



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de los directivos
de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Quiroz Carrizales de Vilchez, Diana Carolina (ORCID: 0000-0001-7033-8283)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTION Y CALIDAD EDUCATIVA**

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo e hijas, porque siempre me me brindaron su apoyo en la culminación de esta tesis.

Agradecimiento

A Dios por permitirme estar
con salud y vida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Barenación de la variable: Monitoreo pedagógico	32
Tabla 2. Opinión sobre el Monitoreo pedagógico	32
Tabla 3. Dimensiones del Monitoreo pedagógico	32
Tabla 4. Barenación de la variable Satisfacción laboral de directivos	33
Tabla 5. Percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos	34
Tabla 6. Dimensiones de la Satisfacción laboral de directivos	35
Tabla 7. Cálculos Estadísticos: Hipótesis General	36
Tabla 8. Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 1	37
Tabla 9. Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 2	38
Tabla 10. Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 3	39

Índice de figuras

Figura 1. Opinión sobre el Monitoreo pedagógico	31
Figura 2. Dimensiones del Monitoreo pedagógico	32
Figura 3. Percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos	34
Figura 4 Dimensiones de la Satisfacción laboral de directivos	35

Resumen

Esta tesis buscó investigar las acciones y percepciones del Monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de los directivos de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021, así como determinar la relación entre estas variables. Para Para ello, además de una revisión de la literatura sobre el Monitoreo pedagógico por parte de directivos y docentes, también se realizó una encuesta en Instituciones Educativas del Cono Norte, seleccionadas para participar en el programa. El trabajo de campo incluyó revisión de literatura y levantamiento de datos en forma virtual a 70 entre directivos y docentes. Esta tesis se presenta con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Identificar la importancia de los monitores pedagógicos tiene sobre sí mismos y su trabajo, en un espacio complejo como la escuela, puede contribuir al fortalecimiento de su propia práctica y la de otros profesionales que puedan tomar el mismo o similar camino. La relevancia del estudio se justifica por la importancia del monitor pedagógico en el ámbito escolar, en la formación y en el seguimiento pedagógico de los docentes y su satisfacción laboral. Cabe señalar que, al asumir a los monitores pedagógicos como sujetos de investigación, se busca reconocer/legitimar la importancia de su rol en el contexto escolar y la definición de su rol en la mediación pedagógica, ayudando y colaborando con los docentes, con el fin de reflejar en su práctica. Los resultados del estudio muestran que existe una relación positiva y significativa entre el Monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de los directivos de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021.

Palabras claves: Monitoreo pedagógico, satisfacción laboral, directivos.

Abstract

This thesis seeks to investigate the actions and perceptions of pedagogical monitoring and the job satisfaction of directors of Educational Institutions of the Northern Cono 2021, as well as how to determine the relationship between these variables. For this, in addition to a review of the literature on pedagogical monitoring by managers and teachers, a survey was also carried out in Educational Institutions of the North Cono, selected to participate in the program. The field work included a literature review and data collection in a virtual form for managers and teachers. This thesis is presented with a quantitative, descriptive, correlational and transversal approach. Identifying the importance of pedagogical monitors on themselves and their work, in a complex space like the school, can contribute to the strengthening of their own practice and that of other professionals who can take the same path. The relevance of the study is justified by the importance of the pedagogical monitor in the school environment, in the training and in the pedagogical follow-up of teachers and their job satisfaction. It should be noted that, by assuming pedagogical monitors as subjects of investigation, we seek to recognize/legitimize the importance of their role in the school context and the definition of their role in pedagogical mediation, helping and collaborating with the teachers, with the end to reflect in us practice. The results of the study show that there is a positive and significant relationship between the pedagogical monitoring and the job satisfaction of the directors of Educational Institutions of the North Cono 2021.

Keywords: Pedagogical monitoring, job satisfaction, manage

I. INTRODUCCIÓN

Este nuevo siglo, llamada era de la información tiene como característica principal la competitividad a todo nivel naciones, empresas, profesionales, etc., por lo cual los sistemas educativos deben asegurar su calidad y eficacia de las competencias que se propusieron, en bienestar de nuestro mundo.

Se están definiendo nuevos escenarios, en un mundo globalizado, con la producción de nuevas tecnologías, aceleración de la producción, trabajo y trabajadores flexibles y versátiles, acompañados de trabajadores precarios excluidos de las innovaciones. Estos cambios se reflejan en la reestructuración y reforma de los sistemas educativos, afectando a los docentes, la labor que desempeñan y las relaciones profesionales y sociales.

Se requiere que los profesionales de la educación ofrezcan una enseñanza de calidad, dentro de un sistema masivo, todavía basado en la competitividad, sin embargo, los recursos materiales y humanos son cada vez más precarios, tienen bajos salarios, hay un aumento en los roles de docentes, contribuyendo a un agotamiento y una contradicción en cuanto a la formación que se ofrece.

Para el logro de la calidad educativa se necesita entre otras cualidades de profesores capacitados y que puedan brindar una transmisión de conocimientos acorde a la época actual, que sean expertos educadores y capaces de integrar la tecnología para mejorar la calidad de su enseñanza, por ello se hace necesario realizar el monitoreo pedagógico, mediante un asesoramiento permanente a los docentes, que propicie el trabajo colaborativo, una mejorar práctica pedagógica,

contar con patrones de conducta adecuadas en el cumplimiento de la labor docente y el papel de facilitar el proceso de aprendizaje.

A nivel internacional el monitoreo pedagógico está asociado al denominado *Tutoría docente*. Según Little (1990), el monitoreo pedagógico fue ingresado por diseñadores de política educativa de distintos niveles, puntualmente en Estados Unidos de América, con la intención de disminuir el shock que los maestros noveles hallaban en la realidad, pero también como un instrumento para premiar y retener a los mejores docentes que podrían tomar ese papel.

Los problemas en nuestra realidad educativa no sólo corresponden a quienes ponen en práctica las intervenciones de formación del docente, sino también a sus diseñadores e implementadores en los niveles educativos de nuestro sistema. Problemas que están en función con su visión pedagógicas, su aprendizaje y su formación profesional.

El proceso educativo del Perú, se desarrolla en medio de modificaciones basados en modelos pedagógicos lo que implica a los responsables, la dirección de los nuevos referentes teóricos y metodológicos en la gestión educativa para orientarlas al logro de la calidad educativa y la solución de los diversos problemas, principalmente en la formación de estudiantes considerando, su integridad, responsabilidad, eficacia en bienestar de nuestro desarrollo nacional (Chiavenato, 2001). Dentro de este marco resulta importante el monitoreo pedagógico de los docentes y directivos con el ánimo de verificar y evaluar la práctica profesional de los directivos.

Si el director logra materializar el monitoreo pedagógico en el aula, y logra brindar orientación, asistencia y asesoría sobre los procesos pedagógicos entonces encontrará una satisfacción laboral, una gran motivación, el desarrollo personal, profesional y social, para UNESCO, el seguimiento pedagógico es un desarrollo que permite mejorar la enseñanza, contribuye con el logro de las competencias, capacidades y desempeños de los educandos, de igual forma logra un mejor nivel de bienestar profesional de los directivos, por los actos académicos desarrollados en la mejora de la práctica docente, los aprendizajes y el desarrollo de la calidad pedagógica.

Sobre el bienestar profesional en los directivos de instituciones educativas del cono norte, actualmente se presenta con un panorama sombrío, motivado generalmente por los bajos sueldos que perciben los maestros de los centros educativos del estado, la falta de liderazgo en algunos directores, el clima laboral no adecuado que existen en sus centros laborales, la inestabilidad política y ahora la pandemia, que ha multiplicado su jornada laboral y ha creado en muchos casos un estrés laboral.

En el cono norte, se encuentra la mayor población estudiantil de educación básica y por ende el mayor número de docentes y directivos. En estas instituciones educativas, los directores vienen desarrollando procesos para evaluar el desempeño docente en las aulas en relación a las estrategias metodológicas, la didáctica, los materiales educativos y sobre esa base de asesoría y orientación.

Motivo por el cual se efectuó esta investigación en las instituciones, en donde el intercambio de pericia viene impartiendo la educación en las diversas áreas de los docentes.

Estos motivos han ocasionado que los directivos y docentes no encuentren una satisfacción laboral adecuada, y en muchos casos algunos docentes rechazan el monitoreo pedagógico, consideran que su aplicación atenta contra su estabilidad laboral, de sus conocimientos y de otros motivos. Por tanto, si esta problemática continua, es posible que la calidad educativa sea solo considerada como algo ideal. Por tanto, a raíz de esto, se planteó como algo general ¿Qué correlación existe entre el seguimiento pedagógico y la satisfacción en los directivos del Cono Norte, 2021?

Esta investigación argumenta la concordancia que hay entre el monitoreo pedagógico y el bienestar del directivo, por ello parte de un análisis entre estas dos variables para dar un mejoramiento en la calidad educativa, mejorando la formación del estudiante y del docente motivando y valorando su labor, por el cual conlleva la satisfacción en un directivo. Como problemas específicos tenemos como incógnita la existencia entre el monitoreo pedagógico en sus dimensiones planificación, ejecución y evaluación con la satisfacción laboral del directivo.

Como objetivos en la investigación podemos considerar:

Objetivo general (OG): Establecer la concordancia existente entre el monitorio pedagógico y el bienestar de los directivos del Cono Norte, 2021 y como objetivos específicos tenemos:

OE1: Calcular el nivel existente en relación al monitoreo pedagógico con su

dimensión planificación y la satisfacción a los directivos del Cono Norte, 2021.

OE2: Conocer el nivel que existe en relación al monitoreo pedagógico con su dimensión ejecución y la satisfacción a los directivos del Cono Norte, 2021.

OE3: Determinar el nivel que existe en relación al monitoreo pedagógico con su dimensión evaluación del docente y la satisfacción a los directivos del Cono Norte, 2021.

Dentro de la justificación de la presente investigación es considerada como importante porque permite coadyuvar el proceso del monitoreo con las satisfacciones laborales de los directivos, permitiendo plantear alternativas en el proceso de monitoreo para generar un mejor desempeño docente y por lo tanto también de los directivos, siempre inmerso en el marco del buen servicio docente establecidos por el MINEDU y que compete a las Instituciones Educativas del cono norte, es decir del Rímac.

Dentro del impacto social, tenemos que esta investigación permite desarrollar referentes teóricos y metodológicos en busca de despertar el interés por investigar en los docentes para poder hacer más significativos los procesos de su desempeño.

Los docentes y los directivos se constituyen en los beneficiarios, pues esta investigación expone resultados que permitirán una mejora práctica de gestión del director y del docente dentro de su práctica pedagógica con el objetivo fundamental del logro de enseñanza significativa de los educandos. Así mismo, en esta investigación se contó con el apoyo decidido de los directivos y los docentes en cuanto al monitoreo pedagógico y la satisfacción laboral de directivos.

Finalmente, se han formulado como hipótesis general de este trabajo de

investigación: la existencia de una concordancia verdadera y específica entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021; mientras que como hipótesis específicas a) la presencia de una concordancia positiva entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, b) la existencia de una concordancia positiva entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, 2021, c) la existencia de una concordancia positiva entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este proceso de la investigación es necesario la revisión de antecedentes que tienen coherencia con los objetivos de esta investigación. Por tanto, tenemos como antecedentes nacionales el estudio de Campos (2021), denominada: Influencia en el seguimiento Pedagógico, Monitoreo Directoral en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 04 de Callao, con el fin de especificar si el seguimiento pedagógico influye en el progreso del desempeño docente. Este estudio tuvo una visión cuantitativa y su esquema fue cuasi experimental, llegando a las terminaciones siguientes: Se demostró que el acompañamiento pedagógico y monitoreo directoral realizado en grupo experimental, obtuvo promedios superiores al grupo control en cuanto a su desempeño docente, determinando que hay influjo del acompañamiento educativo en el desempeño docente.

Así mismo tenemos a Aucca (2021) quien presento la tesis denominada Monitoreo, seguimiento pedagógico y también clima institucional en el contexto del COVID19 de la Gran Unidad Escolar Inca Garcilaso de la Vega del distrito de Cusco – 2020, este estudio fue cuantitativo y de diseño correlacional, con el fin general de establecer la existencia de relaciones entre estas variables, llegándose a las conclusiones siguientes: Monitoreo y seguimiento educativo se relacionan de forma directa con el ambiente de la institución y con las dimensiones de responsabilidad, con el trabajo en equipo de la Gran Unidad Escolar Inca Garcilaso de la Vega del Cusco – 2020.

Tenemos también al estudio realizada por Tentalean, Vargas, y López, (2016): “Monitoreo Pedagógico en el desempeño profesional docente, realizado en la Universidad César Vallejo de Lima, el objetivo general fue determinar la correlación entre el monitoreo pedagógico en el ejercicio profesional docente, tuvo un enfoque cuantitativo en diseño descriptivo correlacional causal, y se llegó a las siguientes terminaciones, el monitoreo pedagógico influye de manera auténtica y significativa en el trabajo de los docentes, tanto a nivel general como a nivel específico”.

Sobre el análisis de Pacheco, (2016) denominada: “El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016, realizada por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”. Tuvo una orientación cualitativa de diseño descriptivo correlacional y el objetivo general de indicar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los maestros. Se tuvo como terminaciones: determinar la existencia de una concordancia positiva entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral del docente de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero”.

En el ámbito internacional presentamos a los siguientes estudios:

Castillo (2018), presenta su estudio denominado: “Acompañamiento Pedagógico y Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes del tercer grado de básica primaria, realizada en la Universidad de la Costa CUC, Barranquilla, Colombia”. Fue de tipo cualitativa interactiva en modalidad de investigación acción orientada a

práctica educativa, tiene como objetivo fundamental describir las estrategias de parte reflexiva de los docentes de acuerdo con el acompañamiento pedagógico. La conclusión más importante a la que llegó esta investigación es que el acompañamiento pedagógico dirigido a docentes, en la práctica reflexiva, es una excelente estrategia para mejorar la práctica educativa, vista desde el ejercicio que se desarrolla en el aula, y dentro de ella.

Bravo, (2014). en su estudio: *Impacto de un programa de acompañamiento directivo en la satisfacción y percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento*. Elaborada por la *Universidad de Concepción, Chile*. Teniendo un diseño cuasi experimental y método cuantitativo en su trabajo de investigación Su objetivo general es: “Evaluar el impacto de un programa de desarrollo de habilidades de acompañamiento directivo sobre la satisfacción laboral de los docentes y la percepción de los directivos y docentes”. Como conclusión general Teniendo la convicción de un alto nivel de satisfacción con respecto al acompañamiento, estableciendo que en el desarrollo del PAD de las instituciones educativas mejorando el nivel de la práctica docente.

El siguiente trabajo de investigación realizado por Zúñiga, (2008). Denominada supervisión educativa realizada por las unidades de gestión educativa local (UGEL) en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cusco – Perú, realizada por la Pontificia Universidad Católica de Chile, su propósito fundamental es explicar los desempeños que categoriza la supervisión que ejecutan las *Unidades Gestión Educativa Local (UGEL)* en las instituciones estatales de educación secundaria de menores de la Región Cusco – Perú, concluyen que no

se observa una atención total por parte de la supervisión en gestión de las instituciones educativas. Así mismo, centrarse que directivos y docentes de la gestión institucional no es atendida favorablemente por los especialistas de las UGEL.

Tenemos también al estudio realizado por Chacha, N. (2009) denominado: “Plan de mejoramiento del desempeño docente para la *Unidad Educativa Santa María Mazzarello*, por la *Universidad Politécnica Salesiana de Quito*”, su objetivo fue describir una proposición de un plan para poder medir el desempeño en el docente, concluyendo que el bajo nivel del desempeño docente, es el responsable del bajo rendimiento del desempeño en los estudiantes.

Por último, tenemos a Cantillo y Calabria, (2018), en su estudio denominada: *Acompañamiento Pedagógico: Estrategia para la Práctica Reflexiva en los Docentes de Tercer Grado de Básica Primaria*, presentada por la Universidad de la Costa CUC, de Barranquilla, Colombia, su propósito fue entender si el monitoreo pedagógico resulta como una buena estrategia para fomentar la práctica reflexiva en los docentes del tercer grado de la Institución Educativa Euclides Lizarazo. Tenemos como conclusiones: que el acompañamiento pedagógico, orientado desde el punto de la investigación acción es una óptima estrategia para orientarlo a los docentes de la básica primaria bajo el cimiento de la investigación acción, enmarcado hacia la reflexión docente colectiva, para optimizar la práctica docente.

Bases teóricas de la variable monitoreo pedagógico

Las nuevas tendencias supervisoras apuntan a una concepción democrática de la supervisión y estrategias que valoren la reflexión, el aprendizaje colaborativo, el desarrollo de mecanismos de autocontrol y autoaprendizaje, la capacidad de generar, gestionar y compartir conocimientos, la asunción de la escuela como reflexiva y de aprendizaje, capaz de crear condiciones para el desarrollo y el aprendizaje de todos los que allí trabajan (incluidos los que trabajan en ella). (Alarcón y Roldan, 2009, p. 19). Es bajo este enfoque que la coordinación pedagógica se apoya cuando está dispuesta a colaborar con la formación y profesionalización de los docentes. Por tanto, cuantos mayores sean los espacios de diálogo y construcción colectiva de problematización de las prácticas desarrolladas, mayor será la participación de los involucrados, haciendo la enseñanza más contextualizada y el aprendizaje más significativo. En otras palabras, consideramos que merece destacarse el trabajo del monitoreo pedagógico, ya que permite una mirada atenta a "el potencial (trans) formador de la cotidianidad escolar, es decir, el valor de la experiencia del trabajo en la escuela como movilizador del desarrollo profesional docente", como refleja Freitas (2004, p.11).

De esta afirmación se desprende la importancia del trabajo que moviliza y está dispuesto a potenciar fuentes de aprendizaje tan habituales, con una postura de quien investiga a diario, posibilidades de reflexión y cursos de acción. Continúa Freitas: Se trata de considerar la importancia de un contexto formativo cuya intervención mediadora amplíe las posibilidades de acciones de enseñanza transformadas y transformadoras, es decir, la constitución de un

contexto (trans) formativo que organice el trabajo colectivo en la perspectiva de que se perciba y se valore como el propio conocimiento generado en él.

En el contexto de la presente investigación, enfatizamos el seguimiento docente en función al monitoreo pedagógico, con miras a reflexionar sobre la práctica cotidiana en la escuela. La práctica reflexiva se puede desarrollar a través de un proceso dialógico que dé sentido a la reflexión sobre la práctica.

Para discutir la postura reflexiva, buscamos los aportes de Donald Schon (2000), quien anuncia importantes movimientos que apoyan la práctica reflexiva, resumidos por Freitas, (2017). “El pensamiento de Schon se ha extendido en el ambiente de la investigación y formación de maestros en función de su propuesta de una nueva epistemología de la práctica [...]” Su propuesta se basa en el concepto de conocimiento práctico, cuya comprensión requiere, según el autor, la distinción de cuatro nociones complementarias: discernimiento en acción; reflexión en acción; reflexión sobre la acción y reflexión sobre la reflexión en acción” (Freitas, 2017, p.99).

Para Schon (2000, p. 31) “El conocimiento en acción se refiere al conocimiento que manifiesta nuestro saber hacer”. La reflexión sobre la acción ocurre cuando pensamos retrospectivamente sobre lo que hemos hecho o, poco después del hecho, nos alejamos para pensar en ello. El autor también hace una contribución importante a la práctica reflexiva cuando desafía la reflexión en la acción, que despierta el pensamiento durante la acción; sin interrumpirlo, propiciando la reanudación del momento presente.

Así, Schon (2000) ve a un profesional reflexivo que se constituye durante la práctica que desarrolla, es decir, aprende haciendo, reflejándose de su hacer no solo como conocimiento previo o posterior, sino de manera significativa, durante la acción. En base a esto, el autor postula que “la reflexión-nación tiene una función crítica, cuestionando la estructura de los presupuestos del acto de saber-en-acción” (Schon, 2000, p. 33).

Se defiende así procesos permanentes de reflexión basados en la práctica cotidiana. Desde esta perspectiva, el desafío y la importancia de ser conscientes de lo que ocurre en la práctica diaria y que aporta elementos que necesitan ser revisados intencionalmente, provocando la reflexión y, en ocasiones, la reanudación de situaciones a partir de la reflexión sobre la acción. Por tanto, cuanto más investigación se haga sobre la práctica, más podremos reflexionar sobre ella, lo que nos permite identificarnos con el pensamiento de Freire citado por Freitas (2017, p.101) de que el individuo solo se forma como educador en práctica y reflexión sobre la práctica. Un instrumento importante propuesto por Paulo Freire, que puede contribuir al ejercicio reflexivo es el registro: Freire propone que creemos el hábito de registrar nuestras prácticas pedagógicas a partir de lo que él mismo experimentó en su relación con la escritura, expresión de reflexión profunda y permanente sobre sus experiencias diarias. (Freitas, 2017, p.101)

Monitorear es un ejercicio que, si bien es individual, puede tener carácter dialógico, ya que permite redescubrir lo escrito en algún momento, despertando

otros nuevos sentimientos y emociones, proporcionando oportunidades para la reflexión sobre la acción realizada. También es importante considerar la concordancia entre el monitoreo y reflexión. El monitoreo como proceso continuo permite acompañar y formar la integración de la práctica docente, considerando la observación, su auto consideración, el debate y la reflexión del desempeño docente en clase y su transmisión de aprendizajes de los estudiantes, de igual manera su formación y logros de competencias profesionales.

Es considerado un proceso fundamental y de necesidad para realizarse en toda institución educativa, permite realizar el seguimiento personal del desempeño docente y la toma de decisiones que se deben considerar para otorgar un proceso educativo de calidad y tratar de empoderar al docente con herramientas y modelos de estrategias pedagógicas útiles en su desempeño docente.

Permite la recuperación la recuperación de la confianza en sí mismo, en sus logros profesionales, en ser considerado un profesional calificado en cualquier tarea a desarrollar.

El monitoreo pedagógico debe ser considerado una estrategia de enseñanza y orientación, con el fin de elevar el nivel potencial de estudiantes y docentes.

Para Cunha (2013, p. 6), uno de los retos de la formación docente es entender que la dimensión social vivida por el alumno y el docente interfiere en la forma de entender el rol del docente y, por tanto, su formación. Por tanto, según él, se debe tener en cuenta que todas las incertidumbres y cambios que genera el contexto actual, pueden en consecuencia interferir con el desempeño del

docente.

En el desarrollo de prácticas pedagógicas, motivando y dando un nuevo significado al conocimiento técnico profesional del docente, se brindan prácticas innovadoras y creativas para el uso de tecnologías apropiadas, además de mejorar la planificación y organización de clases a distancia. Novoa (1992, p. 18), “[...] afirma que, los docentes deben ser protagonistas activos en las diferentes fases de los procesos de formación: en el diseño y seguimiento, regulación y evaluación”.

Mosquera (1976, p. 105) dice que “Toda y cualquier revolución pedagógica debe tener en cuenta la afectividad del educador, ya que sus habilidades afectivas son fundamentales para el mundo del futuro”. Sin embargo, existen variables y numerosos supuestos. Hay que considerar no solo la formación técnica profesional de la formación docente, sino también la capacidad que el docente ha desarrollado para comprender y transmitir conocimientos, más precisamente cómo desarrolla sus relaciones a partir de ella. Esta capacidad está íntimamente ligada a sus habilidades emocionales y socio afectivas, especialmente en las vivencias ante el contexto pandémico adverso en el que vivimos.

El docente es un promotor del compromiso y la autonomía. En esta dirección Piaget destaca que:

La autonomía es la capacidad de tomar decisiones en dos campos. En el campo moral, se refiere a decidir entre lo que está bien y lo que está mal. En el campo intelectual, se trata de decidir qué es cierto y qué no es

cierto, teniendo en cuenta los hechos relevantes, independientemente de la recompensa y el castigo. (1994, p. 23-34).

Corroborando Freire (1996, p.112) afirma que “[...] el docente necesita saber que educar no es traspasar conocimientos, sino crear posibilidades para su propia creación”. En esta tarea del docente, el rol del equipo pedagógico se vuelve fundamental.

El Minedu (2017) lo define como acompañar y evaluar la práctica docente, “como un desarrollo metódico de recolección y análisis de información”, evidenciando la eficacia de los procesos pedagógicos que se efectúan en el salón de clases.

El monitoreo pedagógico se centra en lo didáctico, el enseñar, la motivación a los estudiantes, y puedan desear el querer aprender, realizando funciones correspondientes, en sus aprendizajes. De acuerdo al Minedu (2014), consideramos como dimensiones del monitoreo pedagógico: planificación, ejecución, evaluación de desempeño docente.

La planificación permite contar con objetivos y realizar acciones para generarlos. Requiere la toma de decisiones, significando la elección de líneas de acción como opciones.

Es decir, la organización es un proceso que lleva hacia el futuro, para lo cual utiliza un conjunto de técnicas y métodos para formular, aplicar y vigilar el desarrollo del plan. La meta de planificación es lograr calidad educativa y mejorar la práctica docente y aprendizajes en los educandos.

La ejecución es una función primordial del “proceso administrativo”, en conjunto la

planificación, organización, dirección y el control. La ejecución se encuentra, generalmente, dirigida por el director en una Institución Educativa, quien está a cargo de conducir, orientar y apoyar al proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación del desempeño docente es un sistema formal de revisión y evaluación en periodos del desempeño docente. Tiene una serie de funciones constituyendo en premisas que son fundamentales en la mejor aplicación de procesos de la institución educativa.

Valdés, (2000). manifiesta lo siguiente: “La evaluación del desempeño del docente es un proceso sistemático para obtener de datos válidos y confiables, con el fin de comprobar y valorar el efecto educativo que provoca en los alumnos la evolución de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, pares, directivos, colegas y representantes de las instituciones en su comunidad”.

Base teórica de la satisfacción laboral

La satisfacción en lo laboral es un tema muy interesante, habiendo comenzado a despertar el interés de los teóricos desde la época en que se cuestionó el modelo taylorista de trabajo y se empezó a valorar el factor humano en las instituciones. Desde entonces, ha sido uno de los temas más estudiados, ya que se ha asociado con la productividad de las empresas y la realización personal de los empleados, aunque empíricamente ninguna de estas relaciones causales ha sido probada (Lima, 1995).

La satisfacción laboral es la variable dependiente más estudiada en la literatura

organizacional (Lima, 1995), ya que puede influir en el funcionamiento de la organización y contribuir a una mayor productividad.

Es conveniente separar los conceptos de satisfacción y motivación, porque, aunque están relacionados, miden cosas distintas. La confusión entre los términos motivación y satisfacción ha sido considerada una causa de fallas en la formulación de hipótesis y en la selección de instrumentos de investigación (Martínez y Paraguay, 2003).

La satisfacción laboral es un fenómeno difícil de definir, ya que se trata de un estado subjetivo, que varía de persona a persona, ya que diferentes personas en una misma situación reaccionan y valoran diferentes aspectos (Martínez y Paraguay, 2003). La satisfacción laboral ha sido conceptualizada como una emoción (Lima, 1995), o como una actitud (Lima, 1995), en ambos casos se pretende dar cuenta para un estado emocional positivo, una actitud positiva hacia el trabajo y las experiencias en el contexto laboral. Por el simple hecho de que una persona esté satisfecha, no necesariamente tiene que existir un comportamiento activo marcado por la búsqueda de mejores ingresos en el trabajo. Puede haber un trabajador que esté satisfecho, pero que no se sienta atraído por lo que se le pide que haga (Silva, 1998).

El concepto de motivación también es difícil de definir, ya que existen múltiples definiciones. Sin embargo, las diferentes definiciones no son contradictorias y se acepta en la literatura especializada que hay aspectos que son comunes y que están presentes en la mayoría de definiciones, a saber:

- Aquello que impulsa a un individuo a participar en una actividad en particular.

- Qué hace que un individuo elija entre una acción u otra.
- Intensidad con la que lo hace.
- Por cuanto tiempo.

Así, entendemos la motivación como todo lo que se relaciona con los procesos responsables de activar la conducta (satisfacción de necesidades), de la dirección (elegir una acción entre varias acciones posibles), de su intensidad (nivel de esfuerzo) y de su duración (persistencia en acción). “La motivación es algo que no se puede observar directamente. Inferimos motivación o procesos motivacionales de lo que podemos observar” (Gómez y Borba, 2011, p. 250), que no es más que un conjunto de comportamientos y su resultado.

Es de suma importancia asegurar que los empleados de una empresa estén comprometidos, dispuestos a dar lo mejor de sí mismos por la empresa, alineados con los objetivos organizacionales y motivados, y para que esto suceda deben estar satisfechos con el trabajo, ya que solo así lo hará y sean capaces de dar lo mejor de sí mismos en beneficio de la empresa. “La gestión estratégica de las organizaciones y sus recursos humanos destaca la ventaja de poder contar con personas involucradas, comprometidas y dedicadas, conscientes de los objetivos organizacionales y comprometidas con ellos, capaces de innovar - por lo tanto, no limitarse a obedecer, cumplir o repetir - que estén dispuestos a dar lo mejor de sí mismos y hacer uso de sus conocimientos y habilidades, contribuyendo así al éxito y para que ese mismo éxito sea reconocido y premiado” (Gómez y Borba, 2011, p. 243).

Modelos relacionados con las características de la función: Una de las principales líneas teóricas existentes privilegia el análisis de las tareas que realizan los individuos, considerando que existen formas ideales de organización del trabajo (Lima, 1995). Modelos relacionados de las características del proceso toma de decisiones: Otra perspectiva existente relaciona la satisfacción con la forma en que se definen los objetivos en el trabajo, más específicamente con la intervención de los trabajadores en toma de disposiciones (Lima, 1995). “Griffin y Bateman proponen que cuanto mayor sea la congruencia entre la participación deseada y la percepción de participación efectiva, mayor será la satisfacción”. (Lima, 1995, p. 104).

Los resultados obtenidos normalmente indican una participación positiva entre participación y satisfacción (Lima, 1995).

Modelos relacionados con las características del refuerzo: La última perspectiva que podemos enmarcar a nivel de variables situacionales es la que relaciona el nivel y tipo de recompensa económica y satisfacción (Lima, 1995).

Esta perspectiva se desarrolló a partir de la teoría del intercambio (Lima, 1995) y se basa básicamente en dos supuestos: el primero se analiza en términos de los aportes de los trabajadores a la empresa (sus inversiones), y los resultados que obtiene de ese aporte (sus ganancias), y el segundo se refiere al proceso de comparación social como medio para evaluar el grado de positividad de una transacción.

La teoría principal basada en estos supuestos es la teoría de la equidad de Adams, que resulta de las comparaciones entre las ganancias/inversiones propias y las

ganancias / inversiones de otro relevante. Cuando el resultado de la comparación no es equitativo habrá un estado de insatisfacción ya que la situación se percibe como injusta, lo que lleva al individuo a aumentar o disminuir sus inversiones para hacer la situación más equitativa y así anular la injusticia percibida (Lima, 1995).

Procesamiento de información social: Esta posición teórica (Lima, 1995) resalta el peso de las opiniones ajenas en la definición y percepciones de cada uno. En esta perspectiva, los atributos del trabajo y la situación laboral se definen y evalúan por las percepciones de los demás y las actitudes y necesidades de cada uno se definen y determinan a través de la información sobre el entorno que brindan los demás. Por tanto, la satisfacción puede verse como un producto de la influencia social y como un fenómeno socialmente construido (Lima, 1995).

Construcción social de la realidad y satisfacción organizacional: Esta posición dice que “la satisfacción expresada por individuos y grupos sería, pues, resultado de esta modalidad de pensamiento social que llamamos cultura organizacional” (Lima, 1995, p. 109).

La cultura organizacional se define como un conjunto de supuestos implícitos compartidos por un grupo, y que determinan la forma en que este grupo percibe, piensa y reacciona ante los distintos entornos (Cunha, 2007), o en otras palabras, puede ser concebido como un conjunto de valores y prácticas definidas y desarrolladas por la organización, a partir de las cuales se construyó un sistema de creencias, normas y expectativas que configuran la forma de pensar y el comportamiento de los individuos (Cunha, 2007).

La satisfacción laboral permite describir un sentimiento positivo sobre una labor

realizada e inicia desde una evaluación de las características, una persona con valoración de alto bienestar laboral tiene las emociones positivas, lo contrario permite tener los sentimientos negativos. La noción relacionada con satisfacción laboral es involucramiento en el trabajo, el cual mide el grado en que el sujeto se identifica psicológicamente con su lugar de trabajo y considera el nivel de desempeño percibido. En nuestro caso se trata de la satisfacción laboral de directivos de Instituciones Educativas del cono norte, que de acuerdo a las teorías descritas se encuentran circunscritas dentro de ellas.

En cuanto a sus dimensiones, consideramos a Cárdenas (2017), por lo cual podemos establecer: desarrollo profesional, reconocimiento profesional y reconocimiento social.

El desarrollo personal es un paso donde el sujeto descubre determinados aspectos que los lleva a la práctica para tener una mejor salud, virtudes, talentos y capacidades. El objetivo es vivir de forma proporcionada y que haya armonía entre cuerpo y mente. En el desarrollo personal puede nombrar un proceso de transformación en que la persona decide cambiar aspectos de su vida para sentirse mucho más realizada. La mayoría los seres humanos poseen ámbitos de su vida que desean cambiar o mejorar. Pero muchas veces no se realiza algo para que se produzca ese ansiado cambio. Muchas creencias que nos limitan hacen que un individuo no se lance a mejorar su estilo de vida.

El reconocimiento de la labor profesional es importante, ya que permite generar la tarea que sin ella sería imposible del buen funcionamiento de la Institución. Desde

la Dirección se apuesta fuertemente por reforzar su motivación y sentido de pertenencia a la Organización.

El reconocimiento social es un aspecto fundamental para nuestro bienestar. No es simplemente el hecho de que seamos aceptados por los demás, sino que también se reconozcan nuestras fortalezas, las cuales son la base de nuestra autoestima.

El reconocimiento social es una de las claves primordiales para conseguir mayor rendimiento dentro de las escuelas, y por tanto se considera extremadamente importante en campos como la gestión del talento en la Institución Educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo investigación: En este trabajo de investigación es básico el enfoque cuantitativo, ya que se trabajará con la estadística, la matemática para analizar los resultados obtenidos en base a la aplicación de los instrumentos de investigación.

Hernández, (2014). Señaló: “usa la recaudación de datos para probar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, y de esa manera establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de investigación:

La presente investigación será aplicada: Sánchez y Reyes, (2006). Expresaron: Que en la investigación demanda conocer para hacer, para intervenir, para cimentar, para poder variar y le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal.

El método empleado en la presente investigación es hipotético deductivo, el procedimiento consiste que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca rebatir o falsear tales hipótesis, deduciendo que aquellas terminaciones que deben comprobarse con los hechos. (Bernal, 2010, p.60).

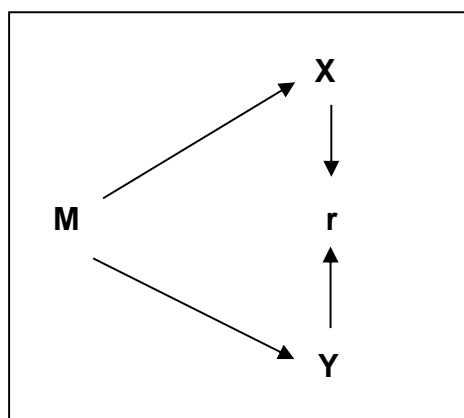
Diseño de investigación

Este presente estudio de investigación será *no experimental descriptivo correlacional* tiene como propósito estudiar a nuestras dos variables de investigación; el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

“El término diseño, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la

información que se quiere”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.128)

El diagrama representativo de este diseño es el que sigue:



M = Docentes de las Instituciones Educativas.

X = Variable: Monitoreo pedagógico

Y = Variable: Satisfacción laboral de los directivos

r = Relación entre las dos variables (correlación)

3.2 Variables y operacionalización:

El concepto de la variable Monitoreo pedagógico supone el “seguimiento secuencial y de manera organizada a los docentes a partir de caracterizar las debilidades y las fortalezas del quehacer pedagógico de cada docente”.

Dimensión planificación, alude al proceso de proyección y conjunto de técnicas para diseñar acciones

Dimensión ejecución, realización de las acciones educativas, conjunto de tareas y actividades que se deben de materializar.

La dimensión evaluación del desempeño docente, verificación del desarrollo en la práctica docente, obtención de datos válidos y fiables para comprobar el efecto educativo.

Definición conceptual de satisfacción laboral de los directivos, es una extensión conductual definida como un grupo amplio de emociones y reacciones emocionales positivas que favorece en la persona hacia su trabajo; estas reacciones se cimentan a partir del cotejo entre los resultados esperados y los obtenidos efectivamente en el trabajo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Esta investigación será desarrollada en algunas instituciones del distrito del cono norte de Lima, 2021. Los participantes de la población son directivos de los dos sexos, la población escogida se tomará de manera intencional una muestra de 70 docentes. En esta aceptación el muestreo será intencional y no probabilístico.

Criterios de inclusión:

Los directores que muestren la predisposición a responder las encuestas que se aplicará.

Criterios de exclusión:

Los directores que no contestaron en el plazo establecido para la encuesta.

Unidad de análisis: Son los docentes seleccionados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar la información necesaria se concurrirá a la encuesta. Esta técnica tiene la ventaja de ser aprovechada de forma mayoritaria y no requiere de un personal especializado. Además, el método de evaluación sumaria o *escala psicométrica* de *Rensis Likert* utilizando encuestas donde especifica el grado nunca y siempre a un reactivo o interrogante.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014). El autor indica lo siguiente: “se trata de un conjunto de ítems presentados a manera de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (p.245).

Esta técnica empleada a través de la encuesta, permitirá la compilación de información sobre la motivación con preguntas cerradas y de nivel ordinal, las cuales podremos cuantificarlas ya que los datos serán trasladados a una escala numérica.

Validación del instrumento

La presente investigación que se efectuó la validación del instrumento de recolección de datos a través de un grupo de personas expertas, que estará conformado por los docentes de la *Universidad César Vallejo*. Donde se evaluaron varios criterios de calificación como la coherencia, claridad y relevancia para su aprobación desde la respectiva variable de nuestra investigación en estudio. Esta validez se desarrollará con la *V-AIKEN*.

Hernández, (2014). Señala que la validez de expertos es el grado en que un instrumento puede medir de una manera real la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema. (p. 204)

Es decir que un instrumento mide realmente la variable que se quiere medir y esto se fundamenta en los conocimientos de expertos.

Técnica:

Para realizar esta recolección de información se recurrió a la encuesta. Las encuestas tienen una amplia gama de propósitos para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. y se pueden llevar a cabo de

muchas formas dependiendo de la metodología elegida y los objetivos propuestos que se quieran obtener, así mismo se utilizó la escala de medición de Rensis Likert donde se formula el nivel de nunca y siempre a un reactivo o pregunta.

Instrumentos:

Se emplearon dos cuestionarios, tanto para la variable desempeño directivo y para la calidad docente, estos cuestionarios fueron realizados en basados en la información teórica y los objetivos de esta investigación, así mismo de las diversas referencias investigativas que se consultaron.

Ficha Técnica del instrumento 1

Instrumento: Cuestionario

Nombre: Monitoreo pedagógico

Autor: Quiroz Carrizales de Vílchez Diana Carolina

Lugar de aplicación: Virtual, mediante un enlace enviada a los docentes y directivos que conforman nuestra muestra.

Forma de aplicación: Individual

Tiempo aproximado por encuesta: 15 – 20 minutos aproximadamente

Descripción del Instrumento: Cuestionario de 20 ítems con opción de respuesta de tipo múltiple: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Encuestadores: La investigadora.

Ficha Técnica del instrumento 2

Instrumento: Cuestionario

Nombre: Satisfacción laboral de directivos

Autor: Quiroz Carrizales de Vílchez Diana Carolina

Lugar de aplicación: Virtual, mediante un enlace enviada a los docentes y directivos que conforman nuestra muestra.

Forma de aplicación: Individual

Tiempo aproximado por encuesta: 15 – 20 minutos aproximadamente

Descripción del Instrumento: Cuestionario de 20 ítems con opción de respuesta de tipo múltiple: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Encuestadores: La investigadora.

3.5 Procedimientos

El procedimiento estadístico lo realizaremos en dos partes:

Descriptivo: Para lo cual se empleará el programa computacional *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*.

Luego de recolectar los datos, estos se trasladan hacia una hoja electrónica de Microsoft Office, para elaborar las tablas y gráficos estadísticos respectivos y se realizaran los análisis descriptivos. Las operaciones estadísticas a utilizar serán las siguientes:

Media aritmética (X): Se le conoce como promedio o media y en el mismo tiempo es una medida descriptiva. Se representa con el símbolo X. El valor esperado es las sumas de todos los valores de una muestra dividida por la cantidad de casos.

Desviación estándar (S): Es la medida de dispersión y se representa con el símbolo “S”. La desviación estándar o desviación típica es la raíz cuadrada de la media en la diferencia de las desviaciones elevadas al cuadrado de cada uno de los puntajes respecto de la media aritmética. Es la raíz cuadrada de la varianza.

“Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizarán los datos obtenidos de las variables. Además, se han categorizado en niveles para su mejor interpretación, luego se realizan las pruebas estadísticas correspondientes, debiendo previamente decidir si corresponden a una prueba paramétrica o no, considerando además el modelo de estudio correlacional; es decir, no se requiere tratamientos de prueba de normalidad, ni prueba de homocedasticidad, ya que son variables de tipo ordinal, pero que fueron derivados como valores de análisis.

3.6 Métodos de análisis de datos

“Para analizar los datos de cada una de las variables se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 26”. Asimismo, se utilizará Excel para realizar los gráficos y porcentajes en las tablas de frecuencias, presentar su distribución y figuras.

Después de aplicar el instrumento se procederá a obtener información y organizar; así tener nuestra base de datos que nos permitirá presentar los resultados en tablas y figuras.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente análisis se elaboró una ficha de consentimiento informado del docente, contando autorización. Además, se estableció condiciones de respeto y libertad por parte del docente en la participación general. También, se resguarda

con total seriedad el anonimato del nivel alcanzado por cada de los alumnos cuidando la sensibilidad y resguardo psicológico de él.

V. RESULTADOS

Se obtienen los resultados de los datos recolectados, en los cuales, y en forma previa se realizó la validación y confiabilidad, presentare los resultados en forma descriptiva y luego en su forma inferencial.

5.1 Presentación de los cuadros descriptivos

Análisis de frecuencia:

Variable: Monitoreo pedagógico

Tabla 1

Barenación de la variable: Monitoreo pedagógico

Ítem	Monitoreo pedagógico	Planificación	Ejecución	Evaluación
Bajo	20 - 46	7 - 16	7 - 16	6 - 14
Medio	47 - 74	17 - 25	17 - 25	15 - 23
Alto	75 - 100	26- 35	26 - 35	24 - 30

Nota: Fuente base de datos

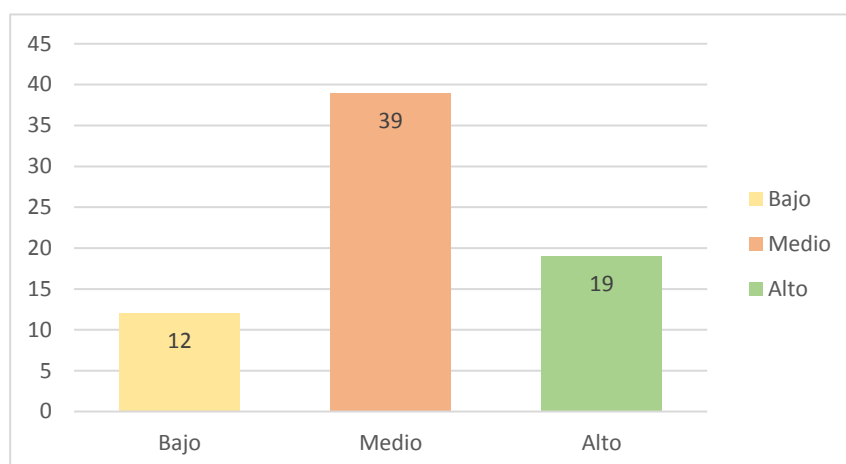
Tabla 2

Opinión sobre el Monitoreo pedagógico

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	12	17
Medio	39	56
Alto	19	27
Total	70	100

Nota: Fuente base de datos

Figura 1. Opinión sobre el Monitoreo pedagógico.



Nota: “Fuente base de datos”

Se puede visualizar, que la gran mayoría de directivos del Cono Norte, 2021 tienen una percepción de nivel medio, es decir el 56% (39) sobre el monitoreo pedagógico. El 27% (19) perciben que su desempeño es alto y el 17% (12) que tienen bajo desempeño directivo.

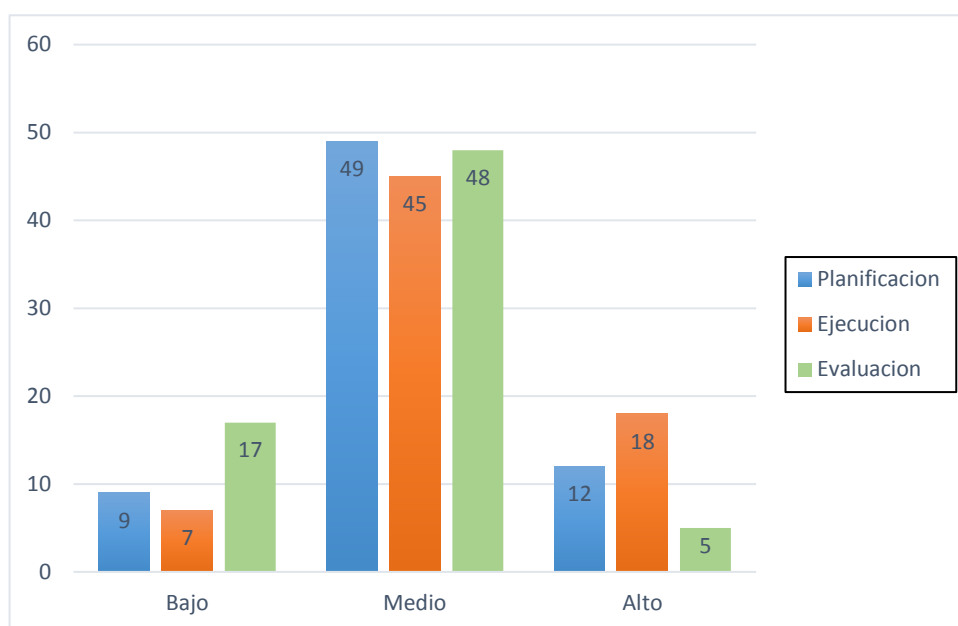
Tabla 3

Dimensiones del Monitoreo pedagógico

Ítem	Planificación		Ejecución		Evaluación	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	9	13	7	10	17	24
Medio	49	70	45	65	48	68
Alto	12	17	18	25	5	8
Total	70	100	70	100	70	100

Nota: Fuente base de datos

Figura 2. Dimensiones del Monitoreo pedagógico.



Nota: "Fuente base de datos"

En cuanto a las dimensiones del monitoreo pedagógico, la gran mayoría de los directivos del Cono Norte, 2021 tienen una percepción de nivel medio en sus dimensiones. Luego continua un nivel alto y un nivel bajo en desempeño directivo.

Variable: Satisfacción laboral de directivos

Tabla 4

Barenación de la variable Satisfacción laboral de directivos

Ítem	Satisfacción laboral de directivos	Reconocimiento profesional	Desarrollo profesional	Reconocimiento social
Bajo	20 - 46	7 - 16	7 - 16	6 - 14
Medio	47 - 74	17 - 25	17 - 25	15 - 23
Alto	75 - 100	26 - 35	26 - 35	24 - 30

Nota: Fuente base de datos

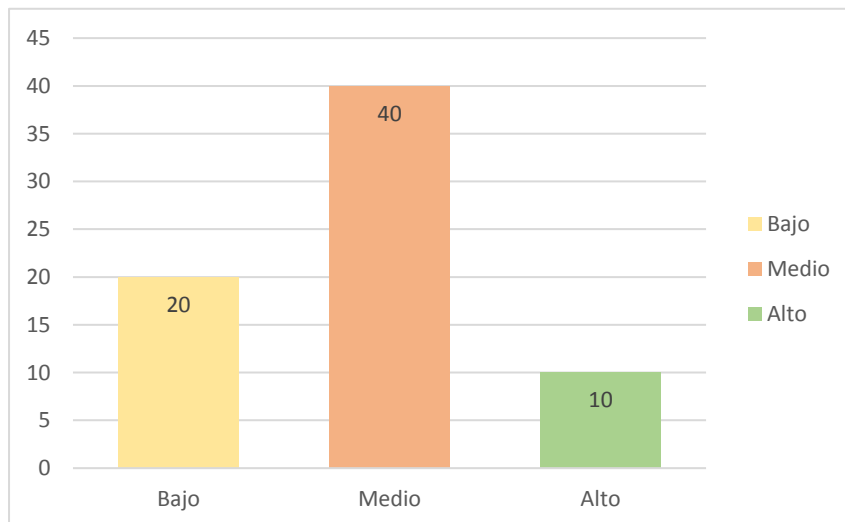
Tabla 5

Percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos

Ítem	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	20	29
Medio	40	57
Alto	10	14
Total	70	100

Nota: Fuente base de datos

Figura 3. Percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos.



Nota: "Fuente base de datos"

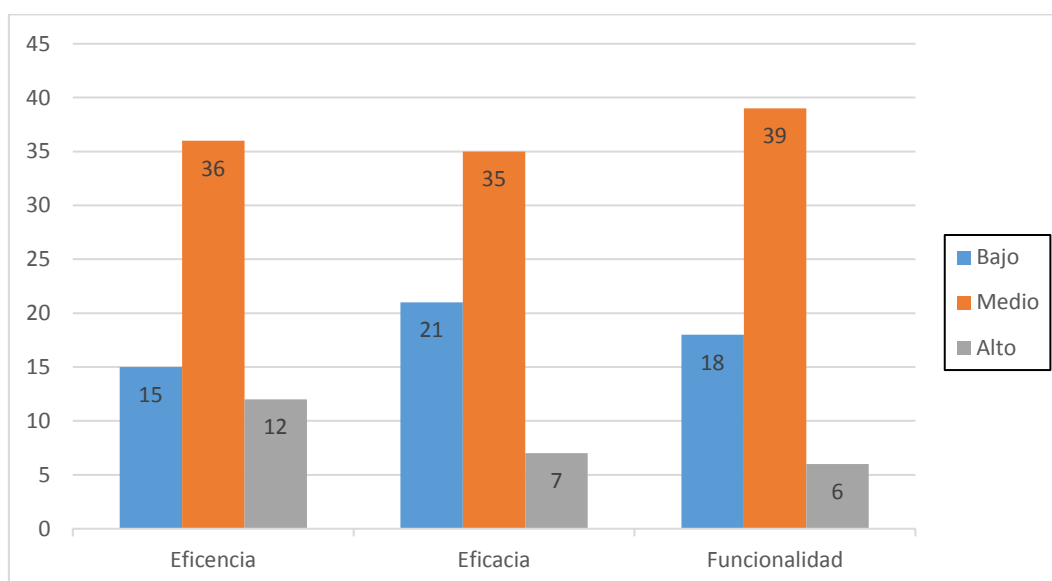
Se puede visualizar en el diagrama en cuanto a la percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos, la mayoría de los directivos del Cono Norte, 2021, opinan que la calidad es medio, representados por el 57% (40). El 29% (20) opinan que es bajo y solo el 14% (10) opina que es alto.

Tabla 6*Dimensiones de la Satisfacción laboral de directivos*

Ítem	Reconocimiento profesional		Desarrollo profesional		Reconocimiento social	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	Bajo	17	24	24	34	20
Medio	40	57	38	55	43	62
Alto	13	19	8	11	7	9
Total	70	100	70	100	70	100

Nota: Fuente base de datos

Figura 4. Percepción sobre la Satisfacción laboral de directivos.



Nota: Fuente base de datos

En cuanto a la magnitud de satisfacción laboral de directivos, directivos del Cono Norte, 2021 manifiestan un valor medio en todas sus dimensiones. Le siguen los que opinan que bajo con el 29% y finalmente son pocos los que sostienen el nivel de calidad es alto con el 9%.

4.2 Análisis inferencial

A continuación, presentamos el análisis inferencial de los datos recolectados en la presente investigación, para lo cual estos fueron organizados en la hoja electrónica Excel, teniendo en cuenta el número de ítems por dimensión y su sumatoria pertinente, luego se realizó la exportación al paquete estadístico IBM SPSS Statistics en su versión 26. Se determinó utilizar la prueba estadística no paramétrica denominada *Rho de Spearman*. Más aún, cabe mencionar que se realizaron la lectura de los valores de los coeficientes de correlación que se obtengan.

Prueba de hipótesis general:

H₀ No existe una conexión positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

Tabla 7
Cálculos Estadísticos: Hipótesis General

				Satisfacción de los directivos	
Rho de Spearman	de Monitoreo pedagógico	Coefficiente de correlación	de	0,755**	
				Valor p	0,00
				n	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observamos en la tabla 7, que el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,755 y el valor p de significación es 0,00 por lo cual y aplicando la regla de decisión:

Valor $p \geq 0,05$ se Acepta H_0

Se acepta la H_1 que indica que existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe una conexión positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

H_1 : Existe una conexión positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

Tabla 8
Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 1

		Satisfacción de los directivos	
Rho de Spearman	de Planificación	Coefficiente de correlación	0,702**
		Valor p	0,00
		n	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observamos en la tabla 8, que el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,702 y el valor p de significación es 0,00 por lo cual y aplicando la regla de decisión:

Valor $p \geq 0,05$ se Acepta H_0

Se acepta la H_1 que indica que existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, 2021.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, 2021.

Tabla 9
Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 2

		Satisfacción de los directivos	
Rho de Spearman	de Ejecución	Coeficiente de correlación	0,783**
		Valor p	0,00
		n	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observamos en la tabla 9, que el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,783 y el valor p de significación es 0,00 por lo cual y aplicando la regla de decisión:

Valor p \geq 0,05 se Acepta H₀

Se acepta la H₁ que indica que existe una conexión positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, 2021.

Hipótesis específica 3

H₀: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

H₁: Existe una conexión positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

Tabla 10
Cálculos Estadísticos: Hipótesis Específica 3

				Satisfacción de los directivos
Rho de Spearman	de Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	de	0,681**
		Valor p		0,01
		n		70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observamos en la tabla 10, que el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,681 y el valor p de significación es 0,00 por lo cual y aplicando la regla de decisión:

Valor $p \geq 0,05$ se Acepta H₀

Se acepta la H₁ que indica que existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados está realizada en función de los objetivos plasmados en esta investigación, por tanto, en relación con el primer objetivo específico se demostró que hay una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, con el valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,702 y el valor p de significación es 0,00; esto concuerda con lo manifestado por el Minedu (2014), donde manifiesta que la planificación permite contar con objetivos y realizar acciones para generarlos. Requiere de la toma de decisiones, significando la elección de líneas de acción como opciones, es decir, la planificación es un proceso que va hacia el futuro, para lo cual hace uso de un conjunto de técnicas y métodos para formular, aplicar y vigilar el desarrollo del plan. La meta de planificación es lograr calidad educativa y mejora de las prácticas docentes y aprendizajes en los estudiantes.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se evidenció que existe una relación significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, con un valor del coeficiente Rho de Spearman es 0,783 y el valor p de significación es 0,00. esto concuerda con lo manifestado por Cunha (2013, p. 6), dice que los desafíos de la formación docente es entender que la dimensión de ejecución del proceso educativo vivida por el alumno y el docente interfiere en la forma de entender el rol del docente y, por tanto, su formación. Por tanto, según él, se debe tener en cuenta que todas las incertidumbres y cambios que genera el contexto actual, pueden en consecuencia interferir con el desempeño del docente en su ejecución. En el desarrollo de

prácticas pedagógicas, se motiva y da un nuevo significado al conocimiento técnico profesional del docente, se brindan prácticas innovadoras y creativas para el uso de tecnologías apropiadas, además de mejorar la planificación y organización de clases a distancia. Novoa (1992, p. 18), “[...] afirma que, los docentes deben ser protagonistas activos en las diferentes fases de los procesos de formación: en el diseño y seguimiento, regulación y evaluación”.

En coherencia con el tercer objetivo se dio a conocer que existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, con una significancia igual a 0,000 y coeficiente Rho de Spearman es 0,681, esto concuerda con lo encontrado por:

Valdés, (2000). Quien manifiesta que: “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el fin de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, pares, directivos, colegas y representantes dentro instituciones de la comunidad”.

Finalmente, se dio a conocer a partir del objetivo general que existe una relación significativa entre las costumbres de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes con una significancia igual a 0,000 y el coeficiente Rho de Spearman es 0,755 por lo cual y aplicando la regla de decisión: $Valor p \geq 0,05$ se acepta la hipótesis alterna.

Esto concuerda con lo encontrado por Pacheco, (2016). Cuyo objetivo general es: “Determinar la relación que se da entre el acompañamiento pedagógico de los

directores y el desempeño laboral de los docentes, obteniendo como conclusión la determinación de la existencia de una relación positiva entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de *José Luis Bustamante y Rivero*". Así mismo, concordamos con los resultados de Campos, (2021). "Demostrándose que el acompañamiento pedagógico y monitoreo directoral realizado en el grupo experimental, obtuvo promedios superiores a los del grupo control en cuanto a su desempeño docente, determinando que existe influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente". También tenemos a Aucca, (2021). "Demostró que el monitoreo y acompañamiento pedagógico se relaciona de forma directa con el clima institucional y con las dimensiones responsabilidad, con el trabajo en equipo de la *Gran Unidad Escolar Inca Garcilaso de la Vega del distrito de Cusco – 2020*. Por último, tenemos al estudio realizado por Tentalean, Vargas, y López, (2016). comprobando que el monitoreo pedagógico influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de los docentes, tanto a nivel general como a nivel específico.

VI. CONCLUSIONES

1. Se acepta la H1 que indica que existe una relación positiva en el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.
2. Se acepta la H1 que indica que hay una relación positiva en el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y en la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.
3. Se acepta la H1 que indica que hay una relación positiva y en el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y en la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021, 2021.
4. Se acepta la H1 que indica que hay una relación positiva en el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y en la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los docentes y directivos de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021 implementen talleres para socializar las bondades del Monitoreo pedagógico, su uso, importancia, además que en el mismo la implementación adecuada.
2. Se recomienda docentes y directivos de Instituciones Educativas del Cono Norte 2021 realizar un taller con los padres para que se expongan las estrategias de realización del monitoreo pedagógico y estas sean reforzadas en casa.
3. En el futuro, será necesario realizar más estudios con el fin de confirmar los resultados encontrados, y comprender más profundamente qué podría causar la falta de un monitoreo pedagógico.
4. Se sugiere mayor intercambio de experiencias entre los acompañantes pedagógicos y los docentes, así como realizar el estudio de la observación y evaluación del aula principalmente en el uso de estrategias bajo el enfoque crítico reflexivo y contribuir para seguir mejorando el trabajo educativo.
5. Se sugiere a los acompañantes que teniendo en cuenta los resultados continúen con el control en el uso de estrategias para la enseñanza en elevar esta incidencia, lo que se verá en los estudiantes un buen aprendizaje y en mejorar las estrategias del docente.

REFERENCIAS

- Aucca, C. (2021). Monitoreo, acompañamiento pedagógico y clima institucional en el contexto del COVID19 de la Gran Unidad Escolar Inca Garcilaso de la Vega del distrito de Cusco – 2020. (Tesis para optar el grado de Maestra). Universidad Nacional San Antonio de Abad.
- Alarcón, I. y Roldan, M. (2009). Supervisión pedagógica: principios y prácticas. México. Editorial Papiros
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (4.a ed.). Colombia: Pearson
- Bravo, C. (2014). Impacto de un programa de acompañamiento directivo en la satisfacción y percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento. Universidad de Concepción, Chile.
- Campos, M. (2021). Influencia del Acompañamiento Pedagógico, Monitoreo Directoral en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de la Red 04 de Callao. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad Cesar Vallejo.
- Cantillo, K. y Calabria, P. (2018). Acompañamiento Pedagógico: Estrategia para la Práctica Reflexiva en los Docentes de Tercer Grado de Básica Primaria. Universidad de la Costa CUC, de Barranquilla, Colombia.
- Cárdenas, G. (2017). El proceso de diagnóstico de satisfacción laboral del personal que trabaja en la unidad CIBV de la fundación NURTAC - Guayaquil. Guayaquil.
- Castillo, M. (2018). Acompañamiento Pedagógico, Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes del tercer grado de básica primaria. Universidad de la Costa CUC, Barranquilla, Colombia.
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad

Educativa Santa María Mazzarello. Universidad Politécnica Salesiana de Quito, Ecuador.

- Cunha, M. (2013). El tema de la formación del profesorado: trayectorias y tendencias en el campo de la investigación y la acción. (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Freire, P. (1996). Pedagogía de la autonomía: conocimientos necesarios para la práctica educativa. 25. ed. Sao Paulo, Brasil. Editorial Paz y Tierra.
- Freitas, L. (2004). Desarrollo profesional docente. 27. Reunión Anual ANPEd, Caxambu (MG)
- Gomes, D. y Borba, D. (2011). Motivación en el trabajo. En D. Gomes (Coord.) Psicología de las Organizaciones, Trabajo y Recursos Humanos (p. 241-319). Coimbra: Prensa de la Universidad de Coimbra
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: McGraw Hill.
- Lima, M. (1995). Satisfacción organizacional: confrontación de modelos. Psicología social de las organizaciones: estudios en empresas (2ª ed.). España: Editorial Celta.
- Little, J. (1990). La persistencia de la intimidación: autonomía e iniciativa en las relaciones profesionales del profesorado. Registro universitario de maestros, 91 (4), 509-536.
- Martínez, C. y Paraguay, A. (2003). Satisfacción y salud en el trabajo - aspectos conceptuales y metodológicos. Cuadernos de Psicología Social del Trabajo. Recuperado de http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1516/sci_arttext
- Minedu. (2014). Intervención según el tipo de Institución Educativa: TIPO IV, TIPO V. Lima-Perú: Industria Gráfica MACOLE S.R.L

- Minedu. (2017). Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Primera Edición, Lima Perú.
- Mosquera, J. (1976). Desarrollo de la creatividad y visión del mundo en los niños. Educación y realidad. Recuperado de:
https://www.marilia.unesp.es/Home/inv_educ/gepege/bib_456
- Novoa, A. (1992). Formación del profesorado y profesión docente. Portugal. Universidad de Lisboa. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/12496.pdf>
- Pacheco, (2016) El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Piaget, J. (1994). El juicio moral del niño. 2ª ed. México: Ed. Martens Fuentes
- Sánchez, H. y Reyes C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Perú: Visión Universitaria.
- Schon, D. (2000). Una práctica profesional reflexiva en la universidad. Revista Compás Empresarial, vol. 3 (5), 54-58.
- Silva, F. (1998). La construcción de la relación de convivencia entre alumnos y docente. Colombia. UESPI.
- Tentalean, H., Vargas, T. y López, M. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. Universidad César Vallejo.
- Valdés, F. (2000). Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana, Cuba. pp.67.
- Zúñiga, (2008). Supervisión educativa realizada por las unidades de gestión

educativa local (UGEL) en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cusco – Perú. Pontificia Universidad Católica de Chile.

ANEXOS



Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis		
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Existe relación entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021?</p> <p>PE2: ¿Existe relación entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021</p> <p>PE3: ¿Existe relación entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021</p> <p>Objetivos específicos OE1: Calcular el nivel de relación que existe entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p> <p>OE2: Conocer el nivel de relación que existe entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p> <p>OE3: Determinar el nivel de relación que existe entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación del desempeño docente y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión planificación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p> <p>HE2: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión ejecución y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p> <p>HE3: Existe una relación positiva y significativa entre el monitoreo pedagógico en su dimensión evaluación y la satisfacción de los directivos del Cono Norte, 2021.</p>	Dimensiones de Monitoreo Pedagógico	Indicadores
			Planificación	Proceso de proyección Conjunto de técnicas Realización de acciones s Conjunto de actividades Realización de actividades académicas Sistema formal de revisión y evaluación Verificación de desarrollo de la práctica docente Comprobar y valorar el efecto educativo
			Ejecución	
			Evaluación del desempeño docente	
			Dimensiones de la satisfacción laboral.	Indicadores
			Reconocimiento profesional	Proceso de transformación Sentirse mucho más realizada
			Desarrollo profesional	Acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas
			Reconocimiento social	Bienestar personal Autoestima Emoción

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Descriptivo correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que este tipo de investigación mide las variables mediante un patrón predecible para una muestra.</p> <p>Diseño: El diseño de la investigación es no experimental, donde las observaciones de los hechos se presentaran en estado natural y no se manipularan las variables de la investigación.</p> <p>Método: Cuantitativo.</p>	<p>Población: La población está constituida por de 70 directores de instituciones educativas del cono norte.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico, es intencionado.</p>	<p>Variable 1: Monitoreo pedagógico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Diana Quiroz Año: 2021 Ámbito de aplicación: I.E del cono norte de Lima, 2021 Forma de Administración: Publica</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral de los directivos Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Diana Quiroz Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de aplicación: I.E del cono norte de Lima, 2021 Forma de Administración: Publica</p>	<p>Descriptiva En la parte estadística se utilizarán las tablas de distribución de frecuencias, los gráficos estadísticos correspondientes y como medidas, utilizaremos: Medidas de tendencia central: Media aritmética Mediana Moda Mediadas de dispersión: Desviación estándar Varianza Coeficiente de variación Medidas de forma: Asimetría Curtosis o apuntamiento Todo esto apoyado por MS Excel y la aplicación estadística SPSS Versión 25</p> <p>Inferencial: En la parte inferencial aplicaremos la estadística inferencial en la contratación de las hipótesis, donde se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0,05.</p>

Tabla 1
Operacionalización de variable: Monitoreo Pedagógico

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Monitoreo Pedagógico MINEDU 2014	El monitoreo es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la práctica profesional donde tiene lugar la observación, retroalimentación, el debate y el análisis crítico reflexivo y recreativo sobre el desempeño del docente en el aula y su repercusión en el aprendizaje de los educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias.	Se refiere a la acción pedagógica para ello se medirá a través de un cuestionario con 20 ítems.	Planificación	Proceso de proyección Conjunto de técnicas para diseñar acciones Realización de las acciones educativas	1,2,3,4,5,	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Ejecución	Conjunto de tareas y actividades que se deben de materializar Realización de actividades académicas	6,7,8,9,10,11	
			Evaluación del desempeño docente	Sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño Verificación del desarrollo de la práctica docente Proceso de obtención de datos válidos y fiables Comprobar y valorar el efecto educativo	12,13,14,15,16 ,17,18,19,20.	

Tabla 2

Operacionalización de variable: Satisfacción Laboral de directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral CARDENAS 2017	La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal definida como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo; estas reacciones se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos efectivamente en el trabajo.	La satisfacción del trabajo del directivo, se medirá con los 20 ítems del cuestionario según las dimensiones de la variable.	Reconocimiento profesional	Proceso de transformación	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Desarrollo profesional	Sentirse mucho más realizada		
			Reconocimiento social	Acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas	8,9,10,11,12	
				Bienestar personal	13,14,15,16,17,18	
				Autoestima		
				Emoción		

Cuestionario sobre el monitoreo pedagógico

Estimado(a) Profesor(a):

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de nuestra investigación, para lo cual le pedimos su colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marque con un aspa "X". No deje ninguna pregunta sin contestar.

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Nº	Ítems / Dimensiones	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: planificación					
01	Los directivos nos dan pautas en la elaboración de documentos de gestión de la I.E.					
02	Se considera el plan de monitoreo pedagógico					
03	Se precisa los fines del monitoreo pedagógico					
04	Se establecen aspectos técnicos y administrativos a considerar en el monitoreo pedagógico.					
05	Se precisan las metas y objetivos a lograrse a través del monitoreo pedagógico.					
	Dimensión 2: Ejecución					
06	Se explica sobre la aplicación de los instrumentos de Monitoreo pedagógico.					
07	El monitoreo pedagógico es realizado de acuerdo al cronograma establecido.					
08	Se realiza el monitoreo pedagógico en forma inopinada					
09	Se realiza el asesoramiento a los docentes durante la ejecución del monitoreo pedagógico.					
10	Se procesa y analiza la información recabada durante el monitoreo pedagógico efectuada a los docentes.					
11	Se sistematiza el informe sobre el monitoreo pedagógico realizada los docentes					
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño del					

	docente					
12	Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje					
13	Manejas diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
14	Utilizas diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
15	Elaboras instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
16	Sistematizas los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
17	Evalúas los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
18	Compartes oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
19	Utilizas recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
20	Utilizas técnicas de motivación en la realización de tus clases					

Cuestionario sobre la satisfacción laboral de los directivos

Estimado(a) Profesor(a):

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de nuestra investigación, para lo cual le pedimos su colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marque con un aspa “X”. No deje ninguna pregunta sin contestar.

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

	Dimensión/Items	1	2	3	4	5
	Reconocimiento profesional					
1	Me siento satisfecho(a) con mi labor profesional en la institución educativa.					
2	Las metas institucionales han sido alcanzadas gracias a la planificación realizada y a los instrumentos de gestión realizada.					
3	Tengo conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica					
4	Se elabora la programación curricular analizando con los docentes el plan más pertinente a la realidad de la institución educativa.					
5	Se seleccionan contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional.					
6	Los docentes evalúan a los estudiantes en forma permanente.					
7	Se sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
	Desarrollo profesional					
8	Realizo reflexiones con comunidades de profesionales sobre la práctica pedagógica e institucional.					

9	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con tus necesidades pedagógicas.					
10	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre					
11	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
12	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior de los estudiantes.					
13	Me actualizo profesionalmente en forma permanente					
14	Realizo investigaciones que corresponden a mi especialidad					
	Reconocimiento social					
15	Me siento satisfecho con la opinión que tiene la comunidad sobre el funcionamiento de la institución.					
16	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los docentes.					
17	Me siento satisfecho con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia.					
18	Lo realizado en la Institución Educativa es bueno y favorece a la comunidad.					
19	Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo el Consejo Directivo de la institución.					
20	Me siento satisfecho con la forma en que valora mi trabajo las instancias superiores					



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIROZ CARRIZALES DE VILCHEZ DIANA CAROLINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Monitoreo pedagógico la satisfacción laboral de los directivos del Cono Norte 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUIROZ CARRIZALES DE VILCHEZ DIANA CAROLINA DNI: 42763319 ORCID 0000-0001-7033-8283	Firmado digitalmente por: DQUIROZVI22 el 14-01- 2022 22:08:24

Código documento Trilce: INV - 0491059