica por mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
12	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
13	La sensación que tengo de mi trabajo, es el aprecio de mis estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Significación de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que la educación a distancia que realizo es justo para mi forma de ser	X		X		X		
16	Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo de la educación a distancia.	X		X		X		
17	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me siento bien con los resultados que logro con mi trabajo de educación a distancia.	X		X		X		
19	Mi labor en la educación a distancia me hace sentir realizado como docente.	X		X		X		
20	Me gusta la forma como se está desarrollando la educación a distancia.	X		X		X		
21	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
22	Me gusta realizar mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo	X		X		X		

25	Mi labor de la educación a distancia que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
26	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	X		X		X		
27	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Polo Montero, Eduardo

DNI: 31120405

Especialidad del validador:

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chincheros, 14 de diciembre del 2021

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE ASESORIA
EVALUACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA

M.º Eduardo Polo Montero
ESTRUC. REB. PANAMÁ CANCHA 1

.....
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Las condiciones virtuales y de señal me facilitan la realización de la educación a distancia.	X		X		X		
02	El entorno virtual de mi trabajo a distancia es adecuado.	X		X		X		
03	Me agrada mi horario laboral.	X		X		X		
04	Tengo óptimas relaciones con el equipo directivo que beneficia la calidad de mi labor.	X		X		X		
05	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable	X		X		X		
06	Me resulta cómodo mi horario de trabajo en la educación a distancia.	X		X		X		
07	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	X		X		X		
08	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias de la educación a distancia.	X		X		X		
09	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi salario mensual es adecuado para la educación a distancia que realizo.	X		X		X		
11	Me siento bien con la remuneración económica por mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
12	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
13	La sensación que tengo de mi trabajo, es el aprecio de mis estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Significación de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que la educación a distancia que realizo es justo para mi forma de ser	X		X		X		
16	Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo de la educación a distancia.	X		X		X		
17	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me siento bien con los resultados que logro con mi trabajo de educación a distancia.	X		X		X		
19	Mi labor en la educación a distancia me hace sentir realizado como docente.	X		X		X		
20	Me gusta la forma como se está desarrollando la educación a distancia.	X		X		X		
21	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
22	Me gusta realizar mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo	X		X		X		

25	Mi labor de la educación a distancia que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
26	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	X		X		X		
27	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Alarcón, Juan Cancio

DNI: 31167162

Especialidad del validador: Administración de la Educación

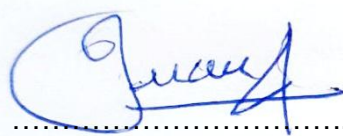
Chincheros, 14 de diciembre del 2021

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....

Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

N	DIMENSIONES/ PREGUNTAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
01	Las condiciones virtuales y de señal me facilitan la realización de la educación a distancia.	X		X		X		
02	El entorno virtual de mi trabajo a distancia es adecuado.	X		X		X		
03	Me agrada mi horario laboral.							
04	Tengo óptimas relaciones con el equipo directivo que beneficia la calidad de mi labor.	X		X		X		
05	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable	X		X		X		
06	Me resulta cómodo mi horario de trabajo en la educación a distancia.	X		X		X		
07	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo.	X		X		X		
08	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias de la educación a distancia.	X		X		X		
09	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Beneficios económicos		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Mi salario mensual es adecuado para la educación a distancia que realizo.	X		X		X		
11	Me siento bien con la remuneración económica por mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
12	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
13	La sensación que tengo de mi trabajo, es el aprecio de mis estudiantes y colegas.	X		X		X		
14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Significación de la tarea		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que la educación a distancia que realizo es justo para mi forma de ser	X		X		X		
16	Siento que la labor docente que realizo es muy valioso para el desarrollo de la educación a distancia.	X		X		X		
17	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me siento bien con los resultados que logro con mi trabajo de educación a distancia.	X		X		X		
19	Mi labor en la educación a distancia me hace sentir realizado como docente.	X		X		X		
20	Me gusta la forma como se está desarrollando la educación a distancia.	X		X		X		
21	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
22	Me gusta realizar mi labor de educación a distancia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento profesional.		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo	X		X		X		

25	Mi labor de la educación a distancia que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
26	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero.	X		X		X		
27	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Munares Vargas, Jorge Manuel

DNI: 21562967

Especialidad del validador:

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Chincheros, 14 de diciembre del 2021



.....
Firma del experto informante

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumento de recolección de datos.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	47

▸ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	27

Anexo 6. Carta de presentación de la escuela de posgrado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 11 de noviembre de 2021

Carta P. 834-2021-UCV-EPG-SP

LICENCIADO
DARIO CENTENO AQUISE
Director
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CHINCHEROS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PARIONA HUAMANI, MIGUEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 40821199 y código de matrícula N° 7002530787; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EDUCACIÓN A DISTANCIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, DEL DISTRITO DE RANRACANCHA. APURÍMAC, 2021.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



utv.edu.pe

Anexo 7. Autorización de la Unidad de gestión educativa local de Chincheros.



Gobierno Regional de Apurímac
Dirección Regional de Educación Apurímac
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



EL DIRECTOR DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHEROS.

AUTORIZA

En atención al expediente N.º 18602, donde solicita autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos el profesor Miguel Pariona Huamán-docente de la IEPM N. 54478 de la comunidad de Mollebamba, el Área de Gestión Pedagógica de la UGELCH, AUTORIZA la ejecución de la aplicación de instrumentos de recolección de datos en las instituciones educativas bilingüe del distrito de Ranracancha, cuyos resultados contribuirá obtener información relevante de nuestra provincia.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC

Prof. Job Joel Campos Pérez
DIRECTOR ÁREA GESTIÓN PEDAGÓGICA

JC:mn
C.c/archivo

Anexo 08

Autorización de uso de instrumento de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, Shirley Goya Arias Chacondori identificado con DNI Nro 43862219, autor del trabajo de investigación: **Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.**

AUTORIZO

Al tesista Miguel PARIONA HUAMANÍ Identificada con DNI 40821199, hacer uso de mi instrumento de investigación sobre la variable Educación a distancia, para efectos de aplicación en su trabajo de investigación **“Educación a distancia y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel primario, distrito de Ranracancha. Apurímac, 2021”**

Acredito esta autorización a petición del interesado con fines inminentemente investigativos.

Camaná, 08 de diciembre del 2021



.....
Mag. Shirley Goya Arias Chacondori DNI:
43862219

Anexo 09. Autorización de uso de instrumento de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Mediante el presente documento yo, Shirley Goya Arias Chacondori identificado con DNI Nro 43862219, autor del trabajo de investigación: **Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020.**

AUTORIZO

Al tesista Miguel PARIONA HUAMANÍ Identificada con DNI 40821199, hacer uso de mi instrumento de investigación sobre la variable satisfacción Laboral. Instrumento que ha sido adaptado por mi persona de la escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC) Sonia Palma en mi trabajo de investigación, el cual detallo su título en el párrafo anterior del presente documento. Para efectos que el tesista aplique en su trabajo de investigación **“Educación a distancia y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel primario, distrito de Ranracancha. Apurímac, 2021”**

Acredito esta autorización a petición del interesado con fines inminentemente investigativos.

Camaná, 08 de diciembre del 2021



.....
Mag. Shirley Goya Arias Chacondori DNI:
43862219

DATA DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N°	V2: Satisfaccion laboral																											SL				
	D1: Condiciones laborales									D2: Beneficios económicos						D3: Significación de tareas						D4: Reconocimiento profesional										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TD1	10	11	12	13	14	TD2	15	16	17	18	19	20	21	22	TD3	23	24	25	26	27	TD4	
1	3	1	4	4	3	2	3	2	3	25	2	2	2	3	2	11	2	3	4	2	2	2	2	2	19	4	4	3	4	4	19	74
2	4	3	4	5	4	4	3	4	3	34	3	3	2	5	3	16	3	5	5	4	4	4	5	5	35	2	4	5	5	5	21	106
3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	33	2	3	3	5	3	16	2	2	5	4	5	2	3	3	26	4	5	5	5	3	22	97
4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	36	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	5	4	5	5	36	3	5	4	2	4	18	113
5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	40	2	1	1	5	2	11	2	5	5	3	3	3	3	5	29	5	5	4	5	5	24	104
6	3	4	4	4	4	5	4	3	3	34	3	3	3	4	5	18	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	2	3	17	101
7	5	5	3	5	5	3	4	5	5	40	4	4	3	5	4	20	3	5	5	4	5	5	5	4	36	5	5	5	5	5	25	121
8	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	1	2	2	4	3	12	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3	4	5	4	4	20	98
9	5	3	3	4	4	3	3	3	4	32	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	3	3	4	28	2	3	3	4	3	15	92
10	3	3	3	3	4	3	3	3	5	30	2	2	2	5	2	13	2	5	5	3	3	2	3	3	26	4	5	4	5	4	22	91
11	3	2	4	4	4	5	5	4	5	36	4	4	1	3	3	15	4	5	5	4	4	3	4	4	33	5	5	4	4	4	22	106
12	3	3	4	5	3	4	4	3	5	34	2	2	3	3	2	12	2	5	5	5	5	3	3	5	33	3	5	5	4	4	21	100
13	3	3	5	5	5	5	5	4	5	40	2	3	3	5	5	18	2	5	5	5	5	4	5	5	36	5	5	5	5	5	25	119
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	5	5	3	5	4	22	4	5	5	4	4	4	5	4	35	5	5	5	5	4	24	122
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	5	4	5	3	21	107
16	4	3	3	4	4	3	3	2	4	30	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	2	2	3	2	21	4	4	3	3	4	18	89
17	5	4	5	4	4	4	5	3	5	39	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	5	5	4	23	121
18	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	3	5	23	128
19	5	4	5	5	5	5	5	3	5	42	4	5	3	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	23	124
20	2	3	3	4	5	4	2	2	5	30	1	2	2	4	3	12	2	5	5	3	3	2	3	3	26	5	4	4	5	5	23	91
21	5	5	4	5	4	4	4	3	4	38	1	1	1	4	1	8	5	5	5	5	5	3	3	3	34	5	5	5	5	5	25	105
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	3	5	5	21	5	5	5	5	4	3	4	5	36	4	4	4	5	5	22	123
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	30	3	3	2	4	2	14	3	3	5	5	5	4	5	4	34	5	4	5	5	5	24	102
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	25	120
25	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43	2	2	2	5	2	13	4	5	5	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	20	108
26	5	4	3	5	5	3	4	4	4	37	2	2	1	4	2	11	4	5	5	4	4	3	2	2	29	3	5	5	5	5	23	100
27	5	4	3	3	4	4	5	4	5	37	2	3	2	5	2	14	3	3	5	5	3	3	5	3	30	3	4	3	5	5	20	101
28	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	3	3	3	5	4	18	5	5	5	4	5	4	4	4	36	5	5	5	4	4	23	117
29	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31	3	4	2	3	4	16	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3	5	5	5	4	22	99
30	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	2	2	2	4	2	12	3	4	5	4	4	3	4	4	31	4	4	4	3	3	18	97
31	5	3	4	5	4	4	4	4	5	38	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	3	3	3	33	5	5	4	5	4	23	119
32	4	3	5	5	3	3	3	3	5	34	1	1	1	5	1	9	3	5	5	3	5	3	3	5	32	3	5	5	5	3	21	96
33	5	1	5	5	5	5	4	3	5	38	5	5	4	5	4	23	3	5	5	4	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	25	120
34	3	3	5	5	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	131
35	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	3	3	4	3	17	4	4	5	4	4	4	5	4	34	5	4	5	3	4	21	114
36	3	4	2	4	2	2	2	3	3	25	3	3	3	4	3	16	2	4	4	3	2	2	3	2	22	4	4	3	4	3	18	81
37	2	4	5	5	5	5	4	5	5	40	3	3	2	5	3	16	3	4	5	5	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	25	115