

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

### ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



## MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.

Tesis presentada por:

### Bachilleres:

- MERY SANDRA ALANYA CARRASCO.

Para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria: Especialidad Lengua y Literatura.

- SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS

Para Optar al Título Profesional de Licenciada en Educación: Especialidad Educación Primaria.

Asesor:

**DR. ALEJANDRO CHILE LETONA**

**CUSCO – PERÚ  
2022**

## DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios, A mis padres: José Alanya y Filomena Carrasco, a mis abuelos: Bernardino y Leonarda Carrasco, por sus enseñanzas y por el apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de estos años.

A mi hija Raquel, por ser el motor y motivó, que me inspira a seguir adelante cada día. Por ser motivo principal de este logro

A mi hermana María, por sus consejos, por su apoyo académico, por la paciencia que me brinda, a lo largo de estos años.

A mi compañero y esposo, Elvis y por último a todos mis amigos que me ayudaron y motivaron a culminar la carrera profesional: Kelly, Anali, y Daniel. A todos ustedes muchas gracias

Atte. Mery Sandra Alanya Carrasco

## DEDICATORIA

Es una gran satisfacción para mi estar culminando mis estudios universitarios, por ello la presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios, porque gracias a él puedo compartir esta alegría, con mis seres más amados y por brindarme salud y perseverancia.

A mi madre, Trinidad porque sé que es el ángel que siempre me guía, a ella se lo dedico en gratitud de toda la paciencia que me ha de haber tenido, por todo su amor y esfuerzo.

A mi padre Moisés, mis hermanos Yerson y Katheryn, quienes me han apoyado incondicionalmente en toda mi vida y sé que lo seguirán haciendo.

Por último, también dedico esta tesis a mi querido y muy amado hijo Valentino por ser mi fuente de inspiración y el rayo de luz que me ilumina.

Atte. Shirley Emelyn Rodriguez Covarrubias

## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el tema del Monitoreo Pedagógico y Clima Institucional durante el periodo de COVID 19 en la Institución Educativa Tahuantinsuyo de Cuyo chico de Písaq año 2021, esto viene a ser una realidad constante y obligatoria en tiempos actuales; puesto que el Ministerio de Educación a nivel nacional viene implementando el proceso de monitoreo pedagógico con la intención de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto no es bien aceptado por parte de la mayoría de los docentes, más aún en este periodo de COVID 19, porque lo ven como un proceso punitivo y sancionador, además de sentirse presionados y expuestos a altos niveles de stress, lo que deteriora el clima institucional.

En este sentido se parte de la formulación del problema de ¿Qué relación existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?. Con el deseo de saber la problemática, se planteó como objetivo: Determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.

El presente trabajo es una investigación Correlacional que permite conocer la relación que existe entre monitoreo pedagógico y clima institucional en docentes que laboran en la Institución Educativa materia de estudio.

Asimismo, el aporte de esta investigación es conocer científicamente la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el clima institucional.

Para mejorar el desempeño docente y por ende mejorar la calidad de enseñanza por parte de los docentes y mejorar el nivel de aprendizaje por parte de los estudiantes.

Para terminar, expresamos nuestro reconocimiento a todos y cada uno de los Docentes de nuestra Facultad, quienes contribuyeron en nuestra formación profesional.

## INTRODUCCIÓN

Señor Decano de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación Dr. **Leonardo Chile Letona** de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores jurados, dictaminantes, replicantes de tesis en cumplimiento de las disposiciones vigentes contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación intitulado: “MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.” El mismo que sea ha desarrollado en pleno proceso de pandemia del COVID 19, demostrándonos con mayor profundidad el proceso de monitoreo pedagógico que implemento el Ministerio de Educación pensado todavía en tiempos normales, sin embargo, esta pandemia trajo consigo reajuste y otras formas de apoyo pedagógico ya este se enfrenta a múltiples problemas y tuvo como objetivo mayor: Determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021. Para lo cual se describió y explicó el por qué, del problema de investigación, por el cual tomo un corte transaccional con diseño correlacional.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizó cuatro capítulos:

El capítulo I, Planteamiento del problema de investigación, que comprende: área de investigación, área geográfica, descripción del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y las limitaciones.

El capítulo II, Marco Teórico que contiene los antecedentes de estudio, bases legales, bases teóricas en las que se sustentan la investigación, hipótesis, variables y las definiciones conceptuales.

El capítulo III, Metodología de la investigación, que comprende: tipo, nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos en base a la aplicación de encuestas tomadas a los docentes y las técnicas de tratamiento de datos.

El capítulo IV, Análisis e interpretación de los resultados, comprende el análisis de encuestas a docentes, tratamiento estadístico, discusión, conclusiones y sugerencias.

# INDICE

<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	3
<b>1.1. SITUACION PROBLEMÁTICA</b> .....	3
<b>1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA</b> .....	5
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	5
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO .....	5
<b>1.3. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA</b> .....	6
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b> .....	9
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.4.2. OBJETIVO ESPECIFICO .....	9
<b>2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL</b> .....	11
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION</b> .....	11
<b>2.2. ACOMPAÑAMINETO Y MONITORIO PEDAGOGICO</b> .....	15
2.2.1. ENFOQUE TEORICO DEL MINEDU SOBRE EL MONITOREO. ....	17
2.2.1.1. ENFOQUE TECNOLÓGICO DEL MONITOREO .....	20
2.2.1.2. ENFOQUE ADMINISTRATIVO DEL MONITOREO .....	22
2.2.1.3. TIPOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO .....	24
2.2.1.4. DIMENSIONES DEL MONITOREO .....	28
2.2.2. CLIMA INSTITUCIONAL .....	30
2.2.2.1. TEORIAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL.....	32
2.2.2.2. CONCEPTO DE CLIMA INSTITUCIONAL .....	32
2.2.2.3. CARACTERISTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL .....	33
2.2.2.4. TIPOS DE CLIMA .....	34
2.2.2.5. CLIMA INSTITUCIONAL ESCOLAR.....	35
2.2.2.6. ELEMENTOS DE CLIMA INSTITUCIONAL .....	36
2.2.2.7. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL .....	36
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL (PALABRAS CLAVES)</b> .....	39
<b>2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES</b> .....	40
2.4.1. HIPOTESIS GENERAL.....	40
2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS .....	40
<b>2.5. IDENTIFICACION DE VARIABLES</b> .....	41
2.5.1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	41
2.5.2. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES .....	42

<b>3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b> .....	46
<b>3.1. TIPO DE INVESTIGACION</b> .....	46
<b>3.2. NIVEL DE INVESTIGACION</b> .....	46
<b>3.3. DISEÑO DE INVESTIGACION</b> .....	46
<b>3.4. POBLACION Y MUESTRA</b> .....	47
3.4.1. POBLACION .....	47
3.4.2. MUESTRA .....	47
<b>3.5. TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	48
<b>3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b> .....	48
<b>3.7. ANALISIS Y CONFIABILIDAD</b> .....	50
<b>3.8. PRUEBA DE HIPOTESIS</b> .....	52
<b>4. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS</b> .....	53
<b>4.1. DESCRIPCION</b> .....	53
<b>4.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: MONITOREO PEDAGOGICO</b> .....	54
4.2.1. DIMENSION: FASE SENSIBILIZACION .....	54
4.2.2. DIMENSION: FASE DIAGNOSTICO .....	56
4.2.3. DIMENSION: FASE DESARROLLO .....	57
4.2.4. DIMENSION: FASE CIERRE O FINAL .....	58
4.2.5. RESUMEN DE LA VARIABLE: MONITOREO PEDAGOGICO .....	59
<b>4.3. VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL</b> .....	61
4.3.1. DIMENSION: CONDICIONES DE TRABAJO .....	63
4.3.2. DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES .....	64
4.3.3. DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION .....	65
4.3.4. RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL .....	65
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	67
<b>6. RECOMENDACIONES</b> .....	69
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b> .....	70
<b>8. ANEXOS</b> .....	72



# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

#### **1.1 SITUACION PROBLEMÁTICA.**

Este trabajo de investigación resuelve el problema del seguimiento en la labor docente, que se ha convertido en una realidad constante y obligatoria en la era actual; debido a que el Ministerio de Educación viene implementando el proceso de supervisión docente a nivel nacional, el propósito es mejorar el proceso docente. La mayoría de los docentes no lo aceptan bien porque piensan que es un proceso de castigo y sanciones, además, sentirán presiones y soportarán una presión de alta intensidad, lo que agravará el ambiente institucional.

Por parte del Ministerio de Educación se busca mejorar la formación profesional de los docentes de servicio a través de diferentes programas de intervención, los cuales deben ser permanentes, con el fin de buscar mejorar la práctica docente, para desafiar el trabajo diario en el aula, en un contexto diferente de nuestra realidad peruana, como es en la ciudad y las áreas rurales, y cumplir con los estándares de aprendizaje de la EBR para los diferentes grados y ciclos para cumplir con el expediente de graduación establecido en el plan de estudios nacional.

UNESCO y PRELAC, "Consideran que los docentes son los profesionales más importantes en la aplicación de la nueva estrategia educativa. Para ello, es necesario que la región formule políticas educativas específicas que vinculen la formación profesional de los docentes de educación primaria y en servicio, con el fin de desarrollar el plan de formación. Una de las estrategias para mejorar el nivel profesional de los docentes es la supervisión y el acompañamiento en el aula. En su conjunto, reflexionar críticamente sobre sus debilidades y fortalezas, por lo que todas

las instituciones educativas públicas y/o privadas han planificado de manera que se deben aplicar los tipos de seguimiento y acompañamiento docente para ayudar a fortalecer las habilidades docentes y utilizar estrategias metodológicas en el aula ".

En el plan de intervención implementado por el MINEDU, se cuenta con la supervisión docente, la cual se considera una alternativa a brindar asesoría y asistencia técnica a quienes acompañan a las IIEE en la etapa inicial: maestro único, nivel plurianual y maestros múltiples, con el objetivo de mejorar el desempeño profesional. Es por ello que el MINEDU implementa el programa de apoyo a la docencia en la escuela primaria a nivel nacional a través del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje (PELA) y a través de una serie de estrategias implementadas en la DRE, busca mejorar el desempeño docente a nivel UGEL, con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, aunque el plan ha logrado buenos resultados al menos en las zonas rurales, con la llegada del COVID 19 se han interrumpido muchas actividades y el MINEDU aún no se ha reajustado. El formador y el responsable de este proyecto se limita a enviar documentos y pedir que se devuelvan en un breve periodo de tiempo tal y como se hacía en tiempos normales. Todo ello ha traído demasiada presión e incomodidad a los docentes de las zonas rurales, no hay cobertura de internet en estos lugares, muchos estudiantes abandonan la escuela y los docentes no hallan qué hacer.

Específicamente, en la Institución Educativa número 50179 de Tahuantinsuyo de Cuyo Chico – Pisaq de la UGEL de Calca muchos docentes están renunciando a este proceso de monitoreo los mismos que a su vez están siendo presionados con sanciones desde la UGEL, situación que está generando mucho malestar entre los docentes de esta jurisdicción lamentablemente deteriorando el clima institucional de las mismas.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL.**

¿Qué relación existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:**

¿Cómo es el Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

¿Cómo se desarrolla el clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

¿Qué relación existe entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

¿Qué relación existe entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

¿Qué relación existe entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021?

### **1.3 JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.**

Mejorar el desempeño académico de los docentes del sistema educativo peruano es el principal desafío y requiere la implementación de sugerencias y soluciones correctas, factibles y sostenibles. En los últimos 20 años, el país ha adoptado una serie de normativas, planes y acciones encaminadas a mejorar la calidad de la educación, dotando a las escuelas de diversos recursos didácticos y promoviendo nuevas formas de gestión, organización y participación en el ámbito educativo.

#### **a. Justificación teórica**

En las últimas décadas, con el fin de superar el problema del bajo rendimiento académico de los estudiantes de Educación Básica Regular, y de acuerdo con los requerimientos del Plan Nacional de Educación (PEN) 2012, el Ministerio de Educación ha implementado paulatinamente una serie de acciones a nivel nacional en beneficio de los docentes, como los planes de apoyo a la docencia, la renovación y formación docente, la maestría y las carreras se encuentran principalmente en las etapas elementales, pero este no es el caso en la etapa secundaria, excepto en instituciones educativas con jornada escolar completa (JEC), es decir, en esta investigación recomendamos comprender los logros, dificultades y sugerencias de los docentes supervisores, cómo utilizar el acompañamiento y su percepción del desempeño docente.

El presente trabajo de investigación contribuirá con el desarrollo en la formación docente en servicio en las escuelas unidocente y multigrado de la UGEL de Calca, ya que permitirá conocer los logros educativos y profesionales teniendo como soporte el acompañamiento pedagógico y otras estrategias de intervención y como está el clima institucional en estos tiempos de COVID 19 que de cierto modo cambia toda forma de convivencia profesional.

## **b.- Justificación práctica**

Prueba de que la hipótesis de investigación permitirá encontrar respuestas específicas sobre el nivel de apoyo docente en función de las condiciones de empleo: designación y contratación de docentes, docentes de Instituciones Educativas unidocentes y de las Instituciones Educativas multinivel de la UGEL de Calca, de manera que, en términos de estos resultados, las IIEE reconsideró sus recomendaciones, planes de seguimiento y entorno institucional para que el Ministerio los considere.

A través de la investigación, nos proponemos brindar información y datos relevantes sobre la cognición de la etapa de acompañamiento docente a partir de las referencias de los docentes en las instituciones con un objetivo que permita evaluar la importancia de esta estrategia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo tomar acción para sensibilizar sobre el proceso y que se incorpore permanentemente al proceso de seguimiento y al ambiente institucional.

## **c. Justificación metodológica**

Con la descripción detallada de esta investigación, se busca fortalecer la aplicación de métodos científicos en la investigación cuantitativa, y con base en los resultados obtenidos de la misma, propondremos alternativas y estrategias para que las diferentes Instituciones Educativas puedan profundizar la investigación sobre este tema porque los resultados proporcionarán pistas para realizar investigaciones no experimentales en situaciones similares, y sus comparaciones están respaldadas por la ciencia.

#### **d. Justificación social**

Esta investigación es relevante porque permitirá a los docentes nuevos y plurianuales reflexionar y darse cuenta de que el apoyo docente a través de la aplicación de diferentes estrategias puede mejorar el desempeño docente, por lo que es necesario actuar como socio de los directores y docentes.

Acompañados por los más antiguos, participan responsablemente en cada investigación que mejorara y tendrán un impacto en mejorar el aprendizaje de los estudiantes y fortalecer la comunidad de aprendizaje dentro de la escuela. De la misma manera, las comunidades, distritos y autoridades regionales comprenderán el impacto de la fase de acompañamiento docente y la importancia de los aportes y conclusiones de la encuesta comparativa.

### **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

#### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Conocer cómo es el Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 en la Institución Educativa “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Describir cómo se desarrolla el clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Conocer qué relación existe entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Conocer qué relación existe entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Conocer qué relación existe entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEORICO CONCEPTUAL

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

##### a. ANTECEDENTE INTERNACIONAL.

Autora: Iliana Patricia Del Rosario Velásquez Sánchez (2017)

Título: “**MONITOREO PEDAGÓGICO Y SU INCIDENCIA EN LA METODOLOGÍA DOCENTE**”, tesis para optar el grado de licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas.

##### **RESUMEN:**

Se formuló el siguiente problema: ¿Cómo incide el monitoreo pedagógico en la metodología docente? cuyo objetivo fue: Determinar la incidencia del monitoreo pedagógico del director en la metodología docente. Esta investigación es descriptiva, cuantitativa.

##### **CONCLUSIONES**

- Las estrategias que los directores utilizan en los centros educativos son: la observación docente y la visita a los salones de clase, pero sin contar con instrumentos estructurados para recolectar información sobre la metodología que aplica el docente en su práctica educativa.
- La metodología aplicada por los docentes, en un 50% se dirige a la orientación al trabajo cooperativo; el 29% a distintas formas de exposición magistral; y el 21% al trabajo individual; depende del área y objetivos de enseñanza. No se evidenció que los docentes cambiaran o buscaran otras metodologías o combinar las expuestas.
- La relación que tiene el monitoreo pedagógico con la metodología docente es relativa a la frecuencia con que se aplique, al conocimiento que los directivos posean sobre la estrategia y a su forma de retroalimentar la didáctica de los docentes.



## **b. ANTECEDENTE NACIONAL**

Autor: Vargas y Oscar López Regalado (2011)

Título: “**EL MONITOREO PEDAGOGICO EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**”, tesis para optar el grado de magister en administración de la educación.

### **RESUMEN.**

Los resultados de la investigación que presentamos demuestran la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes. Inicialmente se elaboró, validó y utilizó una ficha de registro del monitoreo, que permitió comparar el desempeño profesional de los docentes con un estándar previsto. La evaluación constante propició la influencia del monitoreo en el desempeño de los docentes; con la simple exigencia de los deberes el desempeño docente mejoraba, pero los resultados fueron más alentadores cuando se ejecutaron actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico. Los resultados se procesaron de manera grupal e individual, con el fin de obtener datos más útiles y confiables.

### **CONCLUSIONES**

- Definitivamente el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación, pero se corre el riesgo de tener una mejora aparente del desempeño de los docentes, ya que solo se exigiría el cumplimiento de las tareas que se monitorea. El ideal para lograr el mejoramiento de la calidad del servicio de la Institución Educativa, se encuentra en el reconocimiento y enfrentamiento de los problemas, incluyendo los más pequeños, para lograr paradigmas útiles con el proyecto institucional.
- La ficha propuesta para el monitoreo del desempeño docente, es un instrumento confiable y debidamente validado para la recolección de información durante el monitoreo pedagógico, pues permite registrar la

evolución individual y grupal del equipo docente, así como detectar la problemática pedagógica institucional. El instrumento propuesto resultó ser más útil de lo que se preveía, ya que propició la detección de problemas pedagógicos de manera individual, que en los casos aislados fue de mucha ayuda para el crecimiento del desempeño profesional. También es necesario indicar que esta ficha de monitoreo puede ser empleado en los diferentes niveles educativos y para instituciones públicas y privadas.

- El nivel de desempeño profesional de los docentes depende de la exigencia durante el monitoreo pedagógico y de las acciones programadas a partir del análisis responsable de los resultados de éste. La atención de las deficiencias pedagógicas depende mucho del reconocimiento y aceptación de éstas, por lo que un estudio situacional correcto, permite fundamentar y convencer a los docentes de la existencia de sus aciertos y limitaciones pedagógicas.

### **c. ANTECEDENTE LOCAL.**

Autor: Juan Rivera Callapa (2016)

**Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN EL CENTRO EDUCATIVO 6063 JOSE CARLOS MARIATEGUI DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR-LIMA 2016”,**

Tesis para optar el grado de magister gestión pública, UCV sede Sicuani.

### **RESUMEN**

El propósito de establecer la relación entre “Clima Institucional y satisfacción laboral en el Centro Educativo 50007 de Pallpata - Espinar. Para esta tesis se utilizó el diseño de investigación descriptivo, el tamaño de la muestra corresponde a la población total, conformada por 45 docentes de la Institución Educativa de Pallpata, las variables de estudio son, clima institucional y satisfacción laboral; para la validación de los

instrumentos se recurrió al análisis estadístico con coeficiente Alfa de Cronbach, indicando que ambas variables son confiables.

## **CONCLUSIONES**

- En esta investigación se analizó el nivel de satisfacción laboral de los docentes, al cual se puede verificar que se encuentran en un nivel alto, frente a las condiciones laborales, para realizar un diagnóstico positivo necesitamos identificar y comprometer los recursos humanos donde tomará relevancia el Clima Institucional, a efectos de que los directivos le den la importancia que le corresponde en sus estrategias de administración de sus recursos humanos. El clima institucional se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes.
- La comunicación del personal se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.527, indicando un grado moderado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de  $p=0.00$ , y una significancia de  $\alpha = 0.00$ ,  $p < \alpha = 0.01$ , dando rechazo a la hipótesis nula.
- La motivación se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.645, indicando un grado moderado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de  $p=0.00$ , y una significancia de  $\alpha = 0.00$ ,  $p < \alpha = 0.01$ , dando rechazo a la hipótesis nula.
- La seguridad se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en los docentes y colaboradores del Centro Educativo 6063 José Carlos Mariátegui del distrito de Villa El Salvador - Perú, 2016; con un coeficiente de correlación de Spearman 0.724, indicando

un alto grado de relación de variables, teniendo como resultado en la hipótesis el valor de significancia de  $p=0.00$ , y una significancia de  $\alpha = 0.00$ ,  $p < \alpha = 0.01$ , dando rechazo a la hipótesis nula.

## **2.2 ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO PEDAGOGICO**

Estos materiales de referencia muestran que en la actualidad existe una ruta reflexiva, es decir, no solo para redefinir la antigua forma de formación docente, sino también para incorporar el mecanismo de conciliación entre formadores y docentes y un mecanismo más personalizado y práctico en el docente en servicio plan de entrenamiento. Para mejorar el efecto de enseñanza. En un entorno en el que se fortalece y promueve el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), estas recomendaciones se vuelven más efectivas, lo que sigue siendo contradictorio.

En cualquier caso, cabe preguntarse, ¿De qué es la experiencia? ¿Cómo trabajan? ¿Quién es el compañero? ¿Cómo se organiza el acompañamiento? ¿Cómo se institucionaliza en el sistema? Este trabajo de investigación busca la respuesta a estas preguntas desde la perspectiva de brindar información y elementos de juzgamiento, debatiendo y aclarando las ventajas y limitaciones del apoyo docente como práctica, una estrategia de formación que promueva cambios en su desempeño.

Como ya se señaló, el Perú siempre ha sido un lugar de esfuerzos públicos y privados para mejorar la calidad y los resultados de la educación básica, y desarrollar recomendaciones, planes y actividades encaminadas a participar en la formación docente. Estos esfuerzos tienen diferentes metas, intensidades y logros, incluyendo métodos y estrategias entre capacitadores y docentes, y mecanismos de apoyo a la enseñanza en el aula.

Oviedo (2004); refiriéndose a Vicent (2012), afirma que el acompañamiento docente es formativo para la profesión docente, en cuanto a sus supuestos en el quehacer profesional:

La formación alternativa como oportunidad profesional para los docentes, buscando potenciar la gestión y las posibilidades que se pueden utilizar en el aula para lograr un mejor aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, consolidar la autonomía y la reflexión a través del diálogo activo y confiado para fortalecer el desarrollo de su práctica docente (pág. 12)

En base a los antecedentes y características de la Institución Educativa, nivel docente único o plurianual, el autor lo define como una estrategia para sugerir y brindar asistencia técnica para fortalecer su capacidad docente y el uso de diversas estrategias, lo cual está comprobado en la propia gestión del aula. Alcanzar un aprendizaje de calidad con base en su comportamiento diario y con base en el estándar de estudio comparado con el ciclo o nivel educativo establecido por el Ministerio de Educación, y esforzarse por reducir el nivel; y antes del inicio, colocar a los estudiantes en la siguiente Evaluación Censal (ECE) Logro o progreso satisfactorio.

Mosquera (2012), sobre acompañamiento docente. Confirma que debe ser planificado, continuo, y en el contexto de la operación del docente, brindar sugerencias y recomendaciones y asumir el compromiso de la próxima visita, y debe acreditar la mejora de las debilidades observadas y reflejadas en la visita anterior.

Según RSG N ° 008-2016 RSG N ° 008-2017 ", considerar; como una estrategia de formación permanente en el trabajo desarrollada en el aula, durante un año escolar, se implementará mediante compañeros docentes o expertos en formación los docentes, individual o colectivamente, promueven sus debilidades y fortalezas a partir de la reflexión, la crítica y el descubrimiento del desempeño profesional, de manera que se vayan estableciendo paulatinamente los cambios necesarios para buscar la autonomía profesional.

El MINEDU se esfuerza por fortalecer el desarrollo de la competencia profesional haciendo referencia a la normativa, brindar recursos técnicos docentes para su formación inicial y servicios docentes, mejorar el proceso de enseñanza y educar a los estudiantes para lograr aprendizajes estandarizados, reevaluar a los docentes de manera individual o colectiva, y desarrollar sus competencias basadas en la reflexión crítica, la autonomía profesional, para materializar las competencias profesionales de gestión de los recursos docentes y técnicos de manera que puedan producir aprendizajes importantes entre los estudiantes se considera como un elemento esencial del sistema educativo.

### **2.2.1. ENFOQUE TEORICO DEL MINEDU SOBRE EL MONITOREO.**

Dentro del análisis existen muchas posiciones teóricas sin embargo uno de los aspectos se menciona:

Según **Copre, (2004)** *“El acompañamiento y monitoreo es la necesidad de mejorar la calidad de la educación mediante un monitoreo efectivo, orientador, pedagógico, técnico y humano que permita la toma de decisiones de los actores involucrados en el hecho educativo garantizando una educación centrada en el alumno y dispuesta a resolver conflictos tanto pedagógicos como académicos y administrativos ejerciendo una función de calidad mediante una planificación previamente establecida. La cual prevea las limitaciones o debilidades que a diario se presentan en los planteles”.*(p.265)

Desde esta perspectiva, el seguimiento en las instituciones educativas se puede definir bajo diferentes conceptos, como los que acompañan a determinadas personas o los que van con otras personas. Asimismo, se relaciona con la pedagogía, porque es el arte de enseñar o educar. También puede estar relacionado con la interacción que ocurre cuando una persona apoya a otra u otras a través de la enseñanza, aplicando tecnología y estrategias para lograr el mejor desempeño educativo.

Por otra parte, **Brigg (2000)** *“El monitoreo es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través*

*de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas. La capacidad del monitor adquiere relevancia al sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollando destrezas que conducirían al logro de los objetivos educacionales”. (p.12)*

En este sentido, se refiere al comportamiento típico que se da cuando se presenta un problema o reclamo de calidad, que es incrementar los esfuerzos de inspección y exigir que los inspectores y supervisores no descuiden su trabajo. Por tanto, se detecta el problema, pero no se han tomado medidas para eliminar la causa del mismo, es decir, solo se continuarán los esfuerzos en la calidad y los problemas.

En este sentido, es obvio que el monitor debe acompañar al profesor de forma regular y evaluar constantemente para solucionar la causa o raíz del problema. El pensamiento expresado corresponde al hecho de que el apoyo docente es una acción positiva que contrasta cada vez más con la realidad observada por la escuela, porque la supervisión ha olvidado o ignorado esta importante actividad, y por su integridad esto, es muy necesario porque unifica y orienta a todos los participantes en el proceso educativo hacia un objetivo claro.

Según **Williams, (2005)** *“La función del Monitor en este momento no nos lleva al aula a hacer observaciones de clase. Es una función que le compete exclusivamente a la conducción de la institución educativa principalmente al vicedirector el acompañamiento pedagógico cuando nosotros visitamos las escuelas vemos si el equipo está haciendo la tarea. Es entonces cuando se observa la diferencia entre lo que es hoy en día y el deber ser implícito en la definición que hace, donde la asistencia pedagógica no sólo se hace al director o al subdirector, sino al docente que lo amerite”. (p.28)*

Se puede inferir que se trata de una propuesta estratégica muy prometedora. Plantea las necesidades de transformación educativa, introduce compañeros docentes, compagina el proceso y desarrolla su seguridad, autoestima y

unidad antes de que los docentes intervengan, en beneficio de todos. La sociedad avanza a través de las instituciones educativas, avanzando hacia una visión y misión positivas y prometedoras. (p. 232)

Finalmente, para **Guevara, (2013)** *“Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes, proponiendo formas de evaluación pertinentes orientadas a medir, tanto los procesos como los resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Motiva en las y los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes y, además, para reflexionar sobre su propio desempeño pedagógico. Lo indicado por el autor está orientada a que los directivos a la hora de monitorear deben orientar a los docentes en la aplicación de metodologías de evaluación que sean elaboradas de acuerdo a las particularidades de los estudiantes, mediante, la elaboración de los instrumentos capaces de medir los procesos y resultados de la evaluación”* (p.15)

#### **2.2.1.2 ENFOQUE TECNOLÓGICO DEL MONITOREO.**

En la actualidad, los docentes se enfrentan a nuevas tendencias, en el marco de la comunicación y la tecnología, los docentes deben capacitarse en sus roles específicos para enfrentar un desarrollo acelerado. Por lo tanto, es necesario que los maestros utilicen toda su mano de obra para lograr los objetivos establecidos, ir más allá de lo que ven e incluir a la comunidad en él.

Asimismo, esto significa que el sistema educativo se ve obligado a revisar sus modelos educativos, prácticas de enseñanza y aprendizaje, utilizar los servicios técnicos para mejorar sus procesos y formar estudiantes que puedan responder con éxito a los desafíos sociales. Proponerlos, y sobre esta base, el monitor debe analizar estos avances para adaptarse a las nuevas exigencias del entorno, y de esta forma permitir que los docentes



aprendan nuevas tecnologías, olviden conocimientos que ya no se necesitan y afronten nuevos retos de futuro.

Según **Guevara, (2013.)** *“El docente en su rol de investigador en tecnología debe asumir una actitud hacia su profesionalización, para así desarrollar conocimientos que interfieran en su experiencia laboral y pueda conducir con propiedad el desarrollo integral. De esta manera poder solventar problemas que se van suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los alumnos. Asimismo, el uso de la tecnología está asociado a la investigación educativa que demanda competencias científicas específicas, lo que significa que están facultados para tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas educativas en el uso de todos los medios en la cual la información sirva para la generación del conocimiento. (p.23)*

Al respecto, se planteó que la tecnología es uno de los elementos clave de la investigación científica, es un procedimiento controlado y riguroso mediante el cual podemos manipular objetos, hechos o ideas para corregir o verificar conocimientos en cualquier campo de la ciencia y la educación. En este sentido, a través de la habilidad técnica, buscar que los docentes utilicen la investigación como un elemento de resolución de problemas cotidianos, de manera que integren el conflicto de aprendizaje en la forma en que los estudiantes conviven actualmente al utilizar diversos medios de información.

Así mismo **Misas y Oberto, (2004)** *“El buen docente tan sólo puede transmitir adecuadamente su conocimiento, su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa. El docente en la enseñanza aprendizaje conoce las técnicas adecuadas para el manejo de proyectos que realizan los estudiantes que correspondan con las necesidades y que clarifique limitaciones y potencialidades, así como debilidades del colectivo escolar,*

*por ello la tecnología es el medio adecuado para la interacción global de la idea a ser desarrollada en un proyecto”. (p.14)*

Por tanto, el profesor es naturalmente un elemento de la tecnología y se convierte en un investigador empírico de la experiencia tecnológica. De igual forma, el docente siempre debe lidiar con teorías que no se pueden quedar atrás. Es de ahí que todas las experiencias que lo convirtieron en un docente investigador. El docente puede que no conozca toda la información sobre un tema, pero debe utilizar estrategias para inducir a los alumnos para investigar, y ellos mismos proporcionan esta información.

Finalmente, lo que no se puede ignorar es que cuando los docentes descubren las necesidades de las instituciones y comunidades educativas, deben tener los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que puedan comprender la realidad de la educación social para realizar indagaciones a través de la investigación. Incluir técnicas de manera efectiva y permanente en investigaciones que fomenten el interés propio y que los estudiantes intervengan en factores importantes o negativos de la comunidad que generan problemas que afectan el desarrollo de las actividades.

### **2.2.1.3 ENFOQUE ADMINISTRATIVO DEL MONITOREO.**

Según el Ministerio de Educación en la guía de trabajo sin editar del Programa Nacional de Capacitación Docente PRONACAP (2008) *“El monitoreo docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren al proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo. En este caso la definición enuncia la identificación de ésta con las funciones, propósitos, objetivos, patrones de conducta, participante y procesos del monitoreo docente. El monitoreo debe ser a su vez creadora, dispuesta a estimular al docente a innovar, creando nuevos métodos, reformulando planes y programas y elaborando nuevos*

*materiales. Para la cual será necesario que el monitor también tenga una mentalidad creadora, evitando caer en la rutina y en la improvisación. (p.32).*

Por otro lado, mencionaron que la función del monitor también incluye la selección de objetivos y planes de acción a futuro. También incluye tomar las decisiones correctas para lograr los resultados deseados. Por sí mismo, el supervisor en su función debe planificar su trabajo priorizando, dirigiendo o delegando funciones, procurando que sean claras, específicas y completas, monitoreando y evaluando constantemente para detectar el grado de consecución de las metas marcadas en este caso, tomar medidas correctivas que les permitan corregir todos los problemas y desarrollar continuamente sus habilidades, al tiempo que alientan a los maestros y gerentes a desarrollarlas.

Según **Davis y Newstrom, (2003)** *“Al respecto, un monitor debe ser un líder en sus funciones, de ahí que, definen “liderazgo como el proceso de influir en y apoyar a los demás, para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto, este concepto podría aplicarse a los monitores, ya que son las personas influyentes principales para desempeñar de buena gana su trabajo y lograr la misión de las instituciones. Por ello, se refiere también La alta dirección tiene un trabajo importante: alinear la organización para que cada persona, área y departamento colaboren entre sí por la mejora”. (p.45)*

Por el contrario, la dirección actual carece de tales funciones, lamentablemente estas funciones no se realizan universalmente, lo que lleva a los docentes a estar menos interesados en crecer como profesionales y desempeñar mejor sus roles.

Por ello, se recomienda realizar una investigación sobre las funciones de los supervisores, definir en detalle cada ítem y resaltar las bases teóricas de autores relevantes en los siguientes aspectos: planificación, organización, facilitador docente y evaluador.

De acuerdo con **Guevara (2013)** de manera muy general se puede decir que todo monitor tiene cuatro (4) grandes funciones:

**Proyectar:** Debes organizar o planificar el trabajo del día, determinar la prioridad y orden, teniendo en cuenta los recursos y el tiempo para completarlo, de la misma forma considerar la eficiencia de tus colaboradores, y la forma en que se realiza el trabajo anterior en su departamento la proyección a corto, medio y largo plazo es uno de los pilares básicos del éxito de la institución.

**Dirigir:** Esta función incluye la autorización y la toma de decisiones, lo que significa que el supervisor debe iniciar una buena relación interpersonal para que sus instrucciones sean claras, específicas, concisas y completas, sin olvidar el nivel general de competencia de sus colaboradores.

**Desarrollar:** Esta función le da al monitor la responsabilidad de mejorar continuamente el nivel de los docentes, cultivar las habilidades laborales, investigar y analizar los métodos de trabajo, y formular nuevos y antiguos planes de formación de docentes, con el fin de mejorar la eficiencia laboral de los colaboradores, estimular el entusiasmo laboral, incrementar el empleo, satisfacción y lograr un trabajo de alta calidad y fuerzas productivas.

**Controlar:** Esto significa consensuar a sus colaboradores para que cada uno de ellos sea el controlador de su propia gestión, y luego el supervisor actúe como el coordinador de todo el establecimiento de objetivos. Supervisión significa control. El supervisor debe evaluar constantemente para comprobar hasta qué punto él o la dirección de la empresa ha obtenido el plan.

Esta situación ha provocado serios e irreversibles problemas, maestros y profesores están atrapados en su trabajo diario, los niños van a deserciones, la participación de los estudiantes es baja, los planes se repiten y la moral baja. (p.132)

#### **2.2.1.4. TIPOS DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO.**

##### **a. Acompañamiento Pedagógico Interno.**

En el modelo interno, quien asume el rol básico de socio docente es el director o el equipo directivo, este modelo acompañante se lleva a cabo en las IIEE de educación completamente diversificada, porque el director no es el encargado del aula. El acompañamiento en las IIEE plurianual no es posible a menos que las condiciones lo permitan, pues en estos casos todos los profesores tienen una clase a cargo y delegan un profesor en el rol de director, lo cual puede hacerse por nombramiento o comisión. Una de sus responsabilidades es promover y desarrollar la autonomía profesional en el marco de la mejora continua de acuerdo con los desafíos que plantean los nuevos métodos educativos.

En cada institución educativa, el compromiso de gestión Institucional estipula la supervisión y acompañamiento de la práctica docente. Para lograr este objetivo, el equipo de gestión debe planificar, implementar y evaluar las visitas de salón a todos los docentes de acuerdo con el cronograma del año escolar, e insertar por el año escolar plan de trabajo (PAT), cada docente puede concertar hasta 3 visitas por año. De igual manera, en PAT se deben planificar reuniones de aprendizaje mutuo para desarrollar temas y necesidades de interés para los docentes en función de sus fortalezas y debilidades. Además de evaluar y analizar resultados del aprendizaje, y tomar acciones para mejorar el desempeño docente y los resultados del aprendizaje.

Como estrategia de supervisión de la labor profesional de los docentes, la docencia de la escuela se acompaña de la evaluación de su desempeño y la obtención de resultados para reuniones de reflexión, a partir de ahí fortalecer

las debilidades docentes, con el objetivo de reposicionar la docencia al trabajo, de acuerdo con las necesidades actuales.

En las últimas décadas, la supervisión docente centró sus acciones en la ejecución y control de la labor administrativa del supervisor o equipo directivo, pero ahora es una estrategia orientada a desarrollar y mejorar el desempeño de los docentes y su perfeccionamiento y producción para hacer aprovechamiento completo del espacio y recursos para llevar a cabo importantes aprendizajes para los estudiantes en la docencia.

#### **b. Acompañamiento Pedagógico Externo.**

El segundo tipo de acompañamiento es asumir y desempeñar las funciones de un docente seleccionado a través de concurso abierto y cumplir con los requisitos del puesto, no necesariamente deben trabajar en las IIEE perteneciente a la UGEL, donde prestará sus servicios. Debe coordinarse con el equipo directivo, docentes y autoridades locales para emprender y liderar las acciones y estrategias que apoyan la docencia. Al final de la intervención, debe dejar un informe detallado que describa las acciones tomadas, las dificultades encontradas y los logros u objetivos alcanzados como insumo para la planificación del próximo año.

Como estrategia, el acompañamiento se desarrolla en la intercesión o labor formativa del docente en servicio, propuesto, ejecutado y evaluado por el Ministerio de Educación e instancias de gestión descentralizadas con el objetivo de fortalecer competencias y desempeños de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docentes.

Para la intervención del PELA en Cusco, el proyecto es abarcar la región y la provincia de Cusco, liderado por el departamento de gestión educativa en la ciudad de Cusco, y ejecutado en la UGEL de Calca; con base en el método de presupuestario por resultados, Invertir en presupuestos públicos de manera responsable, eficiente y oportuna, orientada al

aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas públicas, priorizar las áreas de matemática y comunicación, además apelar a los profesionales de la educación a tener una imagen en todos aquellos que se enfocan en la primaria de la UGEL de Calca (maestra única y año) Experiencia y experiencia en desempeñar el papel de compañeros y formadores en las Instituciones Educativas.

La mayoría son profesores contratados, directores a cargo de sus funciones y estudiantes con necesidades de aprendizaje. Para hacer frente a la cantidad de Instituciones Educativas como objetivo, en muchos casos los pares que parecen no tener un perfil o no entienden la realidad del entorno que monitorean se fusionan, siguen ingresando y crean conflictos en la organización porque solo se preocupan por las solicitudes y muchas veces no explican el documento.

Por otro lado, en muchos casos, estos pares engañarán a los padres y los entregarán a los profesores a los que se opone el Ministerio de Educación para evitar estos desequilibrios, que deben ser entregados a las universidades o instituciones educativas de la región. En realidad, no debe ser una persona sin experiencia, porque es contradictorio que te contraten para supervisar, y eso a muchos profesores no les gusta para nada.

A través de las normas citadas en el trabajo actual, el MINEDU implementa y ordena estrategias de formación docente en servicio entre pares de manera individual y grupal, y mejora las prácticas docentes a partir de las visitas de diagnóstico para tener una línea de base. En este marco, el seguimiento del aula y las reuniones de aprendizaje mutuo y otras prácticas son estrategias de comunicación vivencial, experimental y profesional lideradas por pares y equipos directivos. Considerar esta estrategia como un proceso no evaluativo con carácter menos punitivo, pero como una serie de alternativas y acciones, buscando la mejora profesional continua de los docentes acompañantes, con la formación interna realizada de manera colaborativa entre docentes y supervisores de educación como eje ser consciente de la institución y/o red educativa a la que pertenece.

En el mismo documento normativo también se estipula que el paquete docente es una acción interna para orientar la estrategia, y la acción de apoyo es el director, subdirector o coordinador docente para cumplir con el compromiso de gestión de la institución, a través de la implementación de la estrategia de compañerismo en la Institución Educativa y a través de la comunidad de aprendizaje profesional la participación y el trabajo colaborativo para la formación e integración, y la actualización constante de las prácticas de servicio.

#### **2.2.1.4. DIMENSIONES DEL MONITOREO.**

- a. **Dimensión: Sensibilización.** En esta etapa, el propósito del trabajo es obtener excelentes informes e información sobre el propósito, actividades, roles y funciones de todos los participantes e interventores involucrados. Coordinar y socializar con directores y docentes que participarán en el proceso de formación docente con el apoyo de la docencia, y sensibilizar sobre la necesidad de recibir capacitación en servicio profesional y la importancia de la reflexión individual y en equipo sobre los temas docentes. Desde la planificación crítica y reflexiva, ejecución y evaluarlos.

La conciencia se desarrollará a través de tres momentos: antes de la reunión, durante la reunión y después de la reunión, los tres tienen metas a cumplir, desde la presentación hasta la implementación por parte del gerente de la Jornada de Sensibilización del Docente, compartiendo información de la intervención, además de recolectar los aportes del director y docentes, brindando visitas diagnósticas relevantes, propósito y procedimiento, pistas y rutas, a través del DIFODS para notificar las actividades realizadas durante el seguimiento, herramientas de registro de aplicaciones y recolección de información verificada en el MINEDU, esto permitirá los avances y dificultades en la Implementación y desarrollo del diagnóstico de acompañamiento, que eventualmente será supervisado por el docente Se institucionaliza el compromiso.



b. **Dimensión Diagnóstico.** El objetivo de esta etapa es recoger las debilidades, dificultades y deficiencias en la formación en el puesto de trabajo de los docentes acompañantes, y comprender el trasfondo educativo social.

En este trabajo se recogerá en primer lugar toda la información de la práctica docente y los antecedentes específicos de los docentes, y se aplicarán diferentes herramientas para comprender la situación actual. Con esta información, se elaborará un plan de acompañamiento a nivel individual e institucional, priorizando las necesidades de capacitación identificadas durante la visita de diagnóstico. Este plan fue negociado por los actores, quienes firmaron el cronograma de la visita. El plan de apoyo define acciones de formación docente en función de las necesidades sistemáticas y potencialidades de la visita de diagnóstico. El plan se desarrolló en coordinación con el director y se incluirá en el PAT de este año.

La fase de diagnóstico es importante porque permite comprender la línea de base de la formación docente y sus prácticas docentes, por lo que los pares deben formular acciones; permitir el cumplimiento de todos los planes y metas que se persiguen antes, durante y después de la visita de diagnóstico. Para desarrollar un cronograma para las visitas de diagnóstico, se debe considerar el cronograma y las observaciones del aula designadas deben realizarse en el mejor bloque de dos horas de enseñanza. Reúnase con el director para explicar en detalle el propósito de la visita de diagnóstico y la aplicación de la tabla de características de contexto de la I.E. El enfoque para recopilar información relevante puede afectar la implementación de la estrategia de alguna manera. Verificar el cronograma de visitas del maestro, ajustar el cronograma, determinar la fecha y hora de cada visita e informar las herramientas que se utilizarán en la visita al aula.

c. **Dimensión: Desarrollo.** En la etapa de desarrollo, la observación sistemática es una prioridad, buscando afirmar la validez y confiabilidad del proceso, por lo que el observador debe prestar atención a los aspectos que considera relevantes y fundamentales para la formación activa de los docentes, y fortalecer sus competencias profesionales. Recopile la

información necesaria de forma sistemática para predefinir métodos y técnicas de registro, procesamiento y análisis de datos. Estos procesos deben estar estandarizados, es decir, no importa quién asuma el rol de observador, deben ser los mismos.

Luego de la visita de clase, se realiza un diálogo reflexivo, cuyo objetivo es reflexionar críticamente sobre la aceptación de las debilidades y fortalezas del docente acompañante, con el objetivo de lograr un cambio positivo a través de las acciones y decisiones en clase.

Esto significa que el diálogo reflexivo debe alentar a los docentes a mantenerse alejados de su propia práctica, analizarla desde una nueva perspectiva e identificar sus limitaciones y potencialidades de una manera más objetiva. De igual forma, los docentes acompañantes deben estar acompañados de docentes que realizan la práctica docente, y orientar a los docentes para que conduzcan la autoevaluación y la autocrítica a través del proceso de cuestionamiento y cuestionamiento cruzado. Como base para reflexionar sobre la calidad de los temas planteados en el desarrollo del diálogo, también debe ser desafiante y motivador profundizar en el análisis de su experiencia y conocimiento.

- d. **Dimensión: Cierre o final.** Una vez finalizadas las acciones anteriores, el docente acompañante realiza una serie de actividades para mostrar y demostrar los resultados alcanzados por el docente acompañante, y analizar sistemáticamente la diferencia entre la situación inicial y el desarrollo. En la etapa final, se debe realizar una visita final al aula para evaluar el proceso desarrollado, las dificultades encontradas y los logros relacionados con las habilidades prioritarias y el desempeño. Asimismo, a nivel de institución educativa, se realizará un encuentro de reflexión que enfatice los principales logros.

Por otro lado, con la participación de directivos, docentes y pares, expresar la experiencia personal y las opiniones sobre el proceso de desarrollo, y proponer y socializar el compromiso de mejorar continuamente la formación profesional de los servicios docentes. En la parte administrativa, el instructor informará en detalle el progreso de cada instructor, y también investigará el trabajo realizado por el instructor para evaluar los resultados, dificultades y acciones desarrolladas en compañía del docente.

### 2.2.3. CLIMA INSTITUCIONAL

#### 2.2.3.1. TEORÍAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL.

De acuerdo con **Brunet (2004)** *“Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste”*.(p. 55).

Como regla general, cuando la escuela Gestalt y la escuela funcionalista se aplican a la investigación del clima organizacional, tienen un elemento básico común, que es el nivel de estado estacionario (equilibrio) que el sujeto está tratando de alcanzar en la institución en la que se encuentra. trabajo. Las personas necesitan obtener información de su entorno laboral para comprender los comportamientos que requiere la organización para lograr un nivel aceptable de equilibrio con el mundo que les rodea. Por ejemplo, existe una tendencia a defenderse del entorno de una manera equilibrada para ello, este clima requiere una acción defensiva.

A sí **Martín y Colbs (1998)**, hacen referencia a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

*Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individual. Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.*

*Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.*

*Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.  
(p. 66)*

Luego de aclarar el género detrás del concepto de clima organizacional, cabe mencionar que esta investigación adopta la teoría del clima organizacional o sistema organizacional propuesta por Likert. Esta teoría nos permite estudiar la naturaleza del clima en términos de causalidad y también nos permite analizar el papel de las variables que componen el clima observado.

**Brunet (2004)** *“Sostiene que en la percepción del clima institucional influyen tres grupos de variables. La primera de ellas son las causales referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Referente a las variables intermedias, se tiene que estas reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales; al respecto se mencionan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. Las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida”.*

### **2.2.3.2. CONCEPTO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Existen controversias sobre el tema de la definición, objetivamente podemos referirnos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que la reacción subjetiva se relaciona con la percepción de los trabajadores sobre su entorno de desarrollo.

**Según Palacios (1994),** *“El clima institucional o ambiente de trabajo es un factor determinante, puede facilitar los procesos organizacionales de gestión incentivando el cambio e innovación a sí mismo el clima institucional se refiere a la asociación de elementos del entorno de trabajo percibido por los factores y adjudicar como elemento principal la influencia en su comportamiento”.*(p.54)

Podemos decir que para ambos autores el clima institucional debe ser favorable, trabajando en mejorar la convivencia de acuerdo a los factores que influyen el comportamiento y actitud de cada trabajador de una institución o empresa.

Por su parte Chiavenato, (2000), *“Sostiene para que haya un buen clima en la escuela, tiene que ver mucho el lugar interno existente con los integrantes de la organización, donde se facilita bienestar y seguridad de las carencias personales y un alto nivel moral de los integrantes. Por todo lo manifestado por los diferentes autores sobre clima institucional podemos definir como la piedra angular que sirve como enlace para las buenas amistades personales entre cada una de los integrantes de la comunidad educativa, es por ello que en la calidad en la transferencia de conocimientos y los logros de metas que se espera en cada institución educativa. Un buen clima en la escuela, tiene que ver bastante con las características personales de cada miembro de la institución donde se desenvuelve diariamente con cada una de los integrantes”.* (p.167)

#### **2.3.2.4. CARACTERÍSTICAS DE CLIMA INSTITUCIONAL.**

El ambiente institucional vincula las actividades que se desarrollan en la institución, y utiliza los componentes individuales de cada integrante. A través de estos factores se pueden determinar características, actitudes, habilidades, conocimientos, motivaciones y otros comportamientos psicosociales y culturales. Este comportamiento permitirá una adecuada situación en el entorno es propicio para lograr los objetivos.

Así mismo, **Rodríguez (2006)** definió: “El clima institución en muy complejo en el que intervienen variables, tales como el contexto social, los valores y normas vigentes de un sistema institucional, en los entes formales e informales la definición de clima es asumida por rendimientos de metas bajo estilos de autoridad y liderazgo” (p. 85).

Cada departamento, por independiente que sea, debe respetar ciertas normas y valores, para que toda organización tenga un buen ambiente institucional. Una de las características básicas de las instituciones educativas es tener y realizar un trabajo conjunto, para poder innovar y atender los cambios internos y externos, también es muy importante la integración de los servidores públicos, con base en la normativa, los procesos y la supervisión.

#### **2.2.2.5. TIPOS DE CLIMA.**

**Clima psicológico:** Cuando una persona percibe y presenta diferentes entornos organizacionales con atributos personales, es porque existe un clima psicológico. En la dimensión estructural, debemos considerar la forma de obtención del producto, la forma de orientación, la conveniencia de la tarea, las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

**Clima social:** Aquí, consideramos la relación interpersonal entre cada miembro de la escuela, como directores, maestros, estudiantes y padres, con el fin de mantener una atmósfera emocional adecuada. Esto nos permite saber cómo es el ambiente institucional de la escuela. En cuanto a la contención de la dimensión personal subjetiva, afirma las calificaciones muy personales de los miembros de la escuela, y se refiere a las características de cada miembro. Lo importante es que la persona se sienta bien psicológicamente en el lugar de trabajo.

**Clima emocional:** Para lograr un buen clima en la institución educativa es necesario que cada individuo manifieste expresiones de afecto.

La teoría X y Y de Mc Gregor, (1960), afirma que el liderazgo es el clima que tiene relevancia el director.

**Clima académico:** Para Holmes, (1989), encontrado en Uría, 1998, p. 39, argumenta que los alumnos y docentes brindan valores académicos, el estudio, las perspectivas de las labores que se desarrollan en las escuelas, se transforman en una manera de relación personal y de grupo.

#### **2.2.2.6. CLIMA INSTITUCIONAL ESCOLAR.**

Según **Martín (2014)**, *“El ambiente laboral en una institución educativa se puede visualizar a partir de la convivencia entre todos los miembros. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones del día a día. Un adecuado desarrollo del Clima Institucional, se reflejará en la satisfacción de los trabajadores, eso quiere decir que la organización no solo debe brindar soporte y apoyo, sino que debe ser responsable de hacer un seguimiento del compromiso e involucramiento de cada trabajador”.* (p.53).

De igual manera, es importante contar con líderes institucionales que contribuyan y busquen resultados entre los profesores de buena gestión de recursos humanos, eviten generar resultados indignos, respeten los aportes y respuestas de los trabajadores, y establezcan una escala salarial justa, Determinen la trayectoria profesional para que todos los trabajadores pueden llegar a la alta dirección en función de sus propias ventajas, respetar plenamente el marco actual de supervisión de la seguridad y salud en el trabajo y respetar los derechos de los trabajadores, de modo que estos elementos se conviertan en la columna vertebral de la gestión de recursos humanos de cualquier organización.

Si el campo de recursos humanos no está bien gestionado, la atmósfera del sistema se verá afectada y el resultado aparecerá: los empleados están insatisfechos, no tienen motivación y, lo más importante, no se sentirán reconocidos, lo que afectará los resultados de su trabajo.



### **2.2.2.7. ELEMENTOS DE CLIMA INSTITUCIONAL.**

Tenemos los siguientes:

- El clima se refiere a las características del entorno laboral.
- Los trabajadores que trabajan en este entorno perciben estas características directa o indirectamente.
- El clima afecta el comportamiento laboral.
- El clima es una variable intermedia, que actúa como intermediario entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente persistentes en el tiempo y varían de una organización a otra y de un departamento a otro dentro de la misma empresa.
- El clima, junto con la estructura y características de la organización y las personas que la integran, conforma un sistema interdependiente altamente dinámico.

### **2.2.2.8. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL (Ezquiaga, G. 1996)**

#### **a. Dimensión: condiciones de trabajo.**

El trabajo es el motor del crecimiento económico y social y también afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, es decir, puede ser una fuente de mejora o perjuicio. El trabajo remunerado es la principal fuente de ingresos para la mayoría de las personas y una parte importante de su identidad social.

En el desarrollo de su trabajo, los trabajadores estarán expuestos a entornos que tengan un impacto positivo o negativo en su salud. Estas condiciones involucran las características de la organización del trabajo, el medio ambiente y el entorno circundante, que pueden ser considerados como factores de riesgo físicos, químicos, psicológicos sociales, mecánicos

y de ubicación. Por esta razón, el establecimiento de condiciones de seguridad y salud ocupacional está relacionado con la implementación de medidas para eliminar o reducir el riesgo de lesiones o daños a la salud, o el riesgo de daño material a los equipos, maquinaria o infraestructura de la organización. Asimismo, involucran la gestión de la salud de los trabajadores, así como las actividades y recursos de prevención dentro de la organización.

Por ello, trabajadores con adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud fortalecerán su identificación con sus lineamientos organizacionales, motivaciones y productividad. Por el contrario, si las condiciones del trabajador son inestables, además de estos aspectos, también afectaremos su salud, lo que generará altos costos sociales.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo provocan una alta frecuencia de muertes, que están relacionadas con malas prácticas de seguridad y salud ocupacional. Esto genera altos costos sociales y económicos debido a las pérdidas relacionadas con las horas de trabajo, el desarrollo de la producción, la atención médica y la rehabilitación de los trabajadores y los pagos de compensación.

#### **b. Dimensión: Relaciones Interpersonales.**

La relación interpersonal es una asociación a largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones, como el amor y el gusto artístico, las actividades empresariales y sociales. Las relaciones interpersonales ocurren en una variedad de entornos, como la familia, los amigos, el matrimonio, la amistad, el trabajo, los clubes, las comunidades y las iglesias. Pueden estar regulados por leyes, costumbres o acuerdos mutuos, y son la base de los grupos sociales y de toda la sociedad.

La relación interpersonal es la interacción entre dos o más personas. Estas son relaciones sociales y, por lo tanto, están sujetas a las leyes y sistemas

de interacción social. La comunicación implica todo tipo de relación interpersonal, es decir, la capacidad de las personas para obtener información sobre su entorno y compartirla con los demás. El proceso de comunicación se forma mediante el envío de señales (sonidos, gestos, símbolos), cuya finalidad es dar a conocer la información. La comunicación exitosa requiere destinatarios que sean capaces de decodificar e interpretar información. Si la comunicación falla, las relaciones interpersonales se complicarán.

- **Dimensión: Trabajo en equipo y cooperación.**

Cómo promover la cooperación entre los miembros del equipo. Un equipo de alto rendimiento debe funcionar como un engranaje perfecto, y cada miembro realiza correctamente cada tarea para lograr el objetivo común. En este sentido, si queremos unirnos y dejar que nuestros colaboradores avancen en la misma dirección, la cooperación entre los miembros del equipo es fundamental.

En un equipo de trabajo de alto rendimiento y con perfecta cohesión, es más fácil producir sinergia y mantener el entusiasmo y compromiso de los miembros. Sin embargo, estos equipos de trabajo suelen pertenecer a diferentes departamentos de una misma empresa, e incluso trabajan dispersos geográficamente.

Por lo tanto, cultivar la cooperación en equipos de alto desempeño requiere que los jefes de equipo o gerentes ejerzan una serie de habilidades. Al aumentar la participación y el entusiasmo de todo el equipo, sus colaboradores pueden lograr los mejores resultados:

Primero, debe comprender a las personas con las que trabaja, comprender sus fortalezas y áreas que necesitan mejorar, y ser capaz de promover la sinergia entre los equipos.

En segundo lugar, debe alentar a su equipo a trabajar por un objetivo común y ponerlo por encima de los intereses personales.

Debe facilitar que los miembros del equipo establezcan relaciones de confianza, creando así un buen ambiente de trabajo.

Por último, debes ser capaz de resolver cualquier situación difícil de forma positiva y constructiva.

**Maximiliana Pérez (2012),** *“Menciona que el clima es el resultante de la percepción que tienen los trabajadores de una realidad objetiva; es decir con un nivel de comunicación, respeto mutuo, estos factores definirán un clima favorable y un nivel alto de satisfacción, dando un resultado positivo en la productividad y rendimiento del trabajador (p.124)*

**Rensis Likert (1961),** *“Desarrolla una serie de estudios de gran alcance, en los que, enfatiza el contexto humano de la organización, llegando a la conclusión de que la atmósfera creada en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tienen importantes consecuencias sobre el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad presenta cierto número de dimensiones propuestas por investigadores. (p.67)*

El número de dimensiones encontradas es muy diferente en su conjunto, porque se pueden ver de 3 a 9 dimensiones en el grupo de encuesta que aparece en esta tabla. Cabe señalar también que ciertas dimensiones se superponen entre sí, lo que muestra que el ambiente institucional señalado por los investigadores tiene varias dimensiones comunes, de las cuales nos resulta más conveniente para nuestro trabajo de investigación.

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL (PALABRAS CLAVES)**

### **2.4 HIPOTESIS Y VARIABLES.**

#### **2.4.1 HIPOTESIS GENERAL**

Existe una relación alta y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

#### **2.4.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS:**

El Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 es regular en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

El clima institucional es regular durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco año 2021.

Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en la

Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de  
Pisaq – Cusco año 2021.

## **2.5 IDENTIFICACION DE VARIABLES**

**VARIABLE . 1 :** Monitoreo Pedagógico.

**VARIABLE. 2 :** Clima Institucional.

### **2.5.1 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

#### **1.- Monitoreo Pedagógico.**

- Fase Sensibilización.
- Fase Diagnóstico.
- Fase Desarrollo.
- Fase Cierre o final.

#### **2. Clima Institucional.**

- Condiciones de trabajo.
- Relaciones interpersonales.
- Trabajo en equipo y cooperación.

## 2.5.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
<b>V1: MONITOREO PEDAGOGICO</b>  MINEDU (2018)  Este es un acompañamiento docente que el director utiliza todos los días, y su objetivo es orientar a través de los procesos técnicos, desarrollar habilidades y mantener la sensibilidad a través de las relaciones interpersonales”.	Sensibilización.	. Reconoce la importancia del acompañamiento.	2
		. Entiende las metas y objetivos.	2
		. Comunica sobre la importancia del acompañamiento.	2
	. Diagnóstico	. Identifica el propósito del diagnóstico.	2
		. Identifica los instrumentos de recojo de información.	2
		. Identifica las debilidades y fortalezas.	2
	. Desarrollo.	. Acoge al acompañante en el aula.	2
		. Reflexiona críticamente sobre el desarrollo del acompañamiento.	2
		. Análisis del fortalecimiento del acompañamiento.	2
	. Cierre o final.	. Reflexiona sobre los logros del monitoreo.	2
. Aplica autoevaluación a su práctica pedagógica.		2	
. Aplica plan de mejora sobre los resultados.		2	
<b>V2: CLIMA INSTITUCIONAL.</b>  Según Palacios (1994), “El clima institucional o ambiente de trabajo es un factor decisivo, que puede	. Condiciones de trabajo.	. La institución cumple físicamente con las condiciones necesarias.	2
. Las normas de la institución son humanamente aceptables y favorables.		2	
. Se respeta los horarios y beneficios sociales de acuerdo a la ley.		2	

impulsar los procesos de gestión organizacional y fomentar el cambio y la innovación”.	los de	. Relaciones interpersonales.	. Demuestra empatía con todos los miembros de la institución.	2
			. Demuestra tolerancia y asertividad dentro y fuera de la institución.	2
		. Se lleva muy cordial con todos los miembros de la comunidad institucional.		2
		. Trabajo en equipo y cooperación.	. Demuestra cooperación y trabajo en equipo dentro y fuera de la institución.	2
			. Cooperación con todos los miembros de la institución dentro y fuera.	2
			. Demuestra habilidades sociales para el trabajo en equipo.	2

**Fuente: Construcción propia.**

### **TERMINOLOGIA BÁSICA:**

**MONITOREO.** Proceso de recojo de información por medio de la observación, que permitan comprobar el desempeño de las funciones.

**ACOMPANAMIENTO.** - Es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, que busca mejorar la práctica pedagógica con participación de actores, monitor y docente

**DESEMPEÑO.** - Se denomina desempeño al grado de desenvolvimiento que una entidad o individuo tiene con respecto a un fin esperado.

**DESEMPEÑO DOCENTE.** - Concepto integrador del conjunto de capacidades, actitudes y resultados obtenidos en el trabajo en un determinado período, por una persona o una institución educativa.



**DOCENTE.** - Individuo que realiza acciones referentes a la enseñanza, imparte sus conocimientos en base a una determinada ciencia

**ENFOQUE.** - Se fundamenta en la teoría y se orienta en la doctrina, por ello el enfoque puede estar vigente en una determinada época, y en otra no, designándola como un análisis individual sobre un determinado hecho o fenómeno de la realidad.

**CLIMA INSTITUCIONAL.** - Ambiente de trabajo es un factor determinante, puede facilitar los procesos organizacionales de gestión incentivando el cambio e innovación, además de ser el ambiente que se vive en una determinada institución.

**HABILIDAD SOCIAL.** - Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

**COMUNICACIÓN.** - Es el proceso continuo y permanente de interrelación social. Es un principio de la administración con el fin de mejorar las interacciones entre los elementos que lo conforman.

**RELACIONES INTERPERSONALES.** - Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

**NORMAS DE CONVIVENCIA.** Las normas son acuerdos para la convivencia respetuosa y para el trato justo y solidario. Establecerlas en el aula con los estudiantes permitirá que sean conscientes de que se dan para regular las diferentes actividades del aula y establecer una mejor convivencia entre ellos.

**AULA.** El aula es el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje formal, independientemente del nivel académico o de los conocimientos impartidos en cada uno de ellos.

## CAPÍTULO III.

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Por la naturaleza del tema en estudio, este responde a una investigación NO EXPERIMENTAL.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Además, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones y componentes del fenómeno investigado.

Finalmente, la presente investigación es de tipo **básica sustantiva**, el alcance o nivel de estudio es descriptivo explicativo, pues tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la variable monitoreo pedagógico y clima institucional.

Así mismo determinar la relación entre las dimensiones.

#### 3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

El nivel de investigación es: **Descriptivo - Explicativo**.

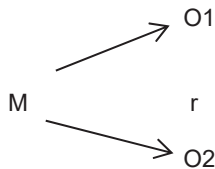
#### 3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño de la investigación es correlacional – causal.

El presente trabajo de investigación es de diseño no experimental, porque las variables no son manipuladas por el investigador.

Al respecto **Hernández, Fernández y Batista (2010)**, definen al diseño no experimental como un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de las variables y solo se observa los fenómenos en su ambiente natural.

Correlacional de corte transversal.



r- relación entre variables.

M: muestra

O1. Medida de la variable 1

O2. Medida de la variable 2.

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.4.1 POBLACIÓN.

Todos los docentes de la Institución Educativa Tahuantinsuyo un total de 24 docentes.

#### 3.4.2 MUESTRA:

La muestra fue seleccionada tomando la técnica no probabilística intencionado por el investigador que está conformado por el 100% de los docentes.

**CAPELLA RIERA.** En casos de investigaciones con estudiantes por estar ya estratificados en diversos casos se puede seleccionar

intencionalmente utilizando la no probabilística por intención del investigador.

### **3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.**

Para el recojo de evidencia se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

- **OBSERVACIÓN:**

A través de la observación directa se ha caracterizado el problema de investigación, en cuanto al monitoreo de los docentes y el clima institucional. Observación que se hizo en forma sistemática y acuciosa durante mucho tiempo, registrando la información en fichas de observación.

- **ENCUESTA:**

Se aplicó dos cuestionarios, uno de 28 ítems para el monitoreo y otro 30 ítems para la variable clima institucional, los mismos que se hicieron por dimensiones de estudio.

### **3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

Los instrumentos para recolectar datos corresponden al cuestionario, que fueron aplicados a los docentes de la IE. N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq, que está conformado por 58 ítems distribuidos en dimensiones, según cada variable:

- Para la variable Monitoreo pedagógico sus dimensiones son: Fase sensibilización (7 ítems), Fase Diagnostico (7 ítems), Fase Desarrollo (7 ítems) y Fase cierre o final (7 ítems).
- Para la variable clima institucional y sus dimensiones: Condiciones de trabajo (10 ítems), Relaciones interpersonales (10 ítems). Trabajo en equipo y cooperación (10 ítems). Para el análisis e interpretación se realizó de todo el instrumento y a nivel de cada ítem planteado en función de las variables y dimensiones mencionadas, utilizando para ello la tabla de frecuencias y las

figuras respectivamente.

Asimismo, para la interpretación de resultados se han considerado también las tablas y figuras que representan los porcentajes obtenidos por dimensión y variable que responden a los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación.

Cuestionario: “Es un formato redactado en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan, debe reflejar y estar relacionado con las variables y sus indicadores”. (Fariñas, 2010).

El cuestionario es una relación de preguntas que está debidamente esquematizado de acuerdo a las variables e indicadores considerados en el trabajo de investigación, que fue aplicado a los docentes de la Institución Educativa N°50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico Písaq.

<b>TECNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>VALORACION /DIMENSIONES</b>	<b>VALORACION / VARIABLES</b>
<b>Encuesta</b>	<b>Monitoreo pedagógico</b>	Muy en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 De acuerdo=3 Muy de acuerdo=4	Alta=3 Regular=2 Baja=1 Muy baja=0
<b>Encuesta</b>	<b>Clima Institucional</b>	Muy en desacuerdo=1 En desacuerdo=2 De acuerdo=3 Muy de acuerdo=4	Alta=3 Regular=2 Baja=1 Muy baja=0

### 3.7 ANALISIS Y CONFIABILIDAD.

#### **Alfa de Crombach:**

“Con ello se evaluó la confiabilidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Crombach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas; El coeficiente  $\alpha$  de Crombach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total. Para calcular el coeficiente de confiabilidad” se usó el “coeficiente alfa de Crombach ( $\alpha$ )” Córdova (2009), cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

$k$ : Número de ítems del instrumento

$S_t^2$ : Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

**Tabla 1.**

Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems  
“Coeficiente Alfa de Crombach ( $\alpha$ )”

<b>Escala</b>	<b>Categoría</b>
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad regular
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: (Hernandez, 2014).

**Tabla 2:** *Estadísticas de fiabilidad*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elementos
,705	61

**3.8 PRUEBA DE HIPÓTESIS**

***Hipótesis general***

Ho: Las variables Monitoreo Pedagógico y Clima Institucional son independientes.

H<sub>1</sub>: Las variables Monitoreo Pedagógico y Clima Institucional están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si  $P_{valor} > \alpha = 0.05$  se acepta Ho

Si  $P_{valor} < \alpha = 0.05$  se acepta H<sub>1</sub>

**Tabla: 3**

*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,529 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	5,572	4	,000
Asociación lineal por lineal	,172	1	,000
N de casos válidos	24		

Fuente: Cuestionario

En la tabla N° 3, Se puede observar que el P valor = 0.000 es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  "Monitoreo Pedagógico y Clima Institucional están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con 4 grados de libertad.

### ***Hipótesis específica 1***

$H_0$ : La dimensión condiciones de trabajo y la variable monitoreo pedagógico son independientes.

$H_1$ : La dimensión condiciones de trabajo y la variable monitoreo pedagógico están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si  $P_{valor} > \alpha = 0.05$  se acepta  $H_0$

Si  $P_{valor} < \alpha = 0.05$  se acepta  $H_1$



**Tabla: 4**

*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,400 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	7,096	4	,000
Asociación lineal por lineal	1,825	1	,000
N de casos válidos	24		

Fuente: Cuestionario

En la tabla N° 4 Se puede observar que el Pvalor = 0.000 es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  “La dimensión condiciones de trabajo y la variable monitoreo pedagógico”, con un nivel de confianza de 95% y con 4 grado de libertad.

### ***Hipótesis específica 2***

Ho: La dimensión relaciones interpersonales y la variable monitoreo pedagógico son independientes.

$H_1$ : La dimensión relaciones interpersonales y la variable monitoreo pedagógico están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si Pvalor  $> \alpha = 0.05$  se acepta Ho

Si  $P_{valor} < \alpha = 0.05$  se acepta  $H_1$

**Tabla : 5**

*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,673 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	7,038	4	,005
Asociación lineal por lineal	4,096	1	,004
N de casos válidos	24		

Fuente: Cuestionario

En la tabla N° 5 Se puede observar que el  $P_{valor} = 0.000$  es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  “La dimensión relaciones interpersonales y la variable monitoreo pedagógico están asociadas”, con un nivel de confianza de 95% y con 4 grado de libertad.

### ***Hipótesis específica 3***

$H_0$ : La dimensión trabajo en equipo y cooperación y monitoreo pedagógico son independientes.

$H_1$ : La dimensión trabajo en equipo y cooperación y monitoreo pedagógico están asociadas.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Criterios de evaluación:

Si  $P_{valor} > \alpha = 0.05$  se acepta  $H_0$

Si  $P_{valor} < \alpha = 0.05$  se acepta  $H_1$

**Tabla: 6**

*Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,529 <sup>a</sup>	4	,005
Razón de verosimilitud	5,572	4	,002
Asociación lineal por lineal	,172	1	,052
N de casos válidos	24		

Fuente: Cuestionario

En la tabla N° 6, se puede observar que el  $P_{valor} = 0.005$  es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  "La dimensión trabajo en equipo y cooperación y la variable monitoreo pedagógico están asociadas", con un nivel de confianza de 95% y con 4 grado de libertad.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS.

#### 4. DESCRIPCIÓN.

Para la presentación de resultados del presente trabajo de investigación, se aplicó a 24 docentes de la Institución Educativa N° 50179. “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco, donde se presentó un cuestionario de 58 ítems.

Cuyos resultados fueron procesados en el paquete estadístico para las ciencias sociales conocidas como el software SPSS, en su versión 26, datos obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de investigación.

Los instrumentos para recolectar datos corresponden al cuestionario, que fueron aplicados a los docentes de la IE. N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq, que está conformado por 58 ítems distribuidos en dimensiones, según cada variable:

- Para la variable Monitoreo pedagógico sus dimensiones son: Fase sensibilización (7 ítems), Fase Diagnostico (7 ítems), Fase Desarrollo (7 ítems) y Fase cierre o final (7 ítems).
- Para la variable clima institucional y sus dimensiones: Condiciones de trabajo (10 ítems), Relaciones interpersonales (10 ítems). Trabajo en equipo y cooperación (10 ítems) Para el análisis e interpretación se realizó de todo el instrumento y a nivel de cada ítem planteado en función de las variables y dimensiones mencionadas, utilizando para ello la tabla de frecuencias y las figuras respectivamente.

Asimismo, para la interpretación de resultados se han considerado también las tablas y figuras que representan los porcentajes obtenidos por dimensión y variable que responden a los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación.

## 4.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: MONITOREO PEDAGÓGICO

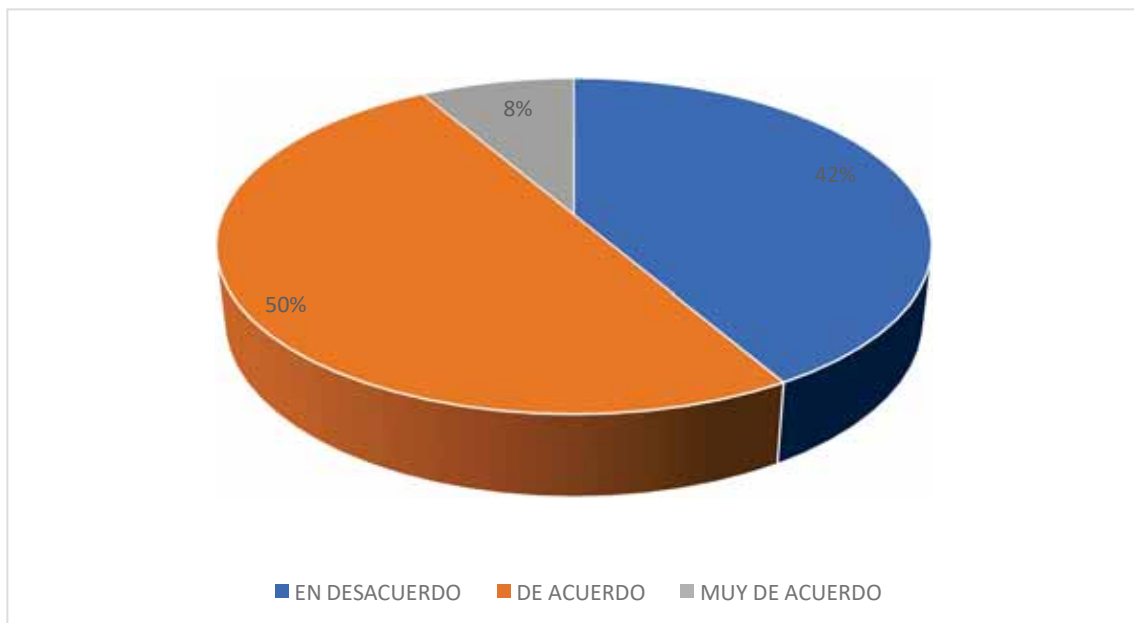
### 4.2.1 Dimensión: *Fase sensibilización*

**Tabla 7.**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	10	42%
DE ACUERDO	12	50%
MUY DE ACUERDO	2	8%
TOTAL	24	100%

*Fuente:* Base de datos

**Figura: 1**



*Fuente:* Programa SPSS versión 26

**Análisis e interpretación:** En la fase de sensibilización del monitoreo pedagógico el 8% de los encuestados mencionan que con este proceso están de acuerdo, otro 42% están en desacuerdo esto implica que la población docente está dividido casi 50% entre aceptar y rechazar esa fase de sensibilización que en casos específicos de la educación rural es importante que los pocos docentes que laboran en esta institución por lo menos la mayoría acepten esta fase, así mismo indican que es

importante que los acompañantes se muestren con amabilidad, cortesía en todo momento del proceso de monitoreo. Los materiales diversos que se emiten desde el ministerio para la fase de sensibilización son didácticos. En cambio, las normas de convivencia emanadas desde el Ministerio de Educación no siempre son justas y consensuadas.

Finalmente, el 8% de los encuestados mencionaron estar en total acuerdo con esa fase del monitoreo pedagógico que emana desde el Ministerio de Educación.

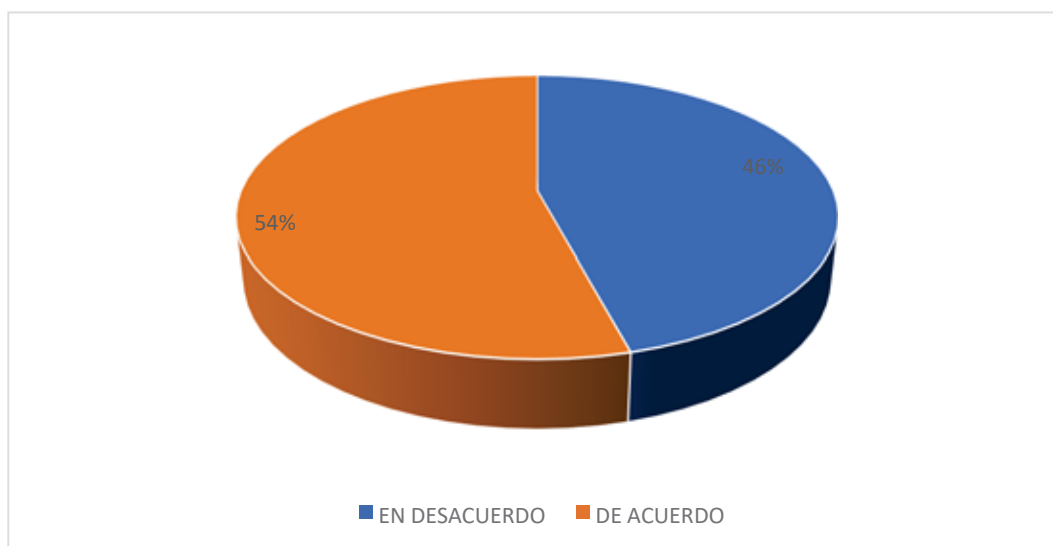
#### 4.2.2 Dimensión: *Fase diagnóstico*

**Tabla 8**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY EN DESACUERDO	0	0%
EN DESACUERDO	11	46%
DE ACUERDO	13	54%
MUY DE ACUERDO	0	0%
TOTAL	24	100%

*Fuente:* Base de datos

**Figura: 2**



*Fuente:* Programa SPSS versión 26

**Análisis e interpretación:** En lo concerniente a la fase del diagnóstico el 54% de los encuestados mencionaron estar en acuerdo y el 46% mencionan en desacuerdo, esto implica que no todos los actores pedagógicos como son los docentes están de acuerdo como es llevada esta fase de recojo de información para tener una educación más consensuada y pertinente, así mismo se indica que para esta fase utilizaron información de años anteriores, producto de esta indagación la mayor parte de los docentes tienen conocimiento y manejo de la problemática de la Institución Educativa del confrontamiento con los autores utilizados en el marco teórico se puede colegir que esta fase es la más importante puesto que nos da una idea real de lo que tiene la Institución.

### 4.2.3 Dimensión: *Fase desarrollo*

**Tabla: 9**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	9	38%
DE ACUERDO	12	50%
MUY DE ACUERDO	3	13%
TOTAL	24	100%

*Fuente:* Base de datos

**Figura: 3**



*Fuente:* Programa SPSS versión 26

**Análisis e interpretación:** En esta segunda fase denominado de desarrollo 50% menciona estar de acuerdo con la forma como se ha venido implementando el monitoreo pedagógico, un 38% está en desacuerdo de cómo se desarrolla el monitoreo, contrastando con la opinión de autores se dice que generalmente no se respalda este tipo de programas cuando estos han sido impuesto de arriba hacia abajo, de manera quienes lo implementan no lo sienten como suyos porque no fueron tomados en cuenta en la construcción de dicho programa, así mismo un 13% menciona estar muy de acuerdo, que significa que un porcentaje menor está comprometido e identificado con esta fase.



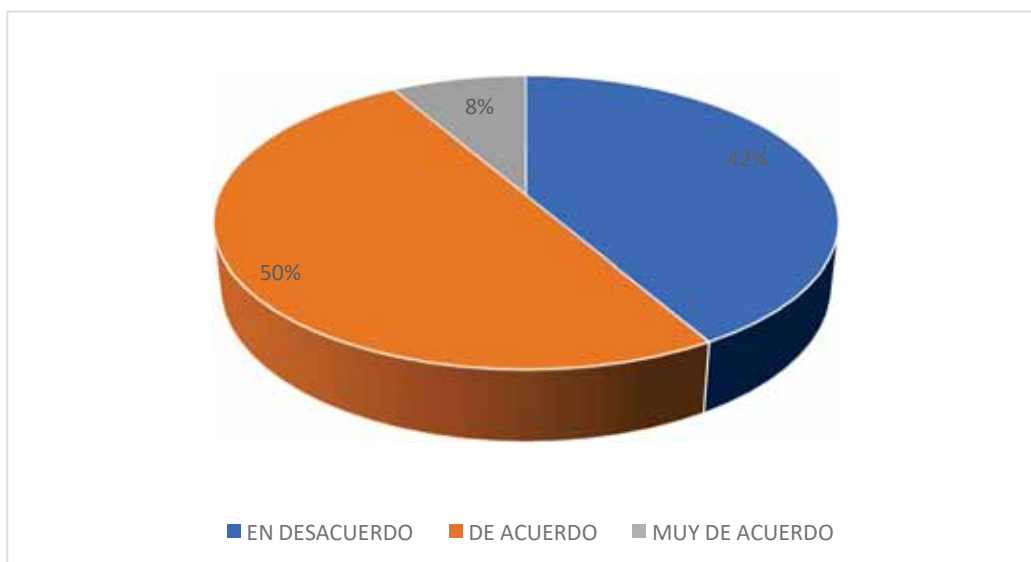
#### 4.2.4 Dimensión: *Fase cierre o final*

**Tabla: 10**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	10	42%
DE ACUERDO	12	50%
MUY DE ACUERDO	2	8%
TOTAL	24	100%

*Fuente:* Base de datos

**Figura: 4**



*Fuente:* Programa SPSS versión 26

**Análisis e interpretación:** En lo referente a la fase de cierre o final del proceso de monitoreo pedagógico el 50% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo ya que esta fase se realiza en forma regular, un 42% menciona estar en desacuerdo y un 8% estar muy de acuerdo con la forma como se cierra esta fase final del monitoreo. De la entrevista oral con los docentes indican que esta fase es de mucha exigencia de carácter documentario, el Ministerio de Educación debería simplificar los informes finales, muchos de los docentes se quejan de esta fase de documentación que en muchos casos los docentes no llegan a completar. Así mismo los productos educativos de aprendizaje durante este periodo de COVID 19 tiene muchas limitantes en la zona rural.

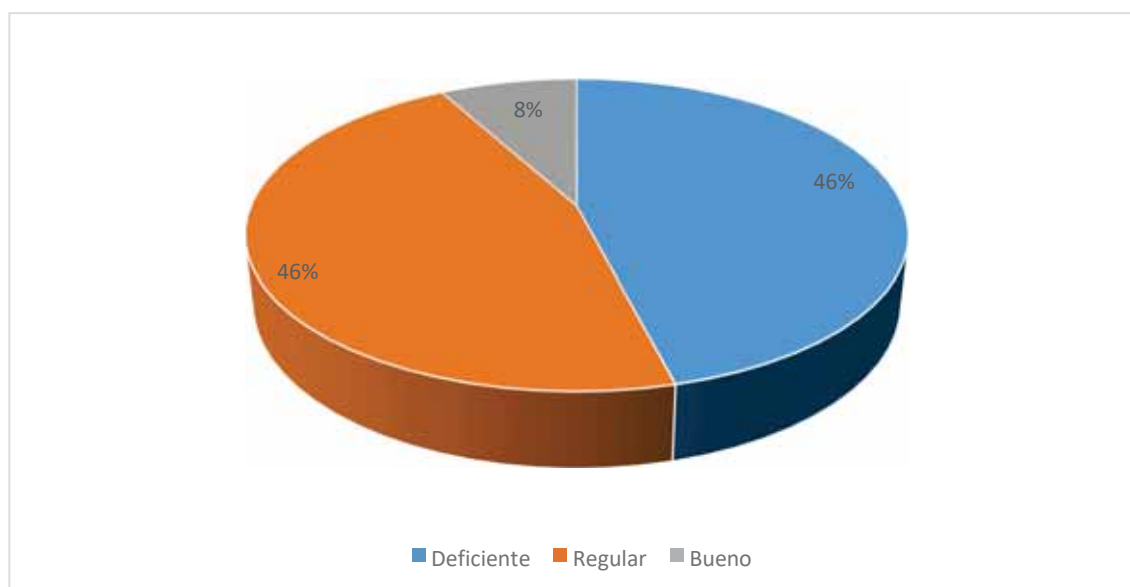
#### 4.2.5 RESUMEN DE LA VARIABLE: MONITOREO PEDAGOGICO.

Tabla: 11

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Deficiente	11	46%	46
Regular	11	46%	92
Bueno	2	8%	100
TOTAL	24	100%	

Fuente: Base de datos

Figura: 5



Fuente: Programa SPSS versión 26

**Análisis e interpretación:** Se observa en la tabla y figura el resumen de los resultados de la variable monitoreo pedagógico, donde el 46% de los docentes encuestados manifiestan que esta es regular y con el mismo porcentaje deficiente, sin embargo, en un 8% indican que es bueno. De los resultados anteriores se abstrae que los docentes optaron por la respuesta deficiente y con el mismo porcentaje que es regular y si sumamos con el porcentaje bueno se aduce de que los docentes están de acuerdo, aspecto que nos llevó a concluir que el monitoreo pedagógico en la Institución Educativa N° 50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo Chico de Písaq, es regular, lo que permite es que el momento de sensibilización respetan

los procesos de inducción, normas de convivencia, diagnóstico, desarrollo y el cierre final que ayuda en el proceso enseñanza aprendizaje. Sin embargo, lo ideal sería que estos procesos de capacitación y monitoreo que provienen del Ministerio de Educación tengan los resultados óptimos que justifiquen los recursos del Estado ya que se destinan importantes cantidades de presupuesto, pero pareciera que desde el Ministerio sólo se quisiera cumplir estos proyectos sin interesarles los resultados motivo por el cual casi nunca se evalúan los resultados finales de estos programas.

### 4.3 VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL

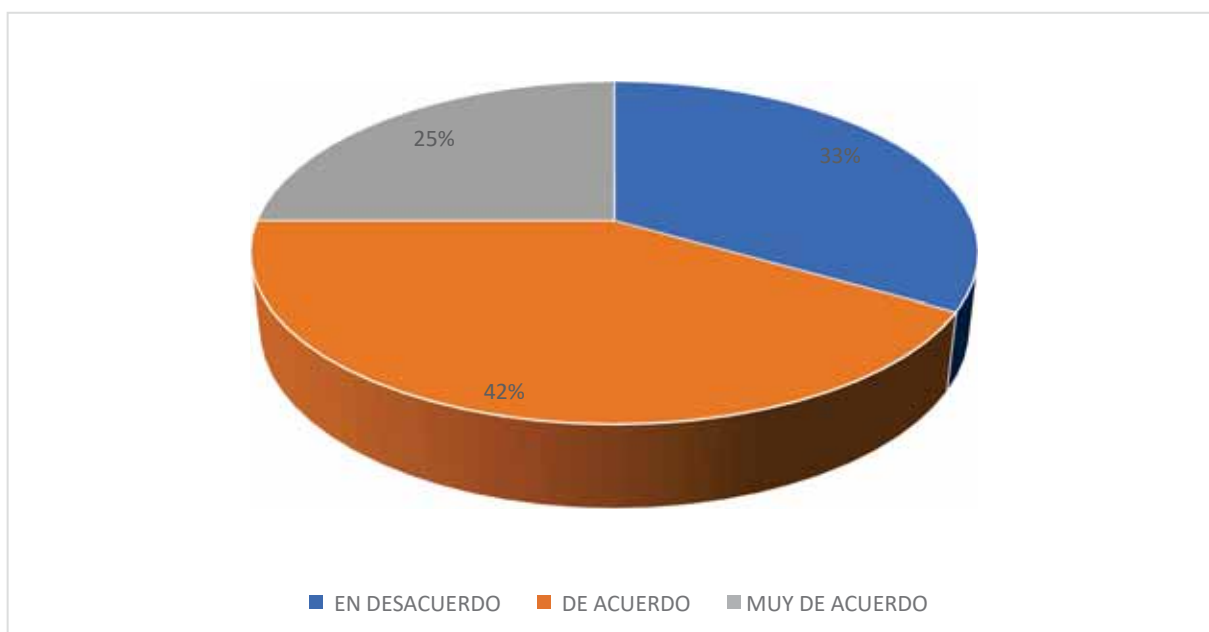
#### 4.3.1 Dimensión: *Condiciones de trabajo*

Tabla :12

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN		
DESACUERDO	8	33%
DE ACUERDO	10	42%
MUY DE ACUERDO	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: Base de datos

Figura: 6



Fuente: Programa SPSS versión 26.

**Análisis e interpretación:** En cualquier empresa las condiciones de trabajo constituyen un aspecto muy importante porque es en ella donde el trabajador pasa más tiempo. En ese entender de los docentes encuestados, el 42% menciona estar de acuerdo ya que las condiciones de trabajo son regulares, el 33% en desacuerdo y 25% está muy de acuerdo, como se puede apreciar en la figura es una cuarta parte del total de la muestra que nos indica que están **muy de acuerdo** que sería lo ideal, más bien un porcentaje importante de los encuestados mencionan estar en

desacuerdo con las condiciones de trabajo. Que la institución donde laboran los encuestados no garantiza las condiciones para desarrollar las actividades con iniciativa y creatividad. Situación preocupante puesto que desde la óptica de los especialistas el lugar de trabajo es el lugar donde más tiempo pasa el trabajador y si no tiene las condiciones óptimas los resultados no son los ideales.

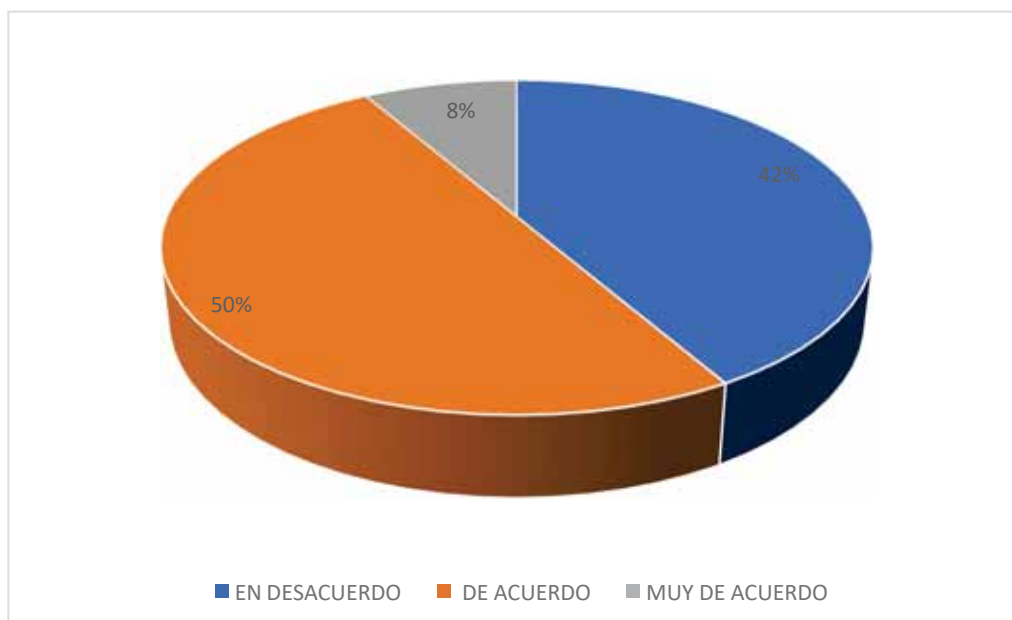
### 4.3.2 Dimensión: Relaciones interpersonales.

Tabla :13

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN		
DESACUERDO	10	42%
DE ACUERDO	12	50%
MUY DE ACUERDO	2	8%
TOTAL	24	100%

Fuente: Base de datos

Figura: 7



Fuente: Programa SPSS versión 26.

**Análisis e interpretación:** Siendo las relaciones interpersonales un aspecto muy importante en cualquier organización en el presente cuadro se aprecia que un 50% de los docentes encuestados están de acuerdo con las relaciones interpersonales que se aplica en la Institución Educativa. Así mismo el 42% de los encuestados mencionan estar muy de acuerdo con las relaciones interpersonales que se tiene en la Institución Educativa. Y un 8% están en desacuerdo con las relaciones interpersonales. En consecuencia, se puede deducir que las relaciones interpersonales que es parte del clima institucional es relativamente buena, situación que es aspecto alentador para el éxito institucional.

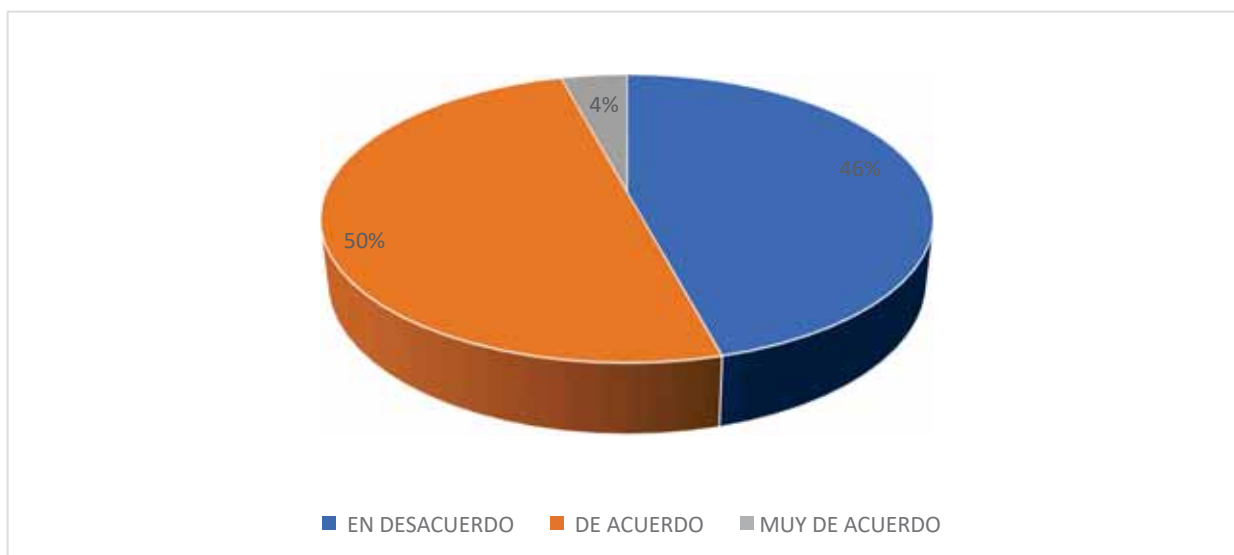
### 4.3.3 Dimensión: *Trabajo en equipo y cooperación*

**Tabla: 14**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	11	46%
DE ACUERDO	12	50%
MUY DE ACUERDO	1	4%
TOTAL	24	100%

*Fuente:* Base de datos

**Figura: 8**



*Fuente:* Programa SPSS versión 26.

**Análisis e interpretación:** El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional de las empresas altamente competitivas en ese entender de acuerdo al gráfico se puede ver que el 50% de los docentes encuestados mencionan estar de acuerdo con la forma como se trabaja en equipo en la institución. De otro lado el 46% menciona estar en desacuerdo esto implica que se tiene que mejorar el trabajo en equipo, finalmente un pequeño porcentaje del 4% muy de acuerdo, la alternativa en desacuerdo casi llega al 50% situación que se debe corregir porque no es lo correcto para lograr los objetivos educacionales un ambiente donde la mayoría actúa personalmente.

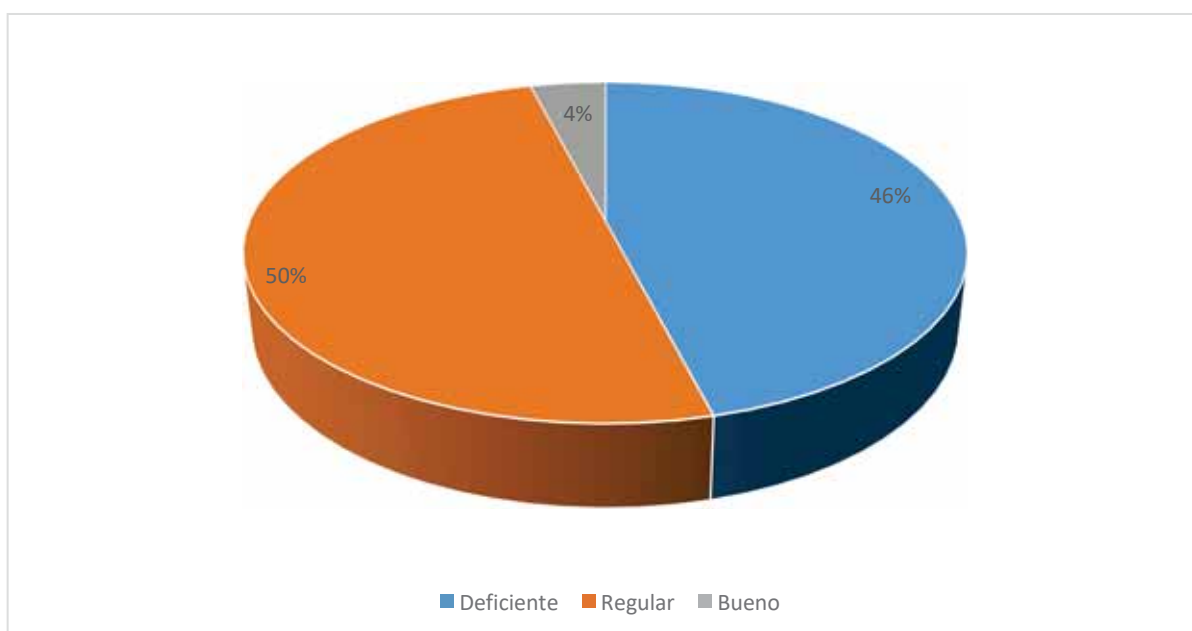
### 2.3.4 RESUMEN DE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL.

Tabla: 15

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Deficiente	11	46%	46
Regular	12	50%	96
Bueno	1	4%	100
TOTAL	24	100%	

Fuente: Base de datos

Figura: 9



Fuente: Programa SPSS versión 26.

#### **Análisis e interpretación:**

En la presente tabla y figura de la variable clima institucional, se observa que el 50% es regular, el 46% es deficiente y en un mínimo porcentaje que representa al 4% es bueno.

De los resultados anteriores se abstrae en resumen de la segunda variable donde un número considerable de 12 docentes respondieron que es regular, por lo que nos lleva a concluir que el clima institucional en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq, **es regular**, por lo que indican que en



dicha institución los docentes manifiestan que el clima institucional es regular como son: las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y que también consideran el trabajo en equipo y cooperación con los miembros de la comunidad educativa. Siendo el clima institucional un aspecto muy importante a decir de Herbart Bass ***“Ningún sueldo por muy bueno que sea, justifica un mal clima institucional”*** quiere decir que ambientes psicológicos que rodea el ambiente laboral debe ser agradable para producir mejor”. Lo ideal sería que el clima institucional sea óptimo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el año 2021 por parte del Ministerio de Educación, es significativa el mismo que se respalda con el resumen estadístico de las dimensiones de la variable monitoreo pedagógico que son: fases de sensibilización, diagnóstico, desarrollo y cierre final, que se muestra en la tabla número 11 donde el 46% de los docentes encuestados manifiestan que el monitoreo pedagógico es regular, 46 % es deficiente, en un 8% indican que es bueno.

**SEGUNDA:** El desarrollo del Clima Institucional en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco por parte del Ministerio de educación durante el presente año 2021 periodo del COVID 19, es **regular** el mismo que se respalda con el resumen estadístico de las dimensiones de la variable Clima Institucional que son: condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y cooperación según la tabla número 15. En el cual se observó que el 56% del resumen de esta dimensión es **regular**, el 46% es deficiente y en un mínimo porcentaje que representa al 4% es bueno.

**TERCERA:** Existe una relación significativa entre el monitoreo pedagógico y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco, en el proceso de monitoreo pedagógico los docentes adquieren más competencias, habilidades, destrezas, por ello las condiciones de trabajo es muy importante en la enseñanza, aprendizaje. Este grado de asociación se observa mejor al analizar la Prueba de Chi – Cuadrado, el P valor = 0.000 es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  “Monitoreo Pedagógico y Clima Institucional están asociadas”, con un nivel de confianza de 95% y con 4 grados de libertad; es decir

que si existe relación directa y significativa entre las variables analizadas, según la tabla número 4.

**CUARTA:** Existe una relación entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco, la vigilancia pedagógica permanente es recomendada para la organización de la enseñanza y aprendizaje, que son emanadas del Ministerio de Educación, por tanto, el objetivo es conseguir que desarrollen relaciones interpersonales que les permitirán establecer reglas de convivencia, comunicarse adecuadamente con otros, solucionar los conflictos y aumentar la confianza en los demás. Este grado de asociación se observa mejor al analizar la Prueba de Chi – Cuadrado, el valor = 0.000 es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  “La dimensión condiciones de trabajo y la variable monitoreo pedagógico”, con un nivel de confianza de 95% y con 4 grado de libertad, lo que refiere que existe una relación alta, directa y significativa, según la tabla número 5.

**QUINTA:** Respecto al análisis de relación entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco. La vigilancia pedagógica es un elemento que ayuda en el aprendizaje, por ello es importante el trabajo en equipo que es parte de la cultura organizacional y la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa. Este grado de asociación se observa mejor al analizar la Prueba de Chi – Cuadrado, el P valor = 0.005 es  $< \alpha = 0.05$ , existe suficiente evidencia estadística para aceptar  $H_1$  “La dimensión trabajo en equipo y cooperación y la variable monitoreo pedagógico están asociadas”, con un nivel de confianza de 95% y con 4 grado de libertad lo que muestra una relación alta, directa y significativa que se muestra en la tabla número 6.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Es muy importante el monitoreo pedagógico para que los docentes pongan en práctica todo el avance de la teoría a la práctica, para así superar las barreras que los limitan y que propician una educación inclusiva y no una educación segregadora y excluyente. Por lo tanto, el Ministerio de Educación debe tomar estos proyectos de mejora como proyectos continuos del Estado.

**SEGUNDA.** El mayor reto que tiene el Ministerio de Educación es avanzar en la construcción de procesos educativos que posibiliten fortalecer el quehacer pedagógico docente, de tal forma que se rompan formas tradicionales de educar y estar acorde con un concepto de educabilidad, que un niño o adolescente asista con éxito a la escuela. Para ello, el Estado, las Instituciones y el docente deben generar iniciativas que posibiliten el cambio de la práctica pedagógica.

**TERCERA:** Se recomienda desarrollar como una fortaleza el de implementar aún más el sistema de planificación sistemático al monitoreo pedagógico, ya que menos del 50% cuenta con un monitoreo pedagógico adecuado lo cual se relaciona en gestar un mejor clima institucional entre todo el personal docente y directivo de la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco.

**CUARTA:** Propiciar una buena comunicación, buen entendimiento entre los integrantes de la comunidad educativa para evitar conflictos y así mantener el buen clima institucional, también la implementación de una mayor organización y mobiliario, porque muchas veces en el momento del monitoreo las aulas no están adaptadas con cañones multimedia u otros recursos educativos que ayuden al docente a desarrollar adecuadamente su sesión de clases.

**QUINTA:** Por último, se recomienda que el desempeño en el aula no sea solo monitoreado o evaluado, sino que también tenga una extensión post clase en el cual el monitor oriente las dificultades del docente para mejorar su desempeño en futuras sesiones.

## BIBLIOGRAFIA.

Aguilar, R. (2005). Opciones y Condiciones de la Supervisión Educativa de la Provincia de Olancho. Tegucigalpa, México.

Iliana Patricia Del Rosario Velásquez Sánchez (2017) "MONITOREO PEDAGÓGICO Y SU INCIDENCIA EN LA METODOLOGÍA DOCENTE"  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/09/Velasquez-Iliana.pdf>

Revista DIM / Año 11 - Nº 33 - Marzo 2016 - ISSN: 1699-3748

Luis R. Tantaleán, Mariela J. Vargas y Oscar López Regalado.

Juan Rivera Cayapa (2016) Título: "CLIMA INSTITUCIONAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN EL CENTRO EDUCATIVO 6063 JOSE CARLOS MARIATEGUI DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR-LIMA 2016"  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14447/Chavarr%C3%ADa\\_SJN.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14447/Chavarr%C3%ADa_SJN.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Baptista, M., Hernández, R., & Hernández, C. (2010). *Metodol*

Callomamani, R. R. (2013). *La Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes de Institución Educativa 7035 de San Juan de Lurigancho*. Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 10 de diciembre de 2014, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/callomamani\\_ar.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1687/1/callomamani_ar.pdf)

Camacho, C. (15 de mayo de 2015). *Análisis Multivariante de Datos en Psicología*. Obtenido de <HTTP://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>

Cano, A., Castro, D., Musto, L., & Sarachu, G. (2009). *Apuntes para pensar, la Praxis del Monitoreo Pedagógico y el Rol del Docente Orientador*. Recuperado el 23 de noviembre de 2014

Casal, J., & Mateu, E. (2003). *Tipos de muestreo*. Universitat Autònoma de Barcelona, Centre de Recerca en Sanitat Animal, Barcelona. Recuperado el 2015, de [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAAahUKEwi\\_hsjou-HHAhXBhg0KHfxuAsI&url=http%3A%2F%2Fwww.mat.uson.mx%2F~ftapia%2FLe](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBsQFjAAahUKEwi_hsjou-HHAhXBhg0KHfxuAsI&url=http%3A%2F%2Fwww.mat.uson.mx%2F~ftapia%2FLe)

cturas%2520Adicionales%2520(C%25C3%25B3mo%2520dise%25C3%25B1ar%  
2520una%2520encuesta)%2FTiposMuest

Covarrubias, C., & Mendoza, M. (junio de 2013). La Teoría de Auto Eficacia y el Desempeño Docente. *Estudios Hemisféricos y Polares*, 4(2), 123.

Estrada, L. (30 de Julio de 2013). *Importancia del Desempeño Docente*. Univeridad de carabobo, Filosofía. Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://es.scribd.com/.../IMPORTANCIA-DEL-DESEMPENO-DOCENTE>

Flores, F. (2008). *Las Competencias que los Profesores de Educación Básica Movilizan en su Desempeño Docente*. Tesis Doctoral, Universidad Complutence de Madrid, Madrid - España.

Grupo Operativo de Universidades Chilenas. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad de la Docencia no Universitaria*. (C. I. Desarrollo, Ed.) Chile: CINDA. Recuperado el 27 de noviembre de 2014, de <http://www.cinda.cl/download/libros/EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCEN.pdf>

López, O. (febrero de 2014). Metodología de la Investigación Científica. *Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información*. Chiclayo, Perú.

Ministerio de Educación. (07 de Myo de 2014). *Directiva N° 15 - 2014 - MINEDU/DUGEL.02/JAPG - EBR*. Lima, Perú. Obtenido de <http://www.ugel02.gob.pe/sites/default/files/Resoluci%C3%B3nes/Directiva%20N%C2%B0%20015-2014-MINEDU-DUGEL.02-JAGP-EBR..pdf>

Morales, P. (08 de agosto de 2014). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos101/monitoreo-pedagogico/monitoreo-pedagogico.shtml>

# **ANEXOS**

**TITULO TENTATIVO: MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50179 “TAHUANTINSUYO” DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA DISEÑO	INSTRUM.
<p><b>GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo es el Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?</p> <p>¿Cómo se desarrolla el clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes</p>	<p><b>GENERAL.</b> Determinar la relación que existe entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima Institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Conocer Cómo es el Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 en la Institución Educativa “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Describir Cómo se desarrolla el clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Conocer Qué relación existe entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021</p> <p>Conocer Qué relación existe entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Conocer Qué relación existe entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe una relación alta y significativa entre el Monitoreo Pedagógico y el Clima institucional durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p><b>ESPECIFICOS:</b> El Monitoreo Pedagógico durante el COVID 19 es regular en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>El clima institucional es regular durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y las condiciones de trabajo de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y las relaciones interpersonales de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.</p> <p>Existe una relación alta y significativa entre el monitoreo y el trabajo en equipo y cooperación de los docentes durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179</p>	<p><b>VARIABLE :1</b></p> <p><b>MONITOREO PEDAGOGICO.</b></p> <p><b>VARIABLE: 2</b></p> <p><b>CLIMA INSTITUCIONAL</b></p> <p><b>INTERVIENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edad</li> <li>- Sexo</li> <li>- Condición socioeconómica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fase Sensibilización.</li> <li>• Fase Diagnóstico.</li> <li>• Fase Desarrollo.</li> <li>• Fase cierre o final.</li> <li>• Condiciones de trabajo.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Trabajo en equipo y cooperación.</li> </ul>	<p><b>TIPO</b> No experimental</p> <p><b>NIVEL</b> Explicativo – Correlacional.</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>r- relación entre variables. M: muestra O1. Medida de la variable 1 O2. Medida de la variable 2</p> <p><b>POBLACION</b> 24 docentes</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra sea seleccionada tomando la técnica no probabilística intencionado por el investigador que está conformado por 24 docentes.</p> <p><b>MUESTREO</b> Intencionado no probabilístico.</p>	<p><b>02 Itest</b></p> <p><b>03</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>03</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>03</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>02</b></p> <p><b>60 Total</b></p>



durante el COVID 19 en la Institución Educativa N° 50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021?	la Institución Educativa N° 50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.	"Tahuantinsuyo" de Cuyo chico de Písaq – Cusco año 2021.				
---	--	--	--	--	--	--

CONSTRUCCION PROPIA: BACHILLERES MERY SANDRA ALANYA CARRASCO Y SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS.

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**Estimado Colega docente, administrativo (a):**

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: *:" MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021."*. Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación .La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS. Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.**

### **VARIABLE MONITOREO PEDAGOGICO.**

A	<b>Dimensión: SENSIBILIZACIÓN</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	El proceso de inducción está debidamente organizado y planificado desde las esperas de ministerio de educación.				
2	Los acompañantes demuestran amabilidad, cortesía en todo momento del proceso de monitoreo.				
3	Los materiales diversos que se emiten desde el ministerio para la fase de sensibilización son didácticos.				
4	Las normas de convivencia emanadas desde el ministerio de educación son justas y consensuadas.				
5	Todos los docentes monitoreados se sienten satisfechos con el apoyo y acompañamiento que se panea desde el ministerio.				
6	Se percibe que los docentes monitoreados presentan buena predisposición para mejorar su práctica pedagógica.				
7	Se podría decir que la fase de sensibilización garantiza el logro de los resultados esperados de este proceso,				
B	<b>Dimensión : DIAGNOSTICO</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
8	En la fase de diagnóstico participaron todos los agentes de la educación con su participación activa.				
9	El diagnóstico es un trabajo única y exclusiva del docente del aula por que el conoce su realidad.				
10	Entre todos los pasos de monitoreo se podría decir que e diagnóstico es la más importante.				
11	Para esta fase del diagnóstico se utilizaron información de años anteriores y demás archivos.				
12	Identificar todas las necesidades de nuestros estudiantes, depende de la seriedad con la que sea estudiado esta fase.				
13	Los docentes demuestran conocimiento y manejo de esta fase de diagnóstico producto de la fase de sensibilización.				
14	Todos los docentes muestran conocimiento real de la problemática de la institución educativa.				
	El apoyo de los monitores en esta fase es fundamental porque ellos dotan de instrumentos para su aplicación.				
C	<b>Dimensión: DESARROLLO</b>	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
15	Todos los estudiantes demuestran sus potencialidades y el trabajo de los monitores cuenta mucho.				
16	No todos los estudiantes tienen los mismos ritmos y estilos de aprendizaje, en muchos casos los monitores tienen que ayudar.				
17	Los materiales producidos desde el ministerio de educación son muy didácticos y apoya mucho al logro de los objetivos.				

18	El monitoreo a través de la red tiene muchas limitantes por que en tiempos normales es posible ayudar directamente.				
19	La colaboración de los monitores durante este periodo de COVID 19 no fue del todo suficiente todo lo contrario.				
20	El apoyo de sus padres es fundamental durante este periodo de COVID 19 en el logro de los objetivos educacionales.				
21	Durante este periodo de COVID 19 muchos estudiantes no logran enviar sus actividades por diversas razones.				
	Los productos de aprendizaje en este periodo de COVID 19 enfrenta muchas limitantes siendo el principal la cobertura del internet.				
<b>D</b>	<b>Dimensión: CIERRE O FINAL.</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
22	Los docentes demuestran manejo y conocimiento pleno de esta cuarta fase de cierre o final.				
23	Los productos educativos de aprendizaje durante este periodo de COVID 19 tiene muchas limitantes en la zona rural.				
24	No todos los estudiantes logran enviar sus productos aduciendo que tienen problemas para la conectividad.				
25	El ministerio precioso mucho para el envío de las evidencias que en muchos casos los estudiantes no envían.				
26	Muchos docentes se muestran estresados producto de las presiones por parte del ministerio en el logro de las evidencias.				
27	Esta fase de cierre o final debe acabar con una actividad de extensión para evidenciar su aprendizaje.				
28	Durante este proceso de COVID 19 los estudiantes no pueden trabajar en equipos lamentablemente lo tiene que hacer solos.				

*Muchas Gracias estimado colega.*

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

## FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**Estimado Colega docente, administrativo (a) :**

*El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: " MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.". Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación .La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. GRACIAS. Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.*

**VARIABLE : CLIMA INSTITUCIONAL.**

A	<b>Dimensión: CONDICIONES DE TRABAJO.</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
1	La dirección te faculta para realizar tu trabajo con autonomía dentro y fuera de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La institución donde labora le permite desarrollar toda su creatividad, con autonomía y libertad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Percibe que las decisiones emanadas de la institución educativa son de tipo horizontal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las iniciativas de sus colegas de la institución son acogidas proactivamente. Dentro y fuera de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Percibe que cada miembro de la institución actúa con total responsabilidad. Dentro y fuera de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Las decisiones tomadas por su dependencia son respetadas y respalda por los demás. Por delegación de funciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Las opiniones de los miembros de la institución son consideradas en decisiones posteriores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La institución educativa cumple con todas las comodidades para desarrollar aprendizajes optamos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Existe armonía y compañerismo en todo el quehacer educativo dentro y fuera de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Todos los docentes son tratados por igual, los méritos y sanciones es para todos dentro y fuera de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	<b>Dimensión : RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
11	Las relaciones interpersonales en la Institución educativa son de tipo horizontal dentro del marco de la armonía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Las autoridades de la institución educativa se preocupan por la salud mental de sus docentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Los reconocimientos hacia los docentes es parte de la cultura organizacional de nuestra institución educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Cuando alguien se enferma o tiene problemas, todos los miembros de la institución ayudan en su recuperación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Todos los miembros de la comunidad educativa se desenvuelven dentro de un marco de armonía y cordialidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Las autoridades en la institución donde labora se eligen democráticamente, entre los miembros de su institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En la institución educativa todos sus miembros cumplen y respetan las reglas de convivencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Las autoridades educativas revaloran y reconocen los logros de sus docentes por muy pequeños que estos sean.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa son muy saludables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20	Las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y comunidad son muy buenas.				
<b>C</b>	<b>Dimensión: TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Muy en desacuerdo</b>
21	El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional en nuestra institución educativa.				
22	La cooperación entre los miembros de la comunidad educativa es parte de la cultura organizacional.				
23	El trabajo en equipo produce mejor que los trabajos individuales dentro y fuera de la institución.				
24	La cooperación entre los miembros de la comunidad educativa ayuda a resolver los problemas.				
25	Todos los problemas de la institución se resuelven teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros de la comunidad.				
26	La institución como política institucional pondera el trabajo en equipo y la cooperación.				
27	Cuando algún miembro de la comunidad educativa tiene problemas todos los colegas ayudan a resolver.				
28	El trabajo en equipo y la cooperación se propicia desde las autoridades de la institución educativa.				
29	Cuando se trabaja en equipo los resultados son mejores por que varias cabezas piensan mejor.				
30	El trabajo en equipo y la cooperación es algo que distingue a nuestra institución educativa.				

*Muchas Gracias estimado colega.*

**SOLICITO:** Permiso para realizar Trabajo de  
Investigación

**SEÑOR CRUZ MANGA LOPE**

**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO  
CHICO DE PISAQ – CUSCO**

Yo **MERY SANDRA ALANYA  
CARRASCO** con DNI N°43543102 con  
domicilio en Asoc. Inca Garcilaso H-1  
Cusco – Cusco y **SHIRLEY EMELYN  
RODRIGUEZ COVARRUBIAS** con DNI  
N°75944895 con domicilio en Calle  
GENERAL BUENDIA N°779 Cusco -  
Cusco nos presentamos ante usted  
respetuosamente y exponemos:

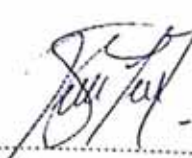
Que, habiendo culminado la carrera  
profesional de **EDUCACIÓN** en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,  
solicitamos a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en su Institución Educativa  
sobre **“MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL  
PERIODO DEL COVID 19 AÑO 2021”** para optar el grado de Licenciatura Educación de  
Lengua y Literatura y Educación Primaria respectivamente.


**POR LO EXPUESTO**

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Cusco 11 de noviembre del 2021.

INSTITUCION EDUCATIVA  
N° 50179- CUYO CHICO- PISAC  
RECIBIDO EXP. 029...  
FECHA 11/11/21  
HORA 8:00 A.M.

  
.....  
**MERY SANDRA ALANYA CARRASCO**  
DNI N° 43543102

  
.....  
**SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS**  
DNI N° 75944895

Visto la Solicitud presentada por MERY SANDRA ALANYA CARRASCO y SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS en fecha 11/11/2021, en el que se solicita **PERMISO Y AUTORIZACION** para realizar trabajo de investigación sobre **"MONITOREO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 AÑO 2021"**

Considerando que procedente atender lo solicitado:

**SE RESUELVE:** Otorgar **PERMISO Y AUTORIZACION** para desarrollar el trabajo de investigación sobre **"MONITOREO PEDAGOGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 AÑO 2021"** en la Institución Educativa N° 50179 TAHUANTINSUYO nivel Secundaria.

Cuyo Chico, 11/11/2021



*[Handwritten Signature]*  
Prof. Cruz Manga Lope  
DIRECTOR

# **CARTA DE CULMINACION**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN.**

Por intermedio del presente documento yo Dr. **ALEJANDRO CHILE LETONA**, hago constar que el trabajo de investigación intitulado: "**MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021**", sea **CULMINADO** el mismo que conducirá a la Licenciatura de los alumnos: MERY SANDRA ALANYA CARRASCO Y SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS

, el mencionado trabajo ha sido coordinado y asesorado de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la universidad.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle mis deferencias personales.



.....  
Cusco 20 de diciembre de 2021.





Primera visita a la Institución Educativa N°50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Observando el monitoreo pedagógico en la Institución Educativa N°50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Fotografía con la plana jerárquico de la Institución Educativa N°50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Observando el clima institucional en la Institución Educativa N°50179 “Tahuantinsuyo” de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa N°50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19

Aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa N°50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa N°50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19



Última visita a la Institución Educativa N°50179 "Tahuantinsuyo" de Cuyo Chico de Písaq – Cusco en el periodo COVID - 19

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**Título del trabajo de investigación:** MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.

1.1. **Nombre del instrumento de evaluación:** sobre monitoreo y clima institucional.

1.2. **Investigador:** MERY SANDRA ALANYA CARRASCO y SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS

### II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
Dr. Epifanio. Luis Canal Apaza	UNSAAC	Educación	Docente	UNSAAC	942726706.

2.1 **Lugar y Fecha:** Cusco, 25 de mayo del 2021.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			x		
	2. OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.				x	
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.				x	
	5. ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.			x		
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.				x	
	5. INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.				x	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.				x	
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.			x		
ESTRUCTURA	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				x	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				x	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				x	

### III. OPINION DE VALIDEZ:

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.

Debe corregirse.

Sello y Firma del Experto  
DNI: 24865528

Cusco 25 de mayo del 2021.

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### V. DATOS GENERALES

**Título del trabajo de investigación:** MONITOREO PEDAGÓGICO Y CLIMA INSTITUCIONAL DURANTE EL PERIODO DEL COVID 19 EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DE PISAQ – CUSCO AÑO 2021.

**Nombre del instrumento de evaluación:** monitoreo y clima institucional

**Investigador:** MERY SANDRA ALANYA CARRASCO y SHIRLEY EMELYN RODRIGUEZ COVARRUBIAS

### VI. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y Apellidos del Experto	Formación Académica	Áreas de experiencia profesional	Cargo actual	Institución	Número móvil
MGT. Elías Antonio Mendoza Alarcón	UNSAAC	Educación	Docente de EGP	UNSAAC	942820271.

2.2 **Lugar y Fecha:** Cusco, 17 de mayo del 2021.

Sírvase indicar en cada criterio según su valoración (0-20%) Deficiente, (21-40%) Regular, (41-60%) Bueno y (61-80%) Muy bueno y (81-100%) excelente

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno 61-80 %	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			x		
	2. OBJETIVIDAD	Los Ítems están expresados correctamente.			x		
	4. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y claro.			x		
	5. ADECUACION DEL LENGUAJE	El lenguaje es adecuado al nivel de la población evaluada, simple, directo y libre de ambigüedades.			x		
CONTENIDO	4. RELEVANCIA	Los Ítems a evaluar son fundamentales para ser incluidos en este instrumento.				x	
	5. INTENCIONALIDAD	Los Ítems son adecuados en cantidad y claridad.				x	
	6. SUFICIENCIA	El instrumento mide pertinentemente las variables de la investigación.				x	
	7. ACTUALIDAD	Responde a los tiempos, enfoques y teorías más relevantes, rigurosas y contemporáneas en relación al contenido que pretende medir.			x		
ESTRUCTURA	9. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico entre los componentes del instrumento.				x	
	10. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				x	
	11. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				x	

### VII. OPINION DE VALIDEZ:

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

70%

### VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Instrumento posee validez total en cada uno de los criterios.
- Debe corregirse.



Sello y Firma del Experto  
DNI:33116780

Cusco 17 de mayo del 2021.

