



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE EDUCACIÓN

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO DOCENTE DE
EDUCACIÓN INICIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA
RITA DE CASIA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO-LIMA, AÑO
2023”

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL

AUTOR:

Mauricio Zamalloa, Desirée Yahaira

ASESOR:

Aibar Ozejo, Mario Eduardo

Lima, mayo 2022

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 23-jun.-2023 3:46 p. m. -05
Identificador: 2121572331
Número de palabras: 5544
Entregado: 1

Índice de similitud	Similitud según fuente
27%	Internet Sources: 27% Publicaciones: 1% Trabajos del estudiante: 13%

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA RITA DE CASIA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO-LIMA, AÑO 2023 Por Desirée Yahaira Mauricio Zamalloa,

5% match ()

[Anchante Cahua, Javier Orlando, Soriano Uribe, Luis Miguel. "Gestión Educativa y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Chincha Alta-2018.", Universidad Cesar Vallejo, 2018](#)

5% match (Internet desde 30-jun.-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/231101702.pdf>

5% match (Internet desde 13-ene.-2023)

<https://ugelpuno.edu.pe/web/wp-content/uploads/2018/01/FICHA-FDL-AUXILIARES-EDUCACI%C3%93N.pdf>

2% match (Internet desde 28-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68037/Romero_RSH-Tito_VYK-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

2% match (Internet desde 05-jul.-2022)

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6184/Tesis_sistemaDataprius_procesoGesti%C3%B3nDocumental_Direcc.R?isAllowed=y&sequence=1

1% match (Internet desde 22-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27961/Huertas_CR.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (Internet desde 09-dic.-2020)

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28275/Cuchillo_AL.pdf

1% match (trabajos de los estudiantes desde 02-mar.-2021)

[Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2021-03-02](#)

1% match ()

[Carrion Contreras, Khatty Marybehell. "Gestión de la calidad educativa y gestión pedagógica en el Centro de Educación Básica Alternativa N° 107 Daniel Alcides Carrión, Distrito de Santa Anita", "Baishideng Publishing Group Inc.", 2021](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-jun.-2021)

[Submitted to Universidad Abierta para Adultos on 2021-06-12](#)

1% match ()

<http://educar.org/educadores/auxiliardocente.asp>

1% match (Internet desde 05-mar.-2019)

http://www.ugelhuancane.gob.pe/app/images/Archivos/FICHA_AUXILIARES-EDUCACI%C3%93N.docx

1% match (Internet desde 21-oct.-2022)

<https://www.coursehero.com/file/115968527/reflexion-inicialdocx/>

FACULTAD DE EDUCACIÓN "SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA RITA DE CASIA EN EL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO-LIMA, AÑO 2023" TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL Para optar el título profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL AUTOR: Mauricio Zamalloa, Desirée Yahaira ASESOR: Aibar Ozejo, Mario Eduardo Lima, mayo 2021 DEDICATORIA A mis queridos estudiantes de la IEP SANTA RITA DE CASIA DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, por dejarme ser parte de su día a día contándome sus experiencias, sus éxitos y también sus angustias. A aquellos que participaron conmigo compartiendo sus conocimientos generosamente y así tener éxito en este trabajo. A toda mi familia que siempre me apoya. A mis angelitos que desde arriba me dan su fuerza e inteligencia para sacar adelante este trabajo. AGRADECIMIENTOS Agradezco a Dios, por su presencia espiritual a lo largo de toda mi vida. A mi respetado asesor el Dr. Aibar Ozejo Mario, quien, con su práctica, sapiencias y guía, pude lograr este trabajo de suficiencia profesional con éxito. A mi Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por cobijarme brindándome conocimientos y desarrollando mi potencial cognitivo. RESUMEN El presente trabajo tiene [como propósito determinar la relación de la satisfacción laboral con el desempeño docente de educación inicial de la Institución Educativa Privada "Santa Rita de Casia" del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima, año 2023.](#) Este trabajo se basa en un estudio prospectivo cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Treinta docentes fueron seleccionados por muestreo no probabilístico. El Cuestionario de Clima Laboral y el Formulario de Evaluación del Buen Desempeño en el Aprendizaje se utilizaron como herramientas de recolección de datos y fueron debidamente validados y cumplieron con los criterios de confiabilidad. Procesar datos utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales. Como resultado, los estudios han demostrado una relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento académico, lo que se ha confirmado mediante la prueba Rho de Spearman. Se especula que el clima laboral y el desempeño del aprendizaje son las variables que influyen en el liderazgo educativo e inevitablemente influyen en el personal que integra el liderazgo educativo. Palabras claves: Satisfacción laboral, [desempeño docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.](#) ABSTRACT The purpose of this work is [to determine the relationship of job satisfaction with the teaching performance of initial education of the Private Educational Institution "Santa Rita de Casia" of the district of San Juan de Lurigancho-Lima, year 2023.](#) This work is based on a prospective quantitative study with a descriptive correlational design. Thirty teachers were selected by non-probabilistic sampling. The Work Climate Questionnaire and the Good Performance in Learning Evaluation Form [were used as data collection tools and were duly validated and met the reliability criteria.](#) Process [data using descriptive and inferential statistics.](#) As a result, studies have shown [a significant relationship between](#) job satisfaction [and](#) academic [performance,](#) which has been confirmed by [Spearman's Rho test.](#) It is speculated [that the](#) work environment [and](#) learning [performance are](#) the [variables that](#)

DEDICATORIA

A mis queridos estudiantes de la IEP SANTA RITA DE CASIA DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, por dejarme ser parte de su día a día contándome sus experiencias, sus éxitos y también sus angustias. A aquellos que participaron conmigo compartiendo sus conocimientos generosamente y así tener éxito en este trabajo. A toda mi familia que siempre me apoya. A mis angelitos que desde arriba me dan su fuerza e inteligencia para sacar adelante este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por su presencia espiritual a lo largo de toda mi vida.

A mi respetado asesor el Dr. Aibar Ozejo Mario, quien, con su práctica, sapiencias y guía, pude lograr este trabajo de suficiencia profesional con éxito.

A mi Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por cobijarme brindándome conocimientos y desarrollando mi potencial cognitivo.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito determinar la relación de la satisfacción laboral con el desempeño docente de educación inicial de la Institución Educativa Privada “Santa Rita de Casia” del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima, año 2023.

Este trabajo se basa en un estudio prospectivo cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Treinta docentes fueron seleccionados por muestreo no probabilístico. El Cuestionario de Clima Laboral y el Formulario de Evaluación del Buen Desempeño en el Aprendizaje se utilizaron como herramientas de recolección de datos y fueron debidamente validados y cumplieron con los criterios de confiabilidad. Procesar datos utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales.

Como resultado, los estudios han demostrado una relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento académico, lo que se ha confirmado mediante la prueba Rho de Spearman. Se especula que el clima laboral y el desempeño del aprendizaje son las variables que influyen en el liderazgo educativo e inevitablemente influyen en el personal que integra el liderazgo educativo.

Palabras claves: Satisfacción laboral, desempeño docente, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

ABSTRACT

The purpose of this work is to determine the relationship of job satisfaction with the teaching performance of initial education of the Private Educational Institution "Santa Rita de Casia" of the district of San Juan de Lurigancho-Lima, year 2023.

This work is based on a prospective quantitative study with a descriptive correlational design. Thirty teachers were selected by non-probabilistic sampling. The Work Climate Questionnaire and the Good Performance in Learning Evaluation Form were used as data collection tools and were duly validated and met the reliability criteria. Process data using descriptive and inferential statistics.

As a result, studies have shown a significant relationship between job satisfaction and academic performance, which has been confirmed by Spearman's Rho test. It is speculated that the work environment and learning performance are the variables that influence educational leadership and inevitably influence the staff that integrates educational leadership.

Keywords: Job satisfaction, teaching performance, preparation for student learning, teaching for student learning.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

- 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN
- 1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO
- 1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO
- 1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO
- 1.5 MISIÓN Y VISIÓN

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

- 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA
- 2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

- 3.1 TEORIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL
- 3.2 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
- 3.2 ACCIONES
- 3.3 METODOLOGÍAS
- 3.4 PROCEDIMIENTOS

CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n°1: Organigrama de la IEP Santa Rita de Casia

Figura n°2: Croquis del Colegio Santa Rita de Casia

INTRODUCCIÓN

La Unesco (2004), indica que el proceso vivido por la mayoría de los países latinoamericanos y los resultados de diversos estudios muestran que el factor docente es uno de los factores más importantes para que la reforma educativa logre buenos resultados en cuanto al aprendizaje y la enseñanza de los estudiantes. Administre a través de sistemas, escuelas y aulas. Por un lado, es imposible cambiar sin buenos docentes, por otro lado, las relaciones profesionales y sociales de los docentes son uno de los nodos centrales en la educación. Los docentes son una de las principales causas de los problemas, pero también pueden ser el inicio de las estrategias de transformación educativa más efectivas.

En Latinoamérica, muchos docentes no pueden adaptarse a los cambios y reformas sin la preparación necesaria, por lo que enfrentan grandes dificultades que afectan su profesión. Además, en los últimos 20 años América Latina ha desarrollado más de 25 leyes educativas relacionadas con la descentralización del sistema educativo, contrarreformas y racionalización de los procesos educativos en función de costos y beneficios. crear y así influir en la calidad de la educación. El problema del desempeño docente en diferentes contextos es la aceleración del cambio social, lo que crea una intensa confusión en muchos profesionales cuando se dan cuenta de que las cosas ya no funcionan como antes y que las realidades conocidas han cambiado y han sido sustituidas por otras. En cuanto a los docentes, se encuentran confundidos frente a los estilos de enseñanza y demandas de la nueva política educativa actual, que plantea muchos interrogantes relacionados con las nuevas demandas, especialmente por el uso de la tecnología (Esteve, 2006).

Presenta los siguientes capítulos:

Capítulo I, aquí se detalla los aspectos generales de la institución Santa Rita de Casia.

Capítulo II, aquí se detalla la actividad profesional y el propósito del puesto.

Capítulo III, se muestra el desempeño profesional y las metodologías.

Capítulo IV, se muestra los aportes.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

El Colegio, Santa Rita de Casia, es una empresa privada y en la cual se brinda educación básica regular en los niveles inicial, primaria y secundaria. Es una sociedad anónima cerrada y se caracteriza por ser un colegio católico. Es fundado en 1993 por la señora Celestina Samanez Palomino, en el distrito de San Juan de Lurigancho. Debido que la institución finalizó el 2010 con 250 estudiantes, en el año 2011 se integran nuevos socios al colegio iniciándose un proceso de modernización y reorganización. Actualmente se experimenta un crecimiento en la marca del colegio, lo que puede evidenciarse en la preferencia que tienen los padres de familia hacia el colegio, puesto que la matrícula del 2021 se cerró con 200 estudiantes, mostrando la confianza en el colegio Santa Rita de Casia por parte de los vecinos del sector de Ganímedes en San Juan de Lurigancho. La institución pertenece a la UGEL-05.

La IEP Santa Rita de Casia cuenta con un organigrama. (Figura nº1)

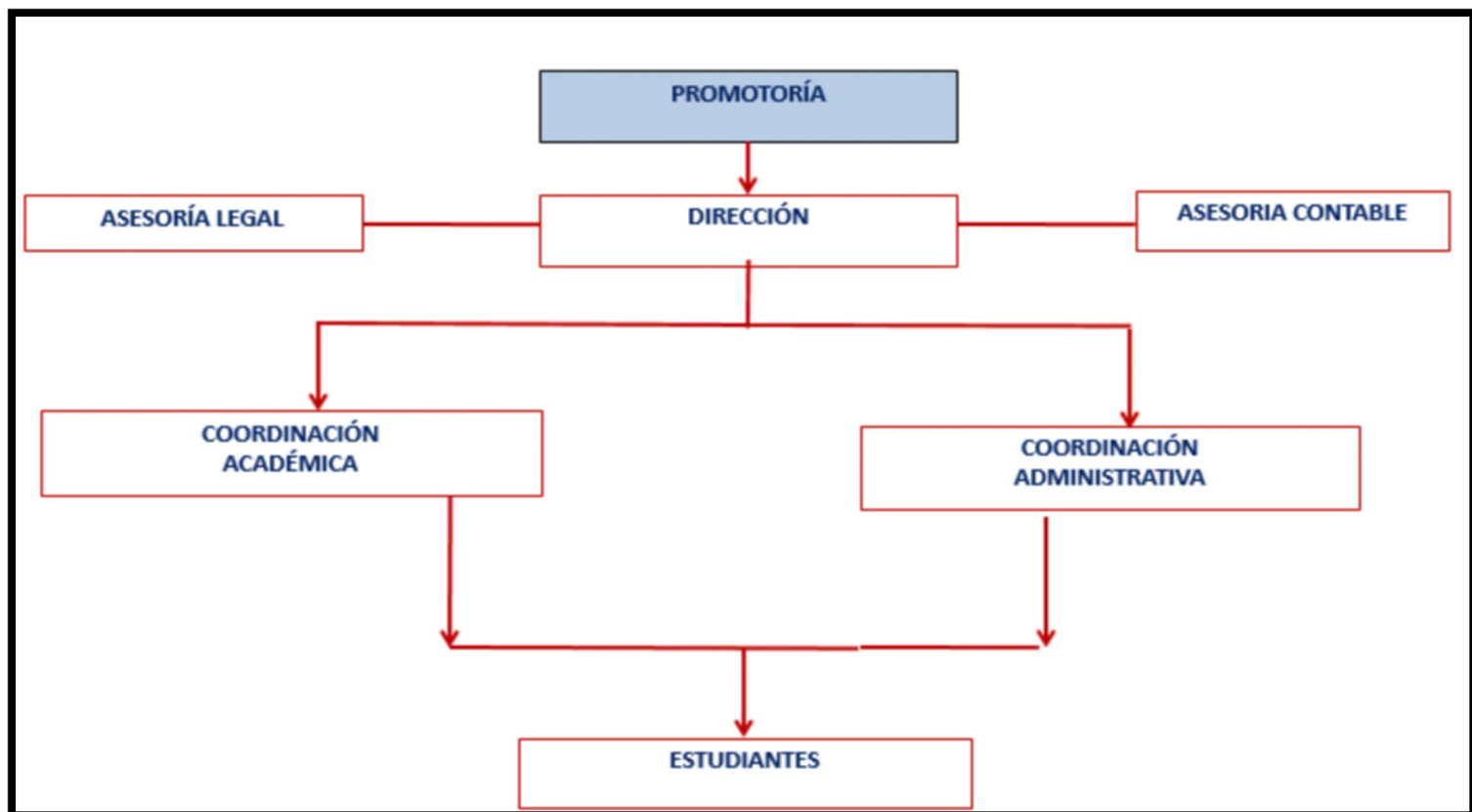


Figura nº1: Organigrama de la IEP Santa Rita de Casia.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

La Institución Educativa Privada Santa Rita de Casia brinda sus servicios educativos para estudiantes de los tres niveles de EBR en un sólo turno “mañana”; cuenta con aproximadamente 200 estudiantes. Dentro de la propuesta educativa de Santa Rita de Casia, tiene como primer eje el trabajar asociadamente con los miembros del ecosistema educativo, conformada por los padres de familia, los docentes, los estudiantes y la comunidad en general. Como segundo eje es fomentar el aprendizaje significativo y lúdico. Como tercer eje el colegio Santa Rita de Casia ofrece una educación integral a través de las metodologías activas y participativas en donde el estudiante logre el saber ser, el saber hacer y el saber aprender. Para esto el colegio desarrolla clases formativas, en donde el estudiante de manera crítica y reflexiva articule sus saberes previos con los nuevos conocimientos y así conseguir que el aprendizaje sea significativo.

Para el 2023 se evalúa la posibilidad de desarrollar un entorno virtual de aprendizaje propio, en donde las clases se desarrollen de forma sincrónica vía zoom, vía Google meet y también asincrónica vía e-learning. Esto permitirá una comunicación más cercana con los estudiantes, un mayor feed back, un despliegue de actividades interactivas dentro del aula, también fuera del aula y también servirá para colocar al colegio Santa Rita de Casia a la vanguardia tecnológica de acorde a los nuevos tiempos.

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

La primera sede institucional del Colegio Santa Rita de Casia se ubica en Av. El Sol 134 Ganimedes, San Juan de Lurigancho, donde funcionan los 3 niveles de educación inicial, primaria y secundaria. (Figura n°2)

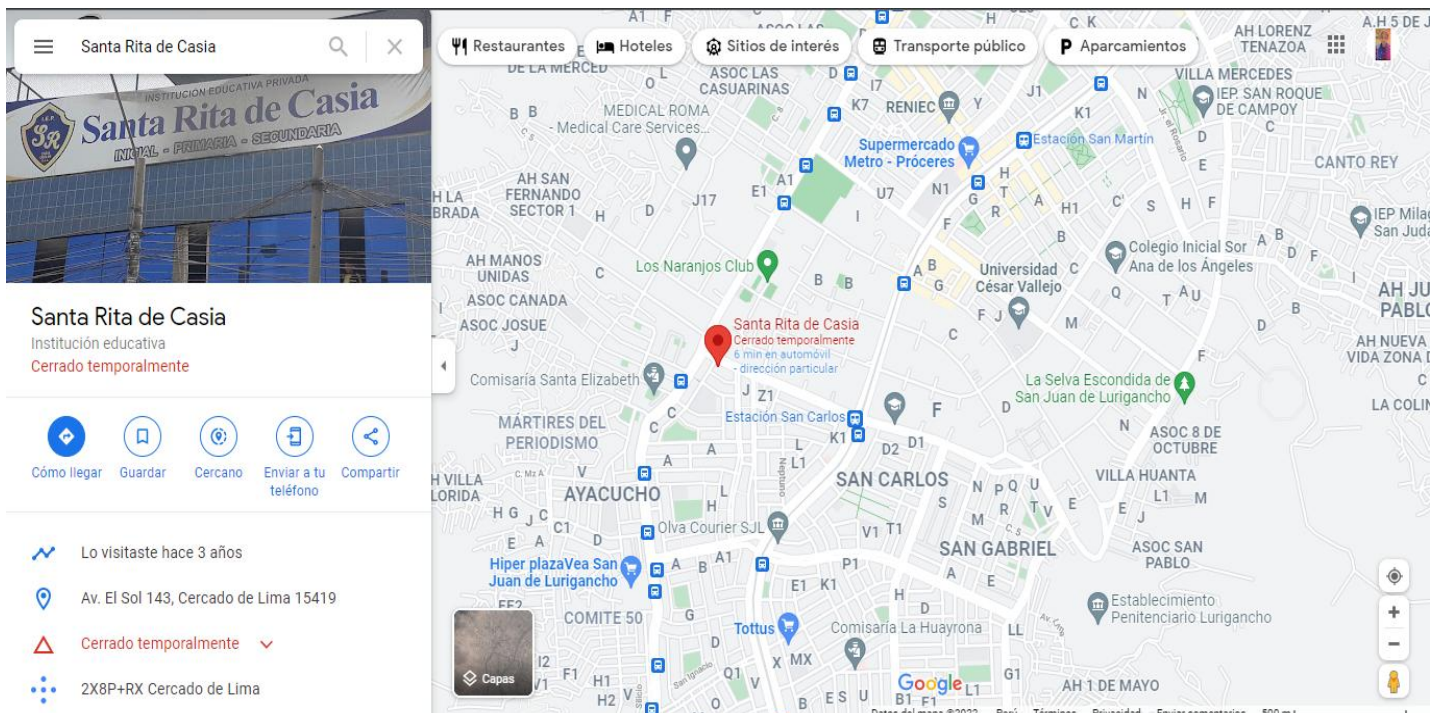


Figura n°2: Croquis del Colegio Santa Rita de Casia.

La institución atiende a estudiantes cuyos padres de familia de los cuales se desempeñan como comerciantes, cuyos ingresos oscilan entre 1000 a 1500 soles de sueldo. Esto según la información dada por los padres de familia al momento de la matrícula 2020-2021. Las pensiones son de S/.250 antes de la pandemia y en época del Covid-19 se rebajó a S/.100, costo que se mantiene hasta la actualidad, debido principalmente a la baja en los ingresos de los padres, que en su mayoría son comerciantes y que se vieron mermados por las restricciones a la economía en general que impuso el gobierno central por todo el 2020. Las pensiones sufrieron una baja del 15%, manteniéndose así todo el 2020 y 2021, así mismo los docentes vieron reducidos sus sueldos en un 10%.

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

Mi actividad general en el aula consiste en lograr desarrollar en el estudiante la competencia de convivencia y participación democráticamente en la búsqueda del bien común. También orientar y retroalimentar al estudiante durante todo el proceso educativo y así contribuir al logro de su perfil de egreso. Mi área de desempeño es el área de Personal Social.

Como actividades generales:

- Cuidar el aseo y orden en total de sumisiones del concreto escolar.
- Conservar en disposición y lavado de los bienes materiales y equipamiento del colegio.
- Que complemente la labor del pedagogo pues toma colaboración en todas las tareas tanto de carácter funcionario como pedagógico tutorial frente a los alumnos.
- Que afirma la autoestima en tanto que anima a sus alumnos para que tengan mayor seguridad y aprendan a valorarse y a tomar valores propios sin que nadie los manipule.
- Selección y elaboración de materiales educativos que contribuyan eficientemente a la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, así como la propuesta de una metodología activa.

1.5 MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Nuestra misión es inspirar a cada estudiante a desarrollar las siguientes lecciones: Comunidad, porque les enseña a ser sensibles con sus compañeros, porque les ayuda a saber crear y participar. Porque sabemos que si uno cultiva el amor, lo obtendrá cuando lo necesite. Logra la educación completa del aprendiz ya que complementa los apegos conceptuales y actitudinales a través de sus convenciones. Somos una comunidad educativa católica que forma verdaderos ciudadanos de bien, desarrollando su sabiduría, conciencia y fe en el amor y la ciencia.

VISIÓN

Para el 2026, permitiremos ampliar los conocimientos de las personas en forma concreta y certera abriendo así posibilidades en todo tipo como lo son en el campo social, cultural, empresarial, etc. Debemos llegar a ser una institución prestigiosa cuyo modelo educativo forme personas que sepan orientar sus capacidades hacia el desarrollo de su vocación personal, así como al logro del bienestar colectivo. Ser una comunidad católica, innovador e inclusivo; comprometida con su desarrollo social, medioambiental y sostenible. A la vanguardia de las nuevas tecnologías, sus integrantes interactúan en un ambiente fraternal de amor y ciencia.

CAPITULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

- Estar abierto a aprender y adaptarse (las dos partes más importantes de ser un buen maestro).
- El perfeccionamiento, la formación, la actualización y la superación de los docentes deberán contribuir significativamente a la mejora de la calidad de la educación ya su desarrollo y crecimiento profesional, y estarán especialmente enfocados a su especialización.
- Flexibilidad y paciencia. Las interrupciones en las clases son habituales, por lo que una actitud flexible y paciente no solo mantendrá estables los niveles de estrés, sino que también controlará cualquier situación que pueda surgir con los alumnos a tu cargo.
- Una dedicatoria. Esta profesión significa dedicación, por lo que durante este descanso es necesario aprender nuevas habilidades y asistir a seminarios educativos.
- Actitud entusiasta. Una actitud positiva lo ayudará a comprender cómo responder y tratar los diversos problemas que los estudiantes pueden expresar o encontrar.
- Altas expectativas. Yo como maestra eficaz debo tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.
- Atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos.
- Actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

De acuerdo con los resultados de la evaluación del censo de docentes, en cuanto a la comprensión lectora, un tercio de los docentes no pudo resolver el problema del nivel básico porque los docentes no encontraron los datos del texto (32,6 %) y solo alcanzaron el nivel 1, el 15,9 % alcanzaron El 27% en el nivel 2 solo logró conectar dos o varias ideas en el texto, mientras que solo una cuarta parte de los evaluados alcanzó el 24,3%. En cuanto a las matemáticas, los resultados son más alarmantes, con un 85,7% de los evaluadores incapaces de resolver operaciones y ecuaciones básicas (Rivero, 2008).

En la institución educativa privada “Santa Rita de Casia” del distrito de San Juan de Lurigancho, al revisar el acta de la reunión de trabajo de los docentes designados y contratados, se constató que los docentes no se reunían para preparar la capacitación y en al mismo tiempo, no

incluyeron los métodos de trabajo que han desarrollado Socialización.

Estas acciones dificultan que toda la comunidad educativa se concentre en lograr metas estratégicas, cumplir con las metas del plan de trabajo anual y mejorar la gobernanza educativa.

CAPITULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1 LA TEORIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

En el contexto cambiante de la satisfacción laboral, el concepto fue definido por primera vez por Fleisman y Bass (1979, p. 34) como las respuestas emocionales de los trabajadores que relacionan sus valores con el placer, es decir, la satisfacción laboral es la actitud más específica hacia el todo.

En resumen, se trata de una actuación mucho más agradable. Spector (1997) La satisfacción laboral es la sensación de sentirse pleno y convertirse en parte de un todo, creciendo y beneficiándose de la organización. Fernández (1999) vinculó este concepto a su actitud funcionalmente cooperativa en la valoración de su existencia. Además, Davis y Newstrom (2003) agregan si las funciones que desempeñan los asociados en la organización son positivas o negativas.

Maslow (1943) teorizó que las necesidades humanas son el resultado del comportamiento humano, la satisfacción de la aprobación es una necesidad, incluyendo cinco niveles, el primer nivel son las necesidades fisiológicas, donde se pueden encontrar las necesidades básicas como el hambre, el sueño, oxígeno, etc.; el segundo nivel son las necesidades de seguridad, donde la seguridad ambiental y la estabilidad son importantes; el tercer nivel, la necesidad de pertenencia y la necesidad de amor, es el encuentro afectivo más importante con el círculo, basado en la relación de dar y recibir emociones; como cuarto nivel, la necesidad de estima, alta autoestima, respeto por uno mismo y por los demás, en función del sujeto; y finalmente el quinto nivel, la necesidad de autorrealización, en este nivel tratamos de lograr la autosatisfacción, la cual podemos entender como el deseo de alcanzar metas que están detrás de tus metas.

En contraste, Herzberg (1959) propuso una teoría de dos factores que prueba que la satisfacción es independiente; como primer factor higiénico o ergonómico no es la insatisfacción con su puesto en la empresa. En consecuencia, es la compensación monetaria, el puesto, la seguridad laboral, etc. entero; como otro factor de crecimiento o motivación, está relacionado con tu posición en la empresa, es decir, el reconocimiento de las metas alcanzadas o tu propio desarrollo.

Potter y Lawler (1989) descubrieron la teoría de la anticipación anticipatoria, considerando la motivación laboral, principalmente para seguir siendo productivo, para ver el trabajo como gratificante, para recibir más paga y más beneficios; mientras observa el comportamiento

organizacional que incluye una combinación de fortalezas individuales y clima organizacional. Para el peruano Yamamoto (2012), la satisfacción laboral es una combinación de expectativas y el logro percibido de las metas laborales, ya que este grupo determina la cultura organizacional.

3.2 LA TEORÍA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

Montenegro (2003) sostiene como desempeño docente: “El cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”.

De acuerdo con Fernández (2002) “El desempeño docente puede ser entendido como un constructo lógico que intenta resumir las múltiples y variadas tareas que distinguen al trabajo del profesor.

Así, por desempeño docente, podemos entender el conjunto de actividades que un profesor lleva a cabo en el marco de su trabajo como tal, y que comprende desde la preparación de las clases hasta el asesoramiento individualizado de los alumnos, pasando por supuesto por el dictado de clases, la calificación de los trabajos asignados, las coordinaciones con otros docentes y con la dirección del plantel, así como la participación en los programas de capacitación”.

Según Mendoza et al. (2013) el desempeño es el comportamiento observable de una persona que es capaz de describir o evaluar y expresar sus habilidades. Los docentes aprovechan sus fortalezas desarrollando su desempeño, por ejemplo: preparando lecciones de la mejor manera posible, considerando estrategias apropiadas, siendo conscientes de la diversidad de estudiantes y diferentes estilos de aprendizaje en el aula, mostrando respeto y buenas actitudes. Sentimientos, en constante actualización. mejorar su proceso de aprendizaje, implicarse y ser responsable en su trabajo, etc.

De la misma manera, Minedu (2012) se refiere al desempeño docente como: “Competencias que los docentes del país deben adquirir en todas las etapas de su carrera para lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Es una herramienta estratégica en un trabajo integral del docente. política de desarrollo”.

3.1.1 ANTECEDENTES

Entre las definiciones de liderazgo educativo que ofrecen diferentes autores, se pueden mencionar los siguientes puntos:

Para Alarcón (2013), la gestión es un conjunto estructurado de actividades en una institución orientadas al logro de metas educativas a nivel nacional e internacional. Por lo tanto, la acción del director es crear las condiciones suficientes para el logro de los objetivos futuros. Asimismo, Moscoso (2013) afirma que la gestión incluye la orientación de las instituciones educativas hacia un fin determinado, a partir de la planificación, la conciencia del qué hacer y, en

consecuencia, las instituciones educativas utilizan prácticas y mecanismos.

Por otro lado, Ipeba (2011) considera que la satisfacción laboral es la conciencia de las habilidades y destrezas que tiene una escuela para implementar sus procesos, recursos y toma de decisiones seguras para mejorar la enseñanza y así lograr el aprendizaje integral de los estudiantes.

Según Flores (2012), el liderazgo educativo es visto como la estructuración de conocimientos y prácticas relacionadas con la organización de un centro educativo (p. ej., aspectos administrativos, participantes y currículo). Así, los pasos que se dan en el proceso educativo para llegar al aula indican la satisfacción laboral de cada docente.

Según Gómez (2013), señala como características:

- Sus procesos intervienen en la integralidad de la institución.
- Recupera la intencionalidad pedagógica educativa.
- Integra a los agentes educativos como protagonistas de la transformación educativa.
- Cimenta procesos de calidad para conseguir los resultados deseados.

3.1.2. MARCO TEÓRICO

El proyecto nacional de educación plantea la necesidad de un marco de contenidos educativos que defina el conjunto de aprendizajes que subyacen a la educación básica: aprendizaje de la lengua escrita, uso del conocimiento científico, innovación y creación de conocimiento, valoración de la identidad personal, desarrollo del lenguaje artístico y del lenguaje natural, relaciones armoniosas, emprendimiento y participación en la vida pública, conocimiento de derechos y deberes (Minedu, 2015, p. 13), lo que exige que los docentes estén bien preparados para enfocarse en el conocimiento que reconozcan el rol de los estudiantes en la participación activa de los estudiantes en el sujeto de aprendizaje, un enfoque en el entorno cultural y las oportunidades de aprendizaje en los diferentes procesos locales, el intercambio constante de métodos de enseñanza y finalmente la regulación de la adopción de creencias, hábitos y reglas institucionales que forman reglas y protocolos docentes para el nuevo funcionamiento de las dinámicas de aprendizaje.

Para garantizar el aprendizaje, los docentes deben asumir toda la responsabilidad de promover una convivencia inclusiva y acogedora, redefiniendo las relaciones con las comunidades locales sobre la base del “respeto a la cultura, al rol de los padres y demás actores sociales” (Minedu, 2015, p. 14). Un buen marco de rendimiento académico identifica cuatro áreas en las que los

maestros deben esforzarse para influir en el aprendizaje de los estudiantes:

Gráfico N° 3

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



3.2. LA PRÁCTICA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

3.2.1. Problemática en el ejercicio profesional

Las evaluaciones del desempeño docente en el aula deben brindar una imagen honesta de lo que se está haciendo o no para mejorar la calidad de la enseñanza, aunque es necesario proporcionar a los docentes retroalimentación sobre su desempeño en función de la información obtenida de las evaluaciones, ya que las herramientas por sí mismas no crean los cambios o mejoras necesarias en la práctica profesional. Para mejorar el desempeño pedagógico y la calidad de la educación, se considera razonable que el decano efectivamente cumpla con sus funciones en la institución, busca un equilibrio para no caer en el autoritarismo, simplemente vigila su comportamiento.

Maestros, ignoren la guía de instrucción o descarten lo que está haciendo el maestro. Dichos

estudios pueden llevarse a cabo a nivel nacional. Tesis de Yábar (2013) para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos titulada: La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada húngara Santa Isabel de Lima-Cercado. Los métodos utilizados fueron de tipo cuantitativo y modelos de correlación no causal, métodos post hoc y transversales. La muestra estuvo conformada por 44 docentes, quienes entregaron cuestionarios de gestión pedagógica y cuestionarios de práctica docente, respectivamente.

3.3 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

3.3.1. ACCIONES QUE COMPRENDEN LOS PROCESOS EDUCATIVOS

Algunas personas consideran que el proceso de gestión educativa es una serie de actividades de planificación, organización, ejecución, dirección, coordinación y control.

- a. Planificación: Diseño: Diagnóstico, estadista, meta, objetivo, estrategia, presupuesto, plan, programa, proyecto.
- b. Organización: Crear: funciones, estructuras, cargos, métodos, procedimientos, sistemas.
- c. Orientación: Decisiones ejecutivas, funciones delegadas, descentralizadas, descentralizadas.
- d. Coordinación: Coordinar actividades de Comisiones, Comités, Grupos de Trabajo.
- e. Control: Control a través de: seguimiento, evaluación, validación, capacitación, retroalimentación.

3.3.2. METODOLOGÍAS

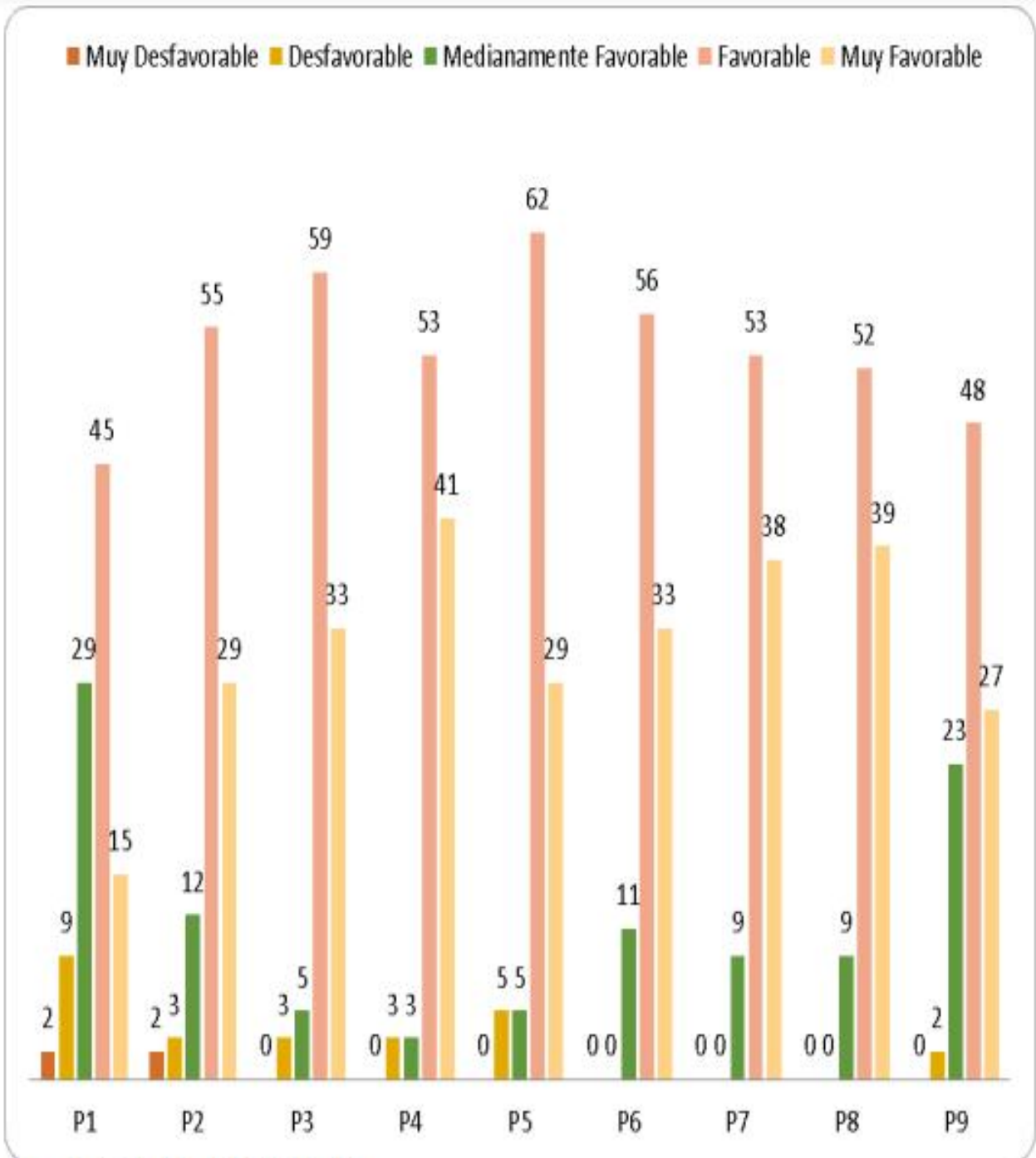
Es un estudio cuantitativo: porque, representa un conjunto de procesos es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. “El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones Posee un enfoque cuantitativo ya que se utiliza la estadística para analizar los datos obtenidos por nuestros instrumentos de medición” (Hernández, Méndez, Mendoza, & Cuevas, 2017)

3.3.3. PROCEDIMIENTOS

- Participan los docentes en la elaboración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institucional MOF un 40%.
- La aplicación del instrumento de gestión MOF, es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI un 25%.
- Participan los docentes en la elaboración, revisión, reestructuración y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución RI un 17%.
- Participan los docentes en la elaboración, revisión, y aplicación anualmente del instrumento de gestión institución PEI un 10%.
- La aplicación del instrumento de gestión PAT (Plan anual de trabajo), es coherente con los objetivos estratégicos del instrumento de gestión institucional PEI.

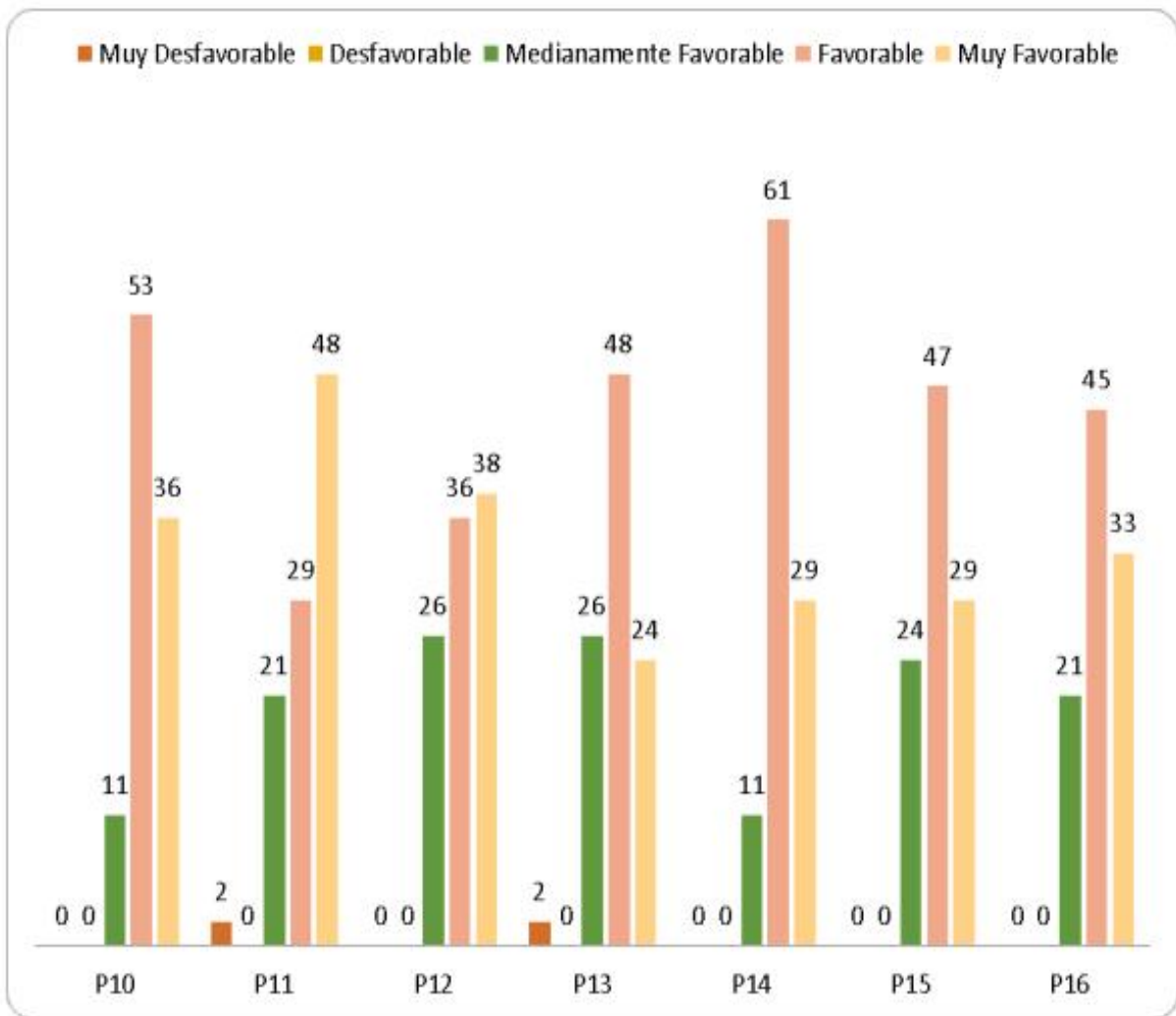
Si bien, la gestión institucional depende de la alta gerencia, es necesario poner en conocimiento la planificación y forma de funcionamiento, se observa que el personal pone énfasis en la aplicación del Manual de Operación y Funciones, el cuál demarca todas las obligaciones a su cargo, y cuando estas son superadas generan descontento e insatisfacción frente a la función. También observan en el Reglamento Interno – RI (17%) de trabajo, documento necesario para mantener un ambiente equilibrado y evitar situaciones conflictivas. Finalmente, el PEI es uno de los documentos de gestión importantes que contribuye y se puede medir los objetivos e indicadores sensibles. Dando como énfasis si cada docente se siente satisfecho o no frente a su desempeño laboral.

Respuestas consolidadas de la gestión educativa según la dimensión Institucional.



Fuente: Extraído del SPSS v26.

Respuestas consolidadas de la gestión educativa según la dimensión administrativa.



Fuente: Extraído del SPSS v26.

La dimensión gerencial mide los recursos que necesitan los centros educativos para liderar, organizar, dirigir, coordinar y controlar a los docentes para optimizar su desempeño funcional. En general, un tercio de los docentes identificaron problemas con el plan de trabajo anual, un documento necesario para aclarar objetivos estratégicos, administrar la organización, enfocar el liderazgo pedagógico y vincular materiales, finanzas y recursos humanos.

Si bien el 24% considera que en el PEI institucional los recursos financieros nunca son demostrados y utilizados según lo planificado, se puede concluir que el documento fue planificado, pero su ejecución no es importante, sobre todo a nivel financiero.

CAPITULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

“Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente”

DATOS PERSONALES

APELLIDOS Y NOMBRES:.....

FECHA:.....

ÁREA DE EVALUACIÓN	DESCRIPCION DE FACTORES	GRADOS DE VARIACIÓN					
		ÓPTIMO 4	BUENO 3	REGULAR 2	APENAS ACEPTABLE 1	DEFICIENTE 0	
HABILIDAD, CAPACIDAD, CONOCIMIENTO, METAS Y RESULTADOS	1	Respetar los derechos de los estudiantes y el de los padres de familia.					
	2	Acoger a los estudiantes con amabilidad y les brinda un trato equitativo.					
	3	Atiende de manera óptima las necesidades de los estudiantes a su cargo.					
	4	Acompaña a la delegación de estudiantes a los desfiles y actividades cívico-patrióticas, en donde participa la IEP.					
	5	Cumple con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.					
	6	Cumple con los principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública y cumple con rendir cuenta de los bienes de la institución educativa a su cargo.					
	7	Cuida en todo momento la integridad física y bienestar emocional de los estudiantes.					
	8	Ejerce su función en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.					
		Contribuye con la					

	9	afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local.					
	10	En caso de ausencia del docente, apoya en la realización de tareas dentro del aula					
	11	Lleva el control diario del estado de ánimo de los estudiantes e informa a los docentes y a los padres.					
	12	Apoya en todo tipo de actividades al estudiante en coordinación con los docentes de aula.					
	13	Asegura que sus actividades se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democracia.					
	14	Siempre se le encuentra en su puesto de trabajo, coordinando diariamente con los docentes para precisar las actividades a desarrollar en el aula					
TOTAL, PUNTAJE							

ÁREA DE EVALUACIÓN	DESCRIPCION DE FACTORES	GRADOS DE VARIACIÓN		
		ÓPTIMO 2	APENAS ACEPTABLE 1	DEFICIENTE 0
ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PERMANENCIA	1	Asistencia y puntualidad permanente.		
	2	Tiene tardanzas injustificadas (durante el mes)		
	3	Tiene inasistencias injustificadas no consecutivas (durante el mes)		
	4	Solicita permiso por horas, dentro de la jornada laboral para atender asuntos particulares (durante el mes)		
	5	Solicita licencia sin goce de remuneraciones para atender asuntos particulares (contabilizar en días continuos o discontinuos durante el año)		
	6	Solicita licencia con goce de remuneraciones por salud (contabilizar en días continuos o discontinuos durante el año)		
	7	Se ausenta de su puesto laboral sin motivo alguno durante la jornada laboral		
	8	Utiliza el teléfono móvil para atender asuntos particulares durante la jornada laboral		
TOTAL, PUNTAJE				

SATISFACCIÓN LABORAL

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante					

aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el					

trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

- Se logró determinar que existe relación significativa ($\rho=,769$; $P<0,05$), entre la dimensión institucional de la satisfacción laboral y calidad de la educación en instituciones educativas del nivel inicial de la IEP Santa Rita de Casia” -UGEL 05. Es decir, a mayor gestión institucional, mayor calidad de la educación de las instituciones educativas.
- La calidad de la educación está estrechamente asociada al buen funcionamiento de la gestión educativa en todos los elementos involucrados, los cuales interactúan entre ellos. Cabe sugerir a los directores de los centros educativos de la UGEL 5 de San Juan de Lurigancho, asumir la gran responsabilidad de liderar la gestión educativa a partir de una visión holística considerando como importante el desarrollo y fortalecimiento de todas las dimensiones que la conforman.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

- Promover estudios en los que se utilicen como variables la gestión educativa y las actividades pedagógicas, pero se obtengan datos sistemáticos a través de estudios experimentales.
- Difundir el tema y sus causas y consecuencias en futuras propuestas de investigación para la planificación educativa, la gestión educativa y el desempeño docente.
- Realizar talleres de gestión del aprendizaje para docentes y supervisores de todos los niveles educativos para diagnosticar las principales deficiencias persistentes en sus instituciones educativas y así abordar problemas con los programas de capacitación y apoyo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima.
- Arana, M. (1998). Principios y procesos de la gestión educativa en el Perú. Editorial San Marcos. Lima.
- Bartra, K. (2018) Gestión educativa y calidad del servicio escolar del personal docente de las instituciones educativas Ica - 2017. (Tesis para optar el grado de magíster en administración de la educación) Universidad César Vallejo: Ica.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work (La motivación para trabajar) . (2nd Ed.). Editorial John Wiley and Sons. New York.
- Maslow, A. (1943). Theory of Human Motivation. Psychological Review. Vol 50.
- Mejía, J. M. (2008). Educación(es) en la(s) globalización(es): Entre el pensamiento único y la nueva crítica." Lima, Perú: Fondo Editorial Pedagógico de San Marcos.
- Mendoza, J., Antón R., Alvarado O., Martínez I. & Castro C. (2013). Manuel de Gestión de Instituciones Educativas para la Evaluación de directores y Sub Directores. Colectivo de Investigación e Innovación Pedagógica. Sembrando Saberes. Lima. Editorial Incagraf S.A.C.
- Meza, E. (2015). Influencia de la gestión educativa en la convivencia escolar de las instituciones educativas–Huancavelica. (Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa) Universidad Nacional de Huancavelica.
- MINEDU (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú. Primera Edición.

MINEDU (2012). Marco de buen desempeño docente. Lima.

MINEDU (2012). Módulo II: Desarrollamos nuevas prácticas pedagógicas. Lima.

Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Yamamoto, J. (2012). El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento