

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**El rol del director en el marco del buen desempeño y su
incidencia en la satisfacción laboral de los docentes**

Trabajo Académico

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autor:

Liz Mariela Eusebio Padilla.

Chincha - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (presidente)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Chincha - Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido
y forma

Eusebio Padilla, Liz Mariela (Autor)

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (Asesor)

Chincha - Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Chincha a diecinueve días del mes de febrero del año dos mil veinte, se reunieron en la I.E José Pardo y Barrera, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *“El rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes”*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a) **EUSEBIO PADILLA, LIZ MARIELA**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 15.

Por tanto, **EUSEBIO PADILLA, LIZ MARIELA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

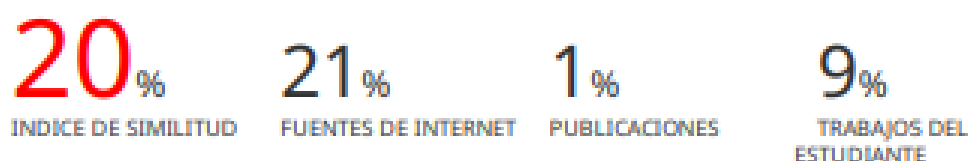

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Presidente del Jurado


Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado


Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

El rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1%
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	



		<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	buleria.unileon.es Fuente de Internet	<1 %
16	ugeli.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
17	1library.co Fuente de Internet	<1 %
18	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



DEDICATORIA

A Dios por mantenerme con ganas de caminar hacia nuevos horizontes, a mis amados hijos Alexandra y Sebastián, motivación para seguir, pese a las dificultades, en lograr mis metas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTOS.....	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Justificación de la investigación.....	17
1.2.1 Importancia teórica.....	17
1.2.2. Importancia práctica.....	17
1.2.3 Importancia social.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de estudio.....	18
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	18
2.2. Definición de director.....	19
2.2.1. Rol del director.....	19
2.3. Características de un director(a) con liderazgo pedagógico.....	23
2.3.1. Marco del buen desempeño directivo.....	24
2.3.2. Dimensiones del rol del director en el marco del buen desempeño.....	25
2.3.3. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.....	26
2.4. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.....	31
CAPITULO III.....	38
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES.....	38
3.1 Definición de satisfacción laboral.....	38

3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral del docente	39
3.2.1 Relaciones interpersonales.	39
3.2.1.1 <i>Desempeño profesional</i>	40
3.2.1.2 <i>Valoración del trabajo desarrollado</i>	43
3.2.1.3 <i>Consejo directivo y jefe inmediato superior</i>	44
3.3 Participación.....	47
3.3.1 Factores organizacionales.	48
3.3.2 Ambiente físico.....	49
3.4 Definición de términos básicos según Real academia española (2001):.....	51
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS CITADAS	54

RESUMEN

La presente monografía realizada sobre el rol del director en el marco del buen desempeño y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones, tiene como interrogante principal: ¿Qué relación existe entre el rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas? y se formuló el objetivo de: Determinar la relación que existe entre el rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: desempeño, rol, satisfacción, permanencia, docentes.

ABSTRACT

This monograph is about the role of the director in the framework of good performance and job satisfaction in teachers of the Institutions, has as a main question: Which relationship exists between the role of the director in the framework of good performance and its impact on job satisfaction of teachers in educational institutions? The aim was formulated to determinate the existing relationship between the role of the director in the framework of good performance and its impact on the job satisfaction of teachers.

Keywords: performance, role, satisfaction, permanence, teachers.

INTRODUCCIÓN

La educación siempre fue una demanda social poblacional; y esto se evidencia mucho más cuando se enfatiza como derecho fundamental del ser humano, un instrumento indispensable en el desarrollo integral de las personas e impactar positivamente al avance y logros de nuestro país.

El sistema peruano ha experimentado a lo largo de los años una tormentosa situación que se ha manifestado en las cifras arrojadas en base resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes, más comúnmente, se evidencia en las escuelas públicas. Otra problemática existente es la relación entre el aumento de alumnos matriculados y su permanencia en las escuelas, no es observable en la misma escala que el cumplimiento de la meta de lograr aprendizajes útiles para la vida, que otorgue herramientas que permitan a todos los niños y adolescentes poder desempeñarse en cualquier contexto. (Ministerio de Educación, 2002).

Un relevante causante del desempeño de los docentes se debe a la insatisfacción laboral por bajas remuneraciones, condiciones de trabajo y/o relaciones laborales (con superiores o compañeros) de los maestros, esto se traduce como un ineficiente desempeño. Directivo poco dirigido a fomentar la satisfacción laboral de los docentes entre otros agentes educativos presentes. Definidos algunos de los indicadores, se evidencia la falta de trabajo en la mejora de calidad, equidad y se reafirma, también, cuán oportuna es una reforma educativa en el país como lo sustentó (Anaya, 2007)

Con esta problemática presente, el Estado se enfocó en diseñar herramientas políticas referentes a aspectos pedagógicos de gestión, priorizando los logros de aprendizajes de los niños en nuestro sistema peruano mediante la administración de la labor que realizan directivos y personal docente, trabajando coordinadamente con los padres de familia, y otros

factores sociales que interviene. Se pretende crear condiciones óptimas para lograr que estudiantes desarrollen competencias dentro del marco del CNEB. Sí se han observado avances en la implementación de estas prácticas, pero aún existen deficiencias que atender desde el Estado, para hacer efectivo el alcance del derecho a la educación en el ámbito peruano. (MINENU, 2017)

Por ello, nos centraremos en conocer las relaciones que existentes entre: la Capacidad del Rol del Director en el Marco del Buen Desempeño Directivo y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los docentes.

Cabe considerar, por otra parte, que es necesario mencionar la justificación del presente trabajo por ser una esta investigación que aportará de manera significativa permitiendo conocerla importancia del rol directivo en el marco del buen desempeño directivo en la satisfacción laboral de los docentes, esto se verá reflejado en las practicas docentes del proceso de los estudiantes, brindando el soporte técnico, administrativo que será necesario en la comunidad magisterial que buscan lograr su satisfacción laboral que indirectamente mejoraran por ende su desempeño docente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes como lo menciono (Marín ,2002). Por ello, este material servirá para todas las instituciones que de igual manera enfrentan esta situación de manera distinta acerca del rol del directivo en el MBBD en este proceso de la gestión escolar y fortalecer los futuros manuscritos que puedan orientar a los directivos en relación a experiencias, soporte teórico y poder tomar como orientaciones que los lleven a adecuar a su propia institución porque cada uno de ellos es un sistema particular como lo menciono (Padrón, 1999).

El tal sentido, el rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas, se realizó con la finalidad de conocer las implicancias y su significancia del rol del director dentro del marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas y en base a las compilaciones de datos por el marco teórico, exponemos esta monografía, teniendo fe en que servirá de referente teórico y práctico con nuevas orientaciones en base a las experiencias que apoyen orientando en la transformación en búsqueda de la mejora de los logros de aprendizajes de los estudiantes de las comunidades

educativas contemplado en el (MBDD, 2014). La siguiente investigación presenta dos capítulos:

El primer capítulo presenta la exposición de los objetivos de la monografía. Asimismo, se hace mención de los objetivos generales y específicos.

En el segundo capítulo, se expone las bases sistémicas teóricas en las que se da a conocer los antecedentes que lo conforman, más adelante la reflexión en base a las propuestas teóricas de los estilos de comunicación asertiva y el compromiso organizacional y finalmente las precisiones de los términos teóricos que sostienen propiamente las palabras cruciales que se ha por desarrollaren este capítulo.

Por último, las recomendaciones y conclusiones de esta monografía para aportar de manera teórica y práctica en nuestro quehacer educativo.

Realidad problemática Determinación del Problema

En el actual contexto difícil al cual nos encontramos se hace necesario mencionar a la educación como eje importante en el desarrollo del país, sin embargo, ello no será realidad con calidad si la gestión educativa funciona con responsabilidad, compromiso humanístico en la responsabilidad del director de la institución educativa para el éxito en la gestión de la escuela.

En nuestro país la gestión educativa es comprendida como dirigir y liderar la comunidad educativa en las estructuras pedagógicas y gestión pedagógica en todos sus procesos de la naturaleza en todas las dimensiones de los estudiantes, que permitan desarrollarse como personas competentes y con capacidades en estos momentos como la responsabilidad, eficiencia (Ministerio de Educación 2002).

Por otro lado, los maestros que desempeñan sin contratiempos en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje, se sientan satisfechos con los logros alcanzados en los aprendizajes de sus niños ; sin embargo esto no sucede siempre en todos los docentes, dado que la institución educativa donde trabajan no presentan las mismas características; es decir

la misma comunidad no se ponen de acuerdo entre todos, es decir cada comunidad educativa es particular en cuanto a su propia esencia institucional, lo que indica que la labor del maestro dependiendo a la realidad de cada realidad considerado por (Yabar, 2013). En tal sentido, los problemas pueden coincidir, en la que el agente fundamental que va desarrollar una atención con calidad derivada de la gestión del director; razón que la gestión que desarrolle los directivos está cohesionada a muchos factores como el clima institucional, la empatía, apertura, escucha activa, la comunicación y otros aspectos más como lo contempla (Delgado, 2011).

En tal sentido, esta situación problemática se ve reflejada en diversas comunidades institucionales públicas del Perú, por lo que necesario importante investigar en relación al rol del director en el MBDD y su relación con la satisfacción laboral del equipo de docentes. Es por ello, se planteó los siguientes objetivos:

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el rol del director en el marco del buen desempeño y su ~~inciden~~ incidencia en la satisfacción laboral de los docentes.

Problemas Específicos

- Describir la qué relación existe entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes como rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes.
- Describir la relación existe entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes como rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTOS

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Realidad problemática.

En el actual contexto difícil al cual nos encontramos se hace necesario mencionar a la ~~educación~~ **educación** como eje importante en el desarrollo del país, sin embargo, ello no será realidad con calidad si la gestión educativa funciona con responsabilidad, compromiso humanístico en la responsabilidad del director de la institución educativa para el éxito en la gestión de la escuela como lo consideran (Ucró, et al., 2015).

En nuestro país la gestión educativa es comprendida como dirigir y liderar la comunidad educativa en las estructuras pedagógicas y gestión pedagógica en todos sus procesos de la naturaleza en todas las dimensiones de los estudiantes, que permitan desarrollarse como personas competentes y con capacidades en estos momentos como la responsabilidad, eficiencia. (Ministerio de Educación 2002).

Por otro lado, los maestros en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje, se sientan satisfechos con los logros alcanzados en los aprendizajes de sus niños ; sin embargo, esto no sucede siempre en todos los docentes, dado que la institución educativa donde trabajan no presentan las mismas características; es decir la misma comunidad no se ponen de acuerdo entre todos, es decir cada comunidad educativa es particular en cuanto a su propia esencia institucional, lo que indica que la labor del maestro depende a la realidad de cada realidad como lo considera (Ucró, et al., 2015). En tal sentido, los problemas pueden coincidir, en la que el agente fundamental que va desarrollar una atención con calidad derivada de la gestión del director; razón que la gestión que desarrolle los directivos está cohesionado a muchos factores como el clima institucional, la empatía, apertura, escucha activa, la comunicación y otros aspectos más según (Sandoval, 2004).

En tal sentido, esta situación problemática se ve reflejada en diversas comunidades institucionales públicas del Perú, por lo que necesario importante investigar en relación al rol del director en el MBDD y su relación con la satisfacción laboral del equipo de docentes.

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1 Importancia teórica

Según Pérez (1991) menciona que es necesario señalar lo importante que en la investigación se busque información bibliográfica del tema, esto nos permitirá conocer de manera cierta los conocimientos necesarios de los temas que abordan, asimismo se comprenderá con mayor detenimiento el grado de relación que existe entre la gestión educativa y rol de director en la muestra objeto de estudio. En consecuencia, se podrá dar valor a los aportes de la presente investigación, ya que esta se sustentará en los aportes teóricos previos recabados para tomar en cuenta en nuestro quehacer pedagógico.

1.2.2. Importancia práctica.

Además, Marín (2006) precisa (...) “Esta investigación busca tomar una reflexión respecto de lo indispensable que es la gestión del rol del líder pedagógico, ya que de ello se desprende la eficacia y eficiencia para lograr los retos de la comunidad educativa”. (p. 87)

1.2.3 Importancia social.

Este trabajo de investigación también es importante, porque tiene como meta atender a las necesidades que emergen en su contexto social y cultural, puesto que presenta situaciones de juicio útiles, las cuales se consideran orientaciones importantes para motivar mejorar los servicios educativos que acentuaran de manera acertada los logros de los aprendizajes de los estudiantes en la comunidad educativa. (Fernández, 2003).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Yabar (2013) en su tesis: La Gestión Educativa y la Práctica maestra del distrito de Lima – Centro; en la Facultad de Educación de la Unidad de Posgrados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, optar por la maestría en educativa con mención en gestión directiva. Su objeto principal fue: decidir la conexión entre la gestión directiva y la práctica directiva en una IE de Lima, Cercado; llegando a las resoluciones adjuntas:

El presente trabajo sostiene un vínculo inmediato en la gestión directiva y las Prácticas Docentes de otra IE, de Lima Cercado de la variable Práctica Docente está siendo sentido de manera concordante con la gestión directiva.

Además, el vínculo inmediato en la medición y desempeño del docente de una IE, en el Cercado de Lima de la variable Práctica Docente en la evaluación de la gestión directiva.

Se ha mostrado que presenta una conexión entre el liderazgo de administración instructiva de acuerdo con el avance de la práctica docente, se plasmaron perspectivas positivas frente al control, la consistencia con el plan horario y la relación suplente/docente. Por otro lado, se evidencia el vínculo de la aplicación de la gestión directiva y la el desempeño docente. (p. 12)

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Por otro lado, Bravo (2014) en su tesis “Incidencia del acompañamiento pedagógico en la aceptación de los maestros, sustentada en la Facultad de Sociales, Dirección de Postgrado de la Universidad de Concepción – Chile”. Cuya investigación

deduce que la evaluación impacta en un sistema de desarrollar capacidades del acompañamiento del líder sobre el estado de la aceptación laboral de la comunidad magisterial y la abstracción que tienen ellos de cuan satisfechos se encuentran tanto líder como docentes. (p. 19)

2.2. Definición de director

En la ley general de Educación N° 28044 precisamente en el artículo 55° establece que, el líder pedagógico es el recurso humano importante y como tal el líder principal y el que representa de forma legal a la IE. Es su plena responsabilidad de su ~~lugar~~ en lo concerniente al aspecto pedagógico, institucional y administrativo como lo refiere en el (MBDD, 2014).

De lo establecido en el manuscrito se deduce que el líder de la IE autoridad primordial, es el indicado directo de las acciones que se realiza con relación a la planificación, organización, conducción y control en los compromisos de gestión escolar. En ese sentido, el papel del director en las instituciones educativas se torna de suma importancia toda vez que como el único responsable directo de las acciones que se realicen en ella, está sujeto a cuestionamientos por las decisiones que tome como está considerado por (Delgado, 2011). Sin embargo, como líder de una institución es quien tome la decisión con miras de enfrentar los desafíos y retos de la institución para poder transformar y lograr las metas y objetivos institucionales.

2.2.1. Rol del director.

La labor del líder de las instituciones educativas está constituido por las funciones que desempeñan en la comunidad educativa; en el sistema educativo peruano la Ley de Educación 28044 en su artículo 55° precisa con meridiana claridad las responsabilidades de los líderes en las IE de los diferentes aspectos educativos, contemplado en (MBDD, 2014) siendo las siguientes:

a) Liderar la Comunidad Educativa dando soporte a lo propuesto en el apartado 68° de la ley en referencia; es decir de acuerdo con las funciones de los sistemas educativos como son:

- Planificar, consensuar, cumplir y determinar logros que atienden a los documentos de gestión en coherencia con su propuesta valorativa y las congruencias con la política educativa contextual.
- Esperar, dirigir y medir sus procesos de gestión institucional e instructiva.
- Ampliar y complementar el plan educativo fundamental, en el que se fomenten actividades de dirección que seleccionen materiales bibliográficos instructivos pertinentes.
- Transmitir declaraciones, certificados y títulos según corresponda. Establecer un clima fuerte y positivo para invitar a estudiantes.
- Avanzar en proyectos que ayuden a las administraciones que presenta la escuela a involucrarlos, considerando grandes circunstancias para trabajar en su aprendizaje.
- Planificar, hacer y verificar el cumplimiento del plan financiero institucional.
- Proponer, hacer y comprobar los logros de la proposición para el desarrollo académico y el examen de junta, prueba y error e instructivo.
- Dinamizar el mejoramiento educativo, social y deportivo de su territorio;
- Apoyar los diferentes ejercicios propuestos por el IE.
- Incluir con el CONEI, en el ciclo de medición para la afirmación, promoción e inmutabilidad del personal docente y directivo. Estos arreglos se hacen en inteligencia con las comisiones medias de administración, dentro de la estructura de los lineamientos que funcionan dentro del sistema escolar.
- Planificar y ejecutar programas de capacitación de fortalecimiento docente.
- Realizar la rendición de cuentas al término de culminación de la presente gestión en lo relacionado a los ámbitos de gestión escolar.
- Accionar como gestión administrativa en los temas de competencia del liderazgo institucional y administrativo.

- b) Liderar el CONEI, motivando las buenas las interacciones humanas entre todos los agentes educativos, el trabajo cooperativo y contar con un comunidad sensibilizada y participativa.
- c) Lograr una comunidad dentro de una cultura de evaluación permanente dando cuenta para tener una comunidad informada que apoye y direcciones en la toma de decisiones.
- d) Participar en constante formación directiva con el fin de fortalecer su ejercicio directivo, así como una remuneración justa de acuerdo a sus logros.
- e) Estar dentro de la ley de reforma magisterial como ejemplo de los docentes.

La designación de los cargos se realiza en concurso público. En él están constantemente en preparación y evaluación constante para la permanencia de su cargo atendiendo las disposiciones que estipula la ley, estipulado dentro de (MINEDU, 2013, p. 32) afirma que:

El fortalecimiento de los aprendizajes esperados de los alumnos no solo es producto del trabajo que desarrolla el maestro con las experiencias de aprendizaje en el aula sino también producto de la gestión del líder pedagógico. En las comunidades institucionales donde se presente un líder de la escuela se puede notar el cambio que atiende las metas institucionales consensuadas con todos los agentes educativos. (MBDD, 2014).

Un líder pedagógico es la persona que lidera para el cumplimiento de las metas en común que persigue el objetivo principal de toda escuela, el logro de metas de los alumnos. Un líder es alguien que persigue y motiva a toda la comunidad bajo su liderazgo infalible de manera positiva a todo su equipo. (MBDD, 2013).

En ese sentido el liderazgo del director influye a mejorar la escuela, ello enmarca responsabilizarse y motivar:

- El estímulo de los docentes.
- Promover el avance de las competencias.

- Mejorar los ambientes laborales tanto físico como emocionales dentro de la comunidad educativa.

Un líder pedagógico demuestra:

- Saber que conoce
- Saber comunicarse
- Saber que convence
- Elaborar criterios
- Construir un punto en conjunto.

La gestión de la comunidad educativa con líder pedagógico en este caso el director asume todo el componte con sus roles y responsabilidades, en lo que se puede observar en la tabla:

Tabla 1

Agrupación de las funciones

Establecer dirección	Motivar capacidades	Diseñar la organización	Gestionar el aprendizaje
Elaborar una misma dirección de buscar innovar. Motivar el conocimiento de objetivos y metas. Presentar mayores requerimientos de los alumnos	Ayuda personal a cada docente. Dar conocimiento y motivar a la Innovación de prácticas docentes	. Direccionar la práctica constante del trabajo colaborativo, motivar dentro la conformación de equipos pedagógicos. Planificar en la IE la labor pedagógica. comprometer a la familia y IE en las actividades que direccionen que los alumnos puedan aprender.	Dotar de orientación técnica a los docentes (monitoreo, acompañamiento y Comunicación). Realizar el acompañamiento y monitoreo para mejorar práctica docente. Empoderar con la ejecución de las “clases demostrativas”. Dotar de acciones para que los docentes concentren en la mejora de su autoformación docente.

2.3. Características de un director(a) con liderazgo pedagógico

En la actualidad se ha vertido con mucho soporte teórico en el campo educativo el liderazgo pedagógico del líder como una tarea y responsabilidad de cambiar el sistema educativo en la búsqueda constante de mejorar la calidad educativa. (MBDD, 2014).

Esta “nueva gobernanza” en las comunidades educativas, de acuerdo con lo que señala el Ministerio de Educación (2014):

Demanda que el rol pedagógico que atiende el enfoque de liderazgo pedagógico, señalando al director en un líder que tienen significancia, motiva y acciona las tareas de la IE en relación a lo pedagógico, en la búsqueda de una cultura escolar que logra involucrar el trabajo de los maestros, dinamizar dentro de un clima escolar saludable involucrando a toda comunidad educativa; es decir, una propuesta sobre la propuesta de desarrollar el liderazgo como un fenómeno o proceso del sistema escolar y no como una característica individual; y de cumplir como una responsabilidad de todos, participativa, “dispersa” en toda la organización, en lugar de ser una característica de algunos líderes formales, para evitar volver el liderazgo burocrático. (MBDD, 2013)

Además, el Ministerio de Educación de El Salvador (2008), manifiesta que un/a director/a líder pedagógico:

- Comunica con motivación por lograr los aprendizajes, para lograr la excelencia académica motiva a la comunidad educativa para que organice, accione y verifique para las actuaciones en lograr la mejora de los logros de aprendizaje.
- Transforma la IE en espacios de trabajos de aprendizajes, evita el individualismo, por el contrario, optimiza materiales y acciones para el logro de la institución educativa actúe con la visión compartida en la búsqueda de mejorar el servicio educativo.

De la misma manera, el Ministerio de Educación (2014) afirma que:

El líder institucional es definido “la acción de una planificación de lograr los aprendizajes en todas y todos sus alumnos, sin excluir de ningún tipo, el líder es una característica de la persona que lo ejerce y también debe constituirse en una labor de la IE, en la que los agentes con dirección participen de una mediación liderado por el director, coordinando y motivando al logro de los objetivos del sistema como lo refiere (Padrón, 1999).

Por lo expuesto, ejercitar el liderazgo pedagógico expone presentar los siguientes perfiles: Manejo técnico. Conectado con la gestión educativa del jefe, le resulta más fácil explicar los objetivos y metas dentro de las metas de aprendizaje de los alumnos, así como brindar orientación especializada a los educadores, controlar su exhibición, planificar ciclos educativos y monitorear el aprendizaje. Esto le permite al líder lograr el reconocimiento y el pensamiento merecidos, además del vínculo entusiasta que funciona con las conexiones. Así mismo, influye en ser calificado para conducir con dinamismo el trabajo colaborativo con fluidez en la comunicación con las maestras y ser fortalecidas. Está relacionado con el desarrollo de las competencias que apoyan con incentivar el trabajo cooperativo, garantizar la convivencia, mostrar buenos logros en los alumnos y maestros, fortalecer una comunidad sensibilizada, participativa y comunicada que fortalezca el manejo institucional. Tiene que ver con la pericia de conformar un sistema escolar que funcione eficientemente, que apoye a los maestros para que puedan realizar un buen desempeño (MINEDU, 2014).

2.3.1. Marco del buen desempeño directivo.

El Ministerio de Educación (2014), expreso en el dinamismo de motivar, ejecutar y focalizar capacidades que direccionen con un respaldo de liderazgo pedagógico, mediante Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU, de fecha 25 de marzo de 2014, aprobó el Marco de Buen Desempeño del Directivo, constituyendo una estrategia de implementación de una política holística de fortalecer las capacidades directivas, cuya muestra crucial es que se puedan lograr que las comunidades educativas se responsabilicen de funcionar con gestión de cambio en lo relacionado a los procesos pedagógicos, tomando especial visión a todo el sistema de

la comunidad escolar en lo relacionado al logro de la calidad de los aprendizajes de los alumnos. (Ministerio de Educación, 2014).

En el Marco de Buen Desempeño del Directivo, según el Ministerio de Educación (2014), presenta las metas:

- Planear unas perspectivas comunes desde la autoridad educativa correspondiente a descubrir que considera con significación la labor del jefe en la escuela.
- Indicar las actividades de una pionera eficaz que fomenta su increíble habilidad,
- Abordar los ciclos que determina, evaluación de los trabajos que muestran la ejecución, preparación continua de los pioneros.

Este documento con estrategias de la gestión está conformado en: dominios, competencias y desempeños. Los campos son una agrupación de competencias que agrupan un área singular del quehacer educativo, pues, intervienen entre todas como parte del todo. Las competencias son consideradas como un saber actuar en una situación contextual y particular, la esencia singular de cada comunidad educativa, es decir la cultura, las relaciones dentro la institución y la habilidad de cambiar y que ha ido mejorando en el proceso de su desarrollo histórico, según el (MBDD, 2014). Así mismo, un saber actuar en distintas situaciones, utilizando medios que apoyen para lograr y resolver problemas y metas, conservando la reflexión y autoevaluación permanente; y, un saber ~~har~~ con sentido ético y crítico, dado que el cambio de la comunidad educativa necesita comprometerse y con responsabilidad moral del proceso educativo. Los Desempeños son actuaciones que se pueden observar y que realicen los directivos así mismo se pueden evidenciar en el manejo de la competencia (Ministerio de Educación, 2014).

2.3.2. Dimensiones del rol del director en el marco del buen desempeño.

En el examen actual se han considerado como parte del trabajo del jefe los espacios que se perciben como componentes cruciales que todo supervisor de un

establecimiento instructivo debe conocer y practicar; en este sentido, las áreas caracterizadas por el MINEDU en el marco de buen desempeño para directivos (2014):

Se perciben como una agrupación de capacidades, habilidades y conocimientos que conforman un determinado ámbito de la actividad administrativa; y aluden a las exposiciones fundamentales para culminar el proceso de cambio escolar. La interacción de los espacios es fluida, es decir, son esenciales para un conjunto coordinado las actividades del pionero. Por eso, son fundamentales ya que el movimiento del otro como rasgo de un todo impartido dentro del (MBDD, 2014).

2.3.3. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Según el MINEDU en el en el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014):

Comprende las fortalezas que recae al líder para elaborar e fomentar la calidad la superación de la comunidad educativa, gestionando los ambientes para mejorar los aprendizajes con el diseño, organización de las tres líneas de acción de la convivencia escolar y el dinamismo familiar y comunitario; y verificando organizadamente dentro de una cultura evaluativa permanente la gestión de la comunidad educativa.

Según la MNEDU (2016), en esta dimensión debe tener las siguientes competencias:

- **Competencia 1:** Dirige la participación de todos los agentes el diseño de los conocimientos teórico de los procesos pedagógicos, la convivencia, los perfiles de los alumnos y su contexto; guiándolos para mejorar la calidad de aprendizaje.

Esta conformada por dos desempeños esta competencia:

- **Desempeño 1:** Delibera los perfiles del contexto donde se sitúa la comunidad instructivos, familiares y sociales que impactan de manera concluyente en el sistema de aprendizaje. Conoce la verdad de su ámbito educativo local en lo que se refiere a los ciclos educativos, el ambiente educativo, así como la influencia del clima familiar y social, entre otras perspectivas que se ejecutan, considerando la razón de las informaciones como aporte para el ordenamiento educativo. Efectuar una evaluación inteligente de acuerdo a sus bienes, inquietudes y necesidades en

sus apuros del establecimiento instructivo para mejorar los ciclos académicos. Conformar una investigación de su organización instructiva para evaluar y proponer objetivos a la luz de los requerimientos para mejorar el ámbito local instructivo.

- **Desempeño 2:** Tiene la capacidad de planificar de manera participativa y consensuada en la estructuración de los instrumentos de gestión escolar tomando en cuenta la realidad donde se desenvuelve la escuela con la previsión de metas que aseguren aprendizajes. Acoge a especialistas docentes para que en su conjunto planifiquen y modifiquen de acuerdo con los instrumentos del consejo educativo, ponderando las características de los ciclos educativos y del entorno escolar, así como del marco educativo, familiar y social, y ello les permitirá formar la visión de manera consensuada como la misión y objetivos instituciones. Permite establecer objetivos, metas y marcadores compartidos según el cumplimiento de la naturaleza del aprendizaje de los suplentes. Ilumina las ramificaciones, la sustancia, las obligaciones y los logros que se especifican en los documentos de gestión trabajados en estimular la personalidad institucional.
- **Competencia 2:** Motiva la movilización de todos los agentes en forma democrática de la institución educativa y la comunidad para mejorar la calidad del aprendizaje; así como un ambiente saludable en el respeto, la motivación, el apoyo mutuo y la consideración de la diversidad e inclusión social.

De igual manera estas capacidades y habilidades se desarrollan a través de cuatro desempeños que son:

- **Desempeño 3:** Facilita y prevé espacios y medios participación organizativa de toda la comunidad institucional que aporta a tomar decisiones para ejecutar acciones sólidas respaldados a llegare un objetivo en común. Dirige la escuela de manera propositiva y colaborativa, bajo el liderazgo que promueva la vía participativa y organizativa de toda la comunidad, esto generará ambientes para mejorar los resultados de la visión compartida. Incentiva a la comunidad escolar para establecer metas que garantizan la mejora continua de la escuela centrado en el logro de los aprendizajes.
- **Desempeño 4:** Crea un amiente escolar garantizando climas que tomen en consideración objetivos, colaboración y comunicación permanente, capaces de resolver problemas de su comunidad educativa. Genera las buenas relaciones

saludables. Siendo demostrados a través de sus relaciones armónicas relaciones personales que se dan entre todos los agentes educativos. Mostrado siempre con valores que aseguren respeto en su relación con otras personas. Así mismo considera las particularidades que presentan en su diversidad inclusiva. En tal sentido, se hace lo posible en erradicar la discriminación. Genera ambientes que predisponen la unión de todos los agentes educativos dentro de un clima laboral predispuesto al diálogo, grupo colaborativo y a un actuar eficiente en relación a su desempeño. Persuade toda la comunidad educativa sus altas convicciones en alumnos, profesores, y equipo colaborativo, creando responsabilidades como mejorar la calidad educativa institucional.

- **Desempeño 5:** Puede manejar estrategias para prevenir y solucionar algunas situaciones conflictivas a través de estrategias de conciliación. Logra identificar las situaciones que puedan crear conflictos y diseña opciones para solucionar problema, con estrategias de consenso y resiliencia que puedan abordar los problemas identificados. Por tal razón tienen una actitud con empatía, diálogo, apertura y escucha activa que logra fomentar oportunidades de aprendizaje donde se aborde los conflictos suscitados.
- **Desempeño 6:** Dinamiza que toda la comunidad se participativa y organizada atendiendo las metas compartidas de aprendizaje, tomando en cuenta el reconocimiento de su capital cultural. Este ilustrado del contexto donde se desenvuelven las familias de sus estudiantes por ello fortalece la revalorización de su rol de mediadores de sus hijos en la gestión de la comunidad educativa. Así mismo logra la participativa organizada de la comunidad, fortaleciendo sus competencias para desenvolverse en distintas situaciones de la gestión de los agentes representativos como los comités de toda la comunidad u otros ambientes de la institución educativa. Identifica el valor sociocultural donde se única la escuela en todo proceso formativo de los estudiantes. Por ello los reconoce como aliados estratégicos para conformar alianzas que beneficiaran a toda la comunidad por alcanzar las metas de aprendizajes planteados, con todo el proceso de evaluación participativo de los convenios realizados siempre en la búsqueda del lograr las metas y superar las dificultades.

Competencia 3: Alcanza favorecer las condiciones dinámicas que garantizan el mejoramiento en base a la eficiencia y equidad de los recursos humanos, recursos, tiempo y financieros, con el cuidado de prevenir los riesgos.

Esta competencia se desarrolló a través de los desempeños que se presentan a continuación:

- **Desempeño 7:** En el proceso de gestión logra el uso adecuado de los componentes de logara sus metas con la infraestructura, equipamiento, recursos y material educativo. Identifica y difunde las necesidades identificadas de la infraestructura de equipamiento y recursos que solicitan la escuela. Identifica los materiales que tiene a disposición en beneficio de uso de los estudiantes. Incentiva a toda la comunidad educativa para aprovechar adecuadamente el material educativo recibido con previsión.
- **Desempeño 8:** Aprovechar al máximo el uso adecuado del tiempo que nos garantizando los aprendizajes que están previstas en las metas y resultados que beneficiaran a los estudiantes. Por ello es necesario planificar el uso pertinente del tiempo en las distintas estrategias planificadas en la búsqueda de los aprendizajes Motivar a los maestros para cumplir con los horarios, la planificación de la calendarización del año en curso con su jornada escolar y sus horarios de ejercicio laboral. Monitorea y motiva responsabilidad de las horas pedagógicas en clase, para el uso adecuado del tiempo. Construye lasprouestas que efectivizan el tiempo en su defecto recuperar los tiempos que no pudieron cumplir.
- **Desempeño 9:** Gestiona adecuadamente el uso de los recursos financieros para alcanzar los objetivos planificadas por la comunidad educativa desde un enfoque que direcciona las metas. Además, difunde los informes que es necesario desarrollar como los recursos financieros para la comunidad educativa. En consecuencia, los conceptos teóricos sobre la gestión financiera como insumo de su gestión. Incrementar en la planificación en los instrumentos de programación, presupuestos y cálculos orientados a los logros compartidas.
- **Desempeño 10:** Gestionar el logro de los medios de previsión y funcionamiento de escenas con dificultad que garantizan la integridad de los

agentes de la IE. Moviliza dentro de la institución educativa un plan de previsión en la comunidad educativas a partir de sus experiencias, para aliviar las amenazas que puedan suscitarse y podrían generar consecuencias negativas en la escuela y que direccionen la funcionalidad de los agentes educativos de la IE. Redacta con el apoyo consensuado las actividades planificadas a la asistencia de las acciones de riesgo. Por ello se establecen tareas que toman en consideración los recursos con los que se cuenta.

- **Desempeño 11:** Lidera el grupo de gestión y/o acompañamiento de la comunidad institucional que dirige sus capacidades y habilidades para el logro de las metas de la IE. Sabe del equipo de gestión y /o de acompañamiento que presenta la comunidad, señalando sus potencialidades y amenazas del agente educativo para direccionar el trabajo cooperativo y situaciones para aprovechar el desarrollo del desempeño de cada uno de ellos. Dando su plena confianza en las situaciones de aprendizaje y de su desempeño del personal y /o de acompañamiento de la comunidad. Conoce las dificultades de preparación del agente educativo donde se organicen y puedan gestionar espacios para generar aprendizajes.
- **Competencia 4:** Encabeza el desarrollo de la cultura evaluativa del desarrollo de la comunidad institucional y de la conformación de los resultados de las cuentas, en el contexto de la mejora continuamente por mejorar la calidad de aprendizajes.

De la misma manera, esta competencia que fortalece al líder se encuentra conformando los tres desempeños que se presentan:

Desempeño 12: Lidera gestionando el conocimiento que informa a la comunidad y aplica como factor en la toma de decisiones que se realizan en consenso a nivel institucional en beneficio de la calidad de los aprendizajes. Ejecuta situaciones con mecanismos que generan el conocimiento por parte de los agentes educativos, y que se inicien compartiendo dentro del conocimiento de las situaciones de la escuela, motivadas por diversas fuentes. Genera una situación organizada que está orientada a socializar el conocimiento y el trabajo en equipo en favor de mejorar constantemente en los aprendizajes. Aplica recursos recurrentes y oportunos de organización de la información que nos servirá para contribuir en la toma de decisiones de los aspectos por mejorar de la comunidad educativa para mejorar la

calidad de los aprendizajes. Organiza la información con ayuda de los diversos equipos comprometidos de la comunidad en el proceso de gestión escolar.

- **Desempeño 13:** Diseña y ejecuta situaciones de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la institución educativa. Da importancia a la difusión de los logros de la comunidad educativa. Proyecta, organiza y ejecuta diferentes situaciones de transparencia y rendición de cuentas como: exposiciones, agrupaciones, afiches, etc. -que convoquen a los padres de familia- para difundir los logros de la institución y la calidad de los niños y niñas. Ejecutan algunas situaciones para solicitar las posibles consideraciones desde los agentes de la comunidad, valiéndose de los resultados recogidos para transformar la gestión de la institución. Lograr desarrollar actividades orientadas a evitar escenas que generan las acciones corruptas (uso inadecuado de cargos, negocio de notas, dar trabajo a sus familiares y amigos, carencia de justicia y equidad, entre otras). Direcciona situaciones donde se reflexionen en forma articulada en la institución educativa sobre las posibles situaciones de corrupción y sus efectos a nivel de la institución, comunidad y país, motivando una cultura de total proceso de transparentar los procesos y acciones de la gestión”.
- **Desempeño 14:** Dirige de manera consensuada los procesos de evaluación de cada uno de los agentes para mejorar continuamente orientando el logro de los objetivos de los aprendizajes. Identifica que para motivar lograr la calidad de los aprendizajes de los estudiantes su comunidad educativa acude a la reflexión de los objetivos que se proponen lograr, reconocer y señalar las dificultades que necesiten mejorar para lograr ejecutar dinámicos institucionales que les genere liderar sus actividades para la mejora de los procesos pedagógicos.

2.4. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Según el MINEDU en el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014), Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes. Por lo expuesto, muy bien se puede interpretar que el jefe como pionero de la educación debe ante todo buscar o contribuir para que los

instructores se refresquen con las nuevas reglas y avances de la ciencia y la innovación, y luego otra vez, ir con y evaluar a los educadores. Instructores durante el proceso de enseñanza-aprendizaje; en otras palabras, ayudar a los educadores a desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva y eso finalmente se refleja en una enseñanza de calidad y que los estudiantes logren el aprendizaje normal con facilidad.

Estando así, el director debe de desplegar a continuación las competencias:

- **Competencia 5:** Incentiva y encabeza un equipo de aprendizaje con los maestros de su comunidad educativa respaldada en el compromiso mutuo, evaluación del desempeño profesional y la mejora de la autoformación docente en forma constante; atendiendo por mejorar el desempeño pedagógico y garantizar la calidad de los aprendizajes.

Esta competencia para su consecución contempla tres desempeños a saber:

- **Desempeño 15:** Lidera situaciones con oportunidades de mejorar continuamente el desempeño de los docentes para la mejora de su práctica en función al logro de la calidad de aprendizaje. Reconoce las dificultades de los aspectos por mejorar de la labor profesional de su equipo de maestros, a partir de la identificación de las oportunidades, como de las amenazas de su desempeño, generando situaciones que conlleven reflexionar, prepararse profesionalmente y participación autónoma dentro de la comunidad educativa; con el propósito de superar su práctica en relación a su desempeño diario.
- **Desempeño 6:** Impulsa situaciones y para el trabajo en equipo entre los maestros y las situaciones reflexivas sobre los desempeños pedagógicos que coadyuven a la calidad permanente de la enseñanza y del espacio emocional escolar. Identifica lo crucial que es el trabajo en equipo entre los maestros, generando situaciones para desarrollar capacidades, el intercambio de sus prácticas y las situaciones reflexivas en relación a sus desempeños pedagógicos para la mejora de la calidad de los aprendizajes. Motiva una situación que favorecerá los trabajos que apoyen al

desarrollo de los docentes en relación a lo profesional y personal de los maestros, motivando a la evaluación para mejora de las prácticas docentes.

- **Desempeño 17:** Incentiva a la implementación de los maestros para desarrollar proyectos de innovación e investigación permanentes pedagógicas que motiven e desarrollo y proceso sistémico de las mismas. Realza y apoya a las iniciativas de los maestros que favorecen las ambientes para la generación de proyectos de innovación e investigación en relación a desarrollar aprendizajes; generando el proceso sistémico de las situaciones de mejora y desarrollar cultura de prácticas de innovación pedagógica desarrolladas por los maestros.
- **Competencia 6:** Lograr gestionar la mejora de los procesos pedagógicos a la internalización de su comunidad educativa, con el monitoreo y acompañamiento y las situaciones reflexivas en forma grupal, con el objetivo de alcanzar los objetivos de mejorar los aprendizajes. Para que esta competencia pueda ser aplicada y lograda se deben aplicar los siguientes desempeños:
- **Desempeño 18:** Dirige y motiva al involucramiento del equipo de maestros en los medios de planificación pedagógica, desde de las bases de la planificación curricular. Nacional y en concordancia con el perfil curricular regional. Esta mencionado y enfatizado y de manera reflexiva las competencias requeridas por el CNEB propuestos por el marco Curricular Nacional, como también del sistema curricular nacional, entre ellos, el marco curricular regional, los estándares de aprendizajes y logros de las competencias. Modela con el equipo de maestros acerca de lo crucial de recopilar y aunar los variados contextos a nivel local, la cultural y conocimientos de su comunidad para tomar en cuenta en la planificación curricular para permitir contextualizarlos en la ejecución de los procesos pedagógicos. Apoya la delimitación de los temas y objetivos de la planificación curricular a nivel de la comunidad educativa, e base al conocimiento de los procesos pedagógicos, los perfiles de los de los alumnos y los retos que se cuestionan al nivel de los procesos de aprendizaje,

direccionando su aplicación efectiva, flexible y pertinente por parte de los maestros en su práctica pedagógica constante.

- **Desempeño 19:** Crea un clima laboral donde los docentes practiquen aprendizaje con trabajo en equipo y compartido, por investigación y la búsqueda de conocer constantemente de las diversas vías que existen en las aulas. Ejecuta actividades docentes en relación a la práctica reflexiva de los maestros sobre lo crucial de incrementar en su práctica diaria el aprendizaje compartido y por investigación, así como la consideración a las diferentes necesidades del aula como opciones principales para motivar la calidad de los aprendizajes de los niños y niñas.
- **Desempeño 20:** Acompaña y dirige el uso adecuado recursos y estrategias metodológicos, así como el usar efectivamente del tiempo, en relación de lograr las metas de aprendizaje de los alumnos y tomando en cuenta trabajar en equipo. Monitorea a los maestros en la aplicación de otras maneras de realizar lo convenido y estrategias pedagógicas a su desempeño pedagógico permanente en consideración a los logros de los estudiantes al culminar cada ciclo, el uso adecuado de los tiempos pertinentes y de los recursos materiales en el aula virtual del proceso de enseñanza, principalmente de acciones que motiven los logros de aprendizajes por investigación y autonomía.
- **Desempeño 21:** Orienta en el acompañamiento el proceso del sistema de evaluativo de los logros de aprendizaje partir de asuntos por criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. Monitorea y orienta la ejecución de formas metodológicas de sistemas evaluación que validen las individualidades y comparaciones de los alumnos, proponiendo modelos de sistemas de evaluativo que atiendan y estén dirigidas a cuantificar los resultados del proceso. Motiva el uso importante de los logros del sistema evaluativo para acompañar los logros de la calidad de aprendizajes de los alumnos esto facilitara la constante evaluación.

Tabla 2

Cuadro del marco del buen desempeño directivo

DOMINIOS	COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS
<p>Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<p>Competencia 1:</p>	<p>Desempeño 1. Reconoce las formalidades de la imagen institucional, de la comunidad para lograr las metas compartidas.</p>
	<p>Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.</p>	<p>Desempeño 2: Crea de los documentos de gestión escolar teniendo en base los perfiles del contexto de la comunidad, familiar y social, planificando los objetivos del aprendizaje.</p>
	<p>Competencia 2: Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la comunidad educativa, los agentes educativos a favor de la calidad de aprendizajes, así como un ambiente armónico tomando en cuenta su riqueza de la diversidad.</p>	<p>Desempeño 3: Genera ambientes y acciones donde se organicen y participen en la comunidad institucional en las decisiones que tomen en forma mancomunada que realicen en la ejecución de acciones planificadas para dar realización en los planteamientos institucionales.</p>
		<p>Desempeño 4: Crea un ambiente saludable emocionalmente con valores de disponibilidad constructiva.</p>
		<p>Desempeño 5: Provee actividades de manera organizada de la comunidad familiar que nos ayuden a realizar los logros de aprendizaje.</p>
		<p>Desempeño 6: Motiva la asistencia organizada de la comunidad para el logro de la calidad del aprendizaje a partir de las oportunidades culturales</p>
<p>Dominios</p>	<p>Competencias</p>	<p>Desempeños</p>
	<p>Competencia 3: Motiva los ambientes activos que garanticen aprendizajes en todas y todos los alumnos, gestionando con</p>	<p>Desempeño 7: Favorece el uso optimizado de los ambientes, recursos e insumos educativo a disposición, que beneficiaran el proceso de enseñanza con mejoras y el logro de la calidad de resultados de aprendizajes.</p>

	<p>igualdad y eficacia a los agentes educativos, recursos, de tiempo y presupuesto, así como prever los problemas que podrían suscitarse.</p>	<p>Desempeño 8: Procura en el máximo usar adecuadamente el tiempo en la comunidad educativa a favor de los logros de aprendizajes para asegurar las previsiones planteadas para lograr metas.</p> <p>Desempeño 9: Usa óptimamente los presupuestos económicos en favor de los objetivos de aprendizaje propuestos por la comunidad educativa bajo la perspectiva de resultados.</p> <p>Desempeño 10: Lograr gestionar el uso adecuado de las actividades de previsión en riesgo para asegurar la integridad de todos los agentes educativos.</p> <p>Desempeño 11: Dirige el equipo administrativo y/o de orientación de la comunidad educativa, direccionando su competencia en el logro de la mejora de la calidad educativa.</p>
	<p>Competencia 4:</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>	<p>Desempeño 12: Lidera los conocimientos que suceden en la comunidad educativa y la aplica como instrumento en la comunidad educativa.</p> <p>Desempeño 13: Ejecuta acciones transparentadas que miden el logro de la gestión escolar ante la institución educativa.</p> <p>Desempeño 14: Lidera con una comunidad participativa en los procedimientos de evaluación y mejorar permanentemente, direccionados a la calidad Educativa</p>
Dominios	Competencias	Desempeños
<p>Dominio 2:</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los</p>	<p>Competencia 5:</p> <p>Motiva y encabeza una institución educativa de aprendizaje con los maestros de su comunidad educativa basada en el apoyo mutuo, la evaluación de su</p>	<p>Desempeño 15: Moviliza acciones de complementación continua de maestros para mejorar las prácticas en relación con el logro de las metas compartidas.</p> <p>Desempeño 16: Crea ambientes para el trabajo colaborativo entre maestros y la cultura reflexiva sobre los desempeños pedagógicos que ayudan a mejorar la</p>

aprendizajes	<p>desempeño y la autoformación permanente dirigidas lograr las mejoras de sus desempeños pedagógicos y garantizar calidad de los aprendizajes.</p> <p>Competencia 6:</p> <p>Lidera el nivel adecuado de los procesos pedagógicos dentro de su comunidad educativa mediante el acompañamiento organizado a las y los maestros y la cultura reflexiva integrando con el objeto de alcanzar las rutas de aprendizaje.</p>	<p>calidad de la enseñanza educativa y del ambiente escolar.</p> <p>Desempeño 17: Genera y orienta en el desarrollo de la ejecución de proyectos de innovación en relación a todo el proceso de ejecución.</p> <p>Desempeño 18: Orienta y promueve el dinamismo del equipo de maestros en los procesos de programación curricular en base de los perfiles del sistema de programación curricular y en concordancia con las propuestas programáticas locales y regionales.</p> <p>Desempeño 19: Posibilita un desempeño de maestros dentro del aprendizaje en equipo y por investigación, y el conocer las diversidades existentes en los grupos y lo que es perteneciente a ella.</p> <p>Desempeño 20: Dirige el uso de actividades y tareas metodológicos, así como el usar efectivamente el tiempo y los recursos educativos en función del logro de objetivos de aprendizaje de los niños y considerar.</p> <p>Desempeño 21: Dirige el proceso evaluativo de los aprendizajes a partir de principios compartidos con los aprendizajes que se desean conocer, garantizando la comunidad comunicada en base a los logros y aspectos de mejora.</p>
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Marco del Buen desempeño directivo (2014)

CAPITULO III

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES

3.1 Definición de satisfacción laboral

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001:2031) sostiene la satisfacción como la razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria” y asimismo como “cumplimiento del deseo o del gusto. De este concepto se infiere que la satisfacción viene ser como la razón que justifica o satisface un interés de alguien con relación a su accionar; como también puede entenderse como el cumplimiento del deseo de alguien quien lo recibe como una recompensa sobre lo que realiza.

De otro lado Robbins (2009) define la realización del trabajo es una reacción llena de sentimiento o entusiasmo hacia las diferentes partes del trabajo realizado, es cualquier cosa menos una idea unitaria, ya que un individuo puede estar algo contento con una parte de su trabajo y decepcionado con al menos un punto de vista adicional.

Por otro lado, Fernández (2003) coincide con Robbins que la satisfacción laboral es la actitud general del individuo hacia su trabajo, de la forma como vivencia de manera positiva o negativa según se su caso. En tal sentido, es comprendida como un resultado como proceso de la socialización que deben vivir dentro de los ambientes de trabajo.

Según Anaya (2007) la satisfacción laboral se concibe como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo, que necesita a la persona se tiene relación con la práctica que acciona con las propuestas, con características de las individualidades.

Asimismo, Marín (2006) precisa que acciones con los datos de bienestar y producción en todo el sistema más que en el lado particular que ubique a los sistemas con agentes, son más eficientes que aquellos con menos agentes conocidos. Al respecto Robbins considera los productivo con satisfacción; es decir que cuando un maestro logre los aprendizajes programados en sus alumnos.

Desde el punto de vista de Touraine (1993) expresó que el logro de satisfacción es la interacción entre una inquietud y una vida experimentada, en donde la convicción es comprendida por el como una tarea de experiencias, vemos que aquellos maestros en donde impera la razón y comprende su lado profesional como una guía de proceso social, la carencia de logros laborales inciden directamente su auto concepto, pues se revierte en una experiencia no cumplida de una meta personal y que se desenvuelve en razón de sus alumnos y por ello de la mejora educativa.

3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral del docente

3.2.1 Relaciones interpersonales.

Se refiere a situaciones de interacción de los maestros con sus integrantes y otros agentes de la comunidad educativa, lo cual considera diversos estados contextuales. Por la razón de su labor, el docente está en permanente fluidez comunicativa con los demás y esto precede en un sistema de socialización que solicita de él o ella una secuencia de interacciones sociales, además de buenas interacciones como lo considera (Maslow, 2013).

Por otro lado, Gardner (2011) sostiene que la inteligencia interpersonal está estructurada de competencias que ayudan a considerar a los demás, aunque no se evidencien. Estas habilidades se dan en formas prácticas en los que lideran en forma religiosa y políticamente, en los agentes, en los profesionales y en los tutores.

En ese sentido, la inteligencia facilita a las personas socializar en partes, considerando a los que socializan e interactúan con ella, y por otra, cuidar los tipos de comunicación verbal y no verbal, con el objeto de que su propósito pueda ser otro. Esto apela un cierto compromiso de trabajo con personas que lo ejecutan gran parte de a

jornada; principalmente en los docentes, quienes no se privan de socializar con los agentes, sino que, además, logran formarlas como lo manifiesta (Gardner, 2011)

3.2.1.1 Desempeño profesional.

Según Díaz (2015), se refiere a la forma en la que el maestro ejecuta sus responsabilidades laborales y hace llegar a ser una presentación que nos proporcione bienestar, asimismo, puesto que la práctica profesional está convenida con la manera en que el agente realiza su trabajo. En el contexto real, que sucede cambios rápidos, se plantean constantemente desafíos, formas diversas de elaborar las cosas, con el objeto de respaldar a las necesidades contextuales.

El desempeño de los docentes es conocido en este contexto: el proceso evolutivo en las propuestas teóricas, las formas cambiantes de mismo y la mejora de sus desempeños educativos dan cuenta de su importancia. Por tal motivo, los desempeños de adaptarse en las transformaciones, prepararse, gestionar su tiempo y ejercer su profesionalismo, son importantes con el fin de que el docente se mantenga actualizado.

Por otro lado, Hackman y Oldham (1980) proponen que muchos grupos de trabajo que deben abordar en esta forma: la independencia, la mixtura, la individualidad y el concepto de la tarea. Si bien no son los mismos grupos que consideran esta dimensión en la investigación, que incluye a todos.

De la misma manera, la motivación es otro motivo crucial con relación a la competencia profesional en dos formas: acerca del estímulo individual hacia la labor, y el otro, con antecedente a qué tan incentivador es esta investigación. Estas razones, se confluyen, una vez más, como razones de logros o propulsores de su ausencia por (Delgado, 2011).

Se puede considerar a Maslow (2013) en relación a la motivación como los incentivos se conforman con el comportamiento y existen cinco criterios de necesidades de las personas que motivan a la persona: los sistemas humanos, la seguridad, las relacionadas con emociones de consideración y la pertenecer, las de consideración y las de realización. Esto es crucial para poder entender en su real situación ciertas actividades relacionadas con la forma de satisfacer a las personas.

Además, Pérez (1991) indica que existen tres tipos de motivadores: inspiraciones externas (como impulsos del clima externo, como inspiraciones de planes de gastos o felicitaciones), inspiraciones internas (la actividad de un individuo similar, la información que uno requiere mientras ejecuta algo) y las inspiraciones significativas (la aplicación que el trabajo que se hace entre todo lo que pueden tener los individuos).

Cabe considerar a Díaz (2015), en relación a la motivación como aquellas partes individuales del trabajo que influyen decisiva o negativamente en el destino de las personas. Existen varios tipos de lugares de trabajo con el escenario de trabajo, por ejemplo, vigilancia, seguridad, organización educador preparación, entre otros,

Finalmente, Delgado (2011) definió los ambientes del trabajo se confluyen primordialmente con el contexto físico, por ello, para consecuencias del presente estudio se toman en cuenta de la siguiente manera:

- **Datos entregados:** En cada instructivo los especialistas en trabajo del área local deben introducir grabados en papel la ayuda hipotética correspondiente a los lugares de trabajo, así como los desafíos que se pueden producir en el mismo, y la forma en que el área local los aborda. El registro, visado por los instructores y el veedor de la Ugel y el informe administrativo del ámbito local, constituyen importantes fuentes de datos que el obrero especialista necesita para conocer sus libertades y obligaciones. Las redes instructivas entregan a sus nuevos educadores el RI (Reglamento Interno) para pensar en las razones y mantener una línea de conjunción decente entre cada especialista instructivo como lo considera (Cámere, 2011).
- **Oportunidades de desarrollo:** En el contexto laboral, esta sinergia institucional hace conocimiento principalmente en los niveles de vida importante que motive el movimiento de las competencias del agente laboral pero que a la vez acciones su mejora a través de su formación continua como lo sostiene (Barraza y Ortega, 2019).

- **Nivel laboral:** Esta forma sistémica recurre a un modelo teórico en relación con el espacio laboral. Se refiere al nivel crucial que cada uno de nosotros le concedan la labor que ejecutamos. Muchas veces la razón que las personas tengan en razón que está incidiendo por el contexto en la que se da el suceso, esto considerado por (Anaya, 2007).
- **Aspecto económico:** Por una parte, la compensación económica está complementada con el tipo de impulsos extrínseca, puesto que se da desde una motivación que la persona es concedida por parte de sus labores. Por ello conlleva, el presupuesto que es recibe es de crucial importancia para el trabajo sea para cubrir sus necesidades básicas no solo fisiológicas, como su desarrollo personal y familiar. De otro lado, afirmar el criterio económico se hace referencia a la forma que la persona pueda adquirir y mejorar su nivel salarial. Los contextos de las comunidades educativas este es una forma que tiene dependencia del gobierno de turno, toda vez que la comunidad educativa es pública corroborado por (Fernández, 2003).
- **Cantidad de trabajo:** “Las horas de trabajo de clase no es la única jornada laboral en que el docente ejecuta en su labor de maestro. La planificación curricular anual, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje y sistemas evaluativos, la práctica por el hábito de la lectura, y las diferentes acciones realizadas con la jornada del maestro se toma en cuenta su tiempo externamente fuera del aula de clases. Los maestros, no solo cumplen las funciones establecidas para un área. Las horas dictadas para un docente a tiempo completo son entre 22 y 30 por semana. Esto quiere decir, que el maestro no solo realiza en el salón de clases todo el tiempo, por el contrario, externamente del aula de clases, todos los docentes ejecutan encargos básicos, como el cuidado del momento del aire libre, pero también en tareas específicas, comisiones, como ser el responsable de alguna acción en individual en apoyar las áreas. Por otro lado, la gran comunidad de docentes tiene responsabilidades de tutor, como miembro de comisiones institucionales. Esto expone hacer el cumplimiento de los estudiantes que tiene a su responsabilidad, relacionarse con ellos y con sus familias y estar en conocimiento de sus acciones de su permanente superación personal, así como de todos los criterios básicos de tutoría como lo expreso (Marín , 2006).

3.2.1.2 Valoración del trabajo desarrollado.

Esta dimensión se refiere a la consideración del valor que desarrolle el docente a la comunidad educativa.

En tal sentido, el trabajo está dirigido desarrollar y fortalecer a las personas, porque está inmersa en una serie de consecuencias por parte de las personas que la ejecuta. Es así, que se trata de las familias, esta puede hacer consideraciones respecto en relación a la jornada de maestros de muchas maneras según la información pertinente como lo sostiene (Sandoval, 2004).

Además, Padrón (1999): menciona que “las razones de la sociedad con respecto a la estructura instructiva han cambiado... Por esta explicación se crea un ajuste de ayuda para cambiar la sociedad a través de la escolarización, negando la posibilidad de que la formación espere un mañana superior. Además, cada cierto tiempo, desde los mentores de numerosos legisladores, llegan a la resolución básica de que el educador es la persona que impulsa el encuentro instructivo y, en consecuencia, de su desilusión. Posteriormente, se llega a la valía social del instructor. Experimentando lo mismo, se le da valorización social. un despido monetario por su trabajo”. (p. 34)

Por otro lado, elaborar con tutores formadores, que están en concordancia con el maestro por el bien de sus menores, es una forma de satisfacer a los docentes, al considerar cuanto de su labor es considerado por parte de los líderes. (Ucró et al., 2015).

En esa misma línea, Díaz (2015), en relación al líder, es la forma de reunirse que acciona del trabajo del maestro puede tomar caminos. Es así, la retroalimentación positiva o negativa de maneras de comunicación en una forma de conocer al maestro acerca del recorrido de su labor. Esta retroalimentación debe ser constante, ya sea para reconocer o para buscar acciones de superación. Las motivaciones saludables pueden ser en general o individual, mientras que las observaciones de llamadas de que tomen su tiempo, deben ser siempre de manera personal. Consecuentemente, la

evaluación sistémica de ambos lados acciona con respecto al maestro, puede dar señal en gran medida, a un impulso económico o felicitación sistémica por parte de la comunidad educativa pero no se espera despedir al personal.

3.2.1.3 Consejo directivo y jefe inmediato superior.

Como indica Díaz (2015), este aspecto considera la forma que puede tener información para cumplir en la conexión entre la Junta Directiva y los instructores. Los dos aspectos se han unido en razón de que son las ideas de las reuniones del equivalente, aunque último de ellos, al apoyo a la superación personal, que se contempla como justo en el componente de la Junta Directiva.

En los aspectos relacionados con los vínculos relacionales y la valoración del trabajo, muy bien se puede evaluar que los dos individuos son considerados en los marcos; realizados en este apartado, se estiman como aspectos en sí mismos que incluyen una progresión de encuentros y dan un carácter esencial capacidad a lo largo de la línea que sucede una conexión entre el estilo de administración de los gerentes y el enfoque para cumplir con los especialistas subordinados. Por lo tanto, una forma participativa basada en la popularidad, coordinada con los especialistas con cumplimiento preferido sobre un estilo ascendente y coordinado con el trabajo competente. Las asignaciones se consideran vitales en el enfoque de ser pionero y esto, en general, acepta la subjetividad como lo sostiene (Sandoval. 2004).

En realidad, la proposición que acompaña, la Junta Directiva es el órgano de dirección más elevado dentro de la organización. Este está integrado por el jefe de Estudios Pedagógico, el Supervisor de Estudios de Inversiones y Deportes, el jefe delegado de los tres niveles asumiendo que fuera la situación de acuerdo a la realidad institucional. La Junta Directiva considera durante el tiempo empleado la asociación, ejecución, ejecución y evaluación del arreglo de las actividades, tareas y estrategias integrales. En cuanto al marco de evaluación del instructor, es responsable de hacerlo como tal en comparación con la parte de desarrollo del área local instructiva. Él es responsable de la conjetura, ejecución, observación del arreglo de formación y

evaluación de las partes instructivas de la región inglesa, es el facilitador de la región, por los resultados del examen actual se le considera jefe Superior Inmediato como lo indica (Yábar, 2013).

En esa misma línea, Cámere (2006 a) afirma que:

“Los organizadores consideran un encuentro especializado listo de primera mano. Su respaldo en la enseñanza - potenciando los aparatos educativos especializados pertinentes que hagan factible que los educadores se beneficien de la inversión para preparar adecuadamente a los estudiantes, ellos con la obligación y tranquilidad de contar con la ayuda que solicita seguridad y obligación en el campo de la ejecución de sus realizaciones normales”. (p.23)

Para que las interacciones de estas agrupaciones con los maestros sean sencillas, estos deben verse desde la perspectiva de igualdad, es decir, justicia en relación de parte de todos los docentes. En consecuencia, el respeto de los derechos de los agentes laborales, pero también se exigen según las pautas y una recta misión, así como una interacción con respeto y cordialidad que convoque la confianza y el monitoreo y acompañamiento permanente (Díaz, 2015).

De ahí que esta última regla amplíe que es obligación tanto de la Junta Directiva como de los rápidos inigualables, a quienes el ámbito local les ha dado potestad y obligación de hacer como tales. En este sentido, la observación de la labor y crítica de los educadores son persistentes y se ayudan a través de tertulias integrales, como tertulias de nivel (coordinadas por el jefe designado de Nivel) o tertulias pedantes (coordinadas por el facilitador de área), en las que se contabilizan y organizan trabajos o ejercicios como lo sostiene (Pérez, 1991)

De la misma manera, se ejecutan con agrupaciones privadas considerados en atención entre las instancias respectivas y los maestros, con el objeto de denominarlos en razón a sus logros o dificultades identificados en su quehacer del maestro según (Díaz, 2015).

En razón a ello, lograr solucionar los problemas es otra manera que constituye estos componentes. El quehacer educativo no está eximido de problemas de la comunidad, en todos los criterios: con los alumnos, con los tutores, con los que trabajan, con los centros educativos, entre otros. Tanto el consejo directivo como el jefe inmediato superior deben ir por liderando e investigar con soluciones que viabilicen el buen vivir, direccionando a que los maestros asuman sus trabajos la previsión de las sesiones y mediciones, el acompañamiento de los estudiantes, el trato diferenciado según (Díaz, 2015).

Este, se ejecuta en el proceso de aprendizaje y tiene un lugar imperante en el Proyecto Educativo de la comunidad según Cámara (2006) como el crecimiento formativo del maestro es para tomar especial cuidado con responsabilidad y permanente formación continua por parte de la institución, la cual se refuerza con su filosofía y cuida por atender a cada maestro con arreglos al contexto situaciones individuales. La formación es permanente, por ello, total individual.

En tal sentido, la institución calcula que todos sus docentes importantes están por seguir preparándose para conocer: Proyecto Educativo Institucional, Antropología Filosófica, Psicología del Desarrollo y del Aprendizaje, Orientación y Formación, La Organización de Servicios de Calidad, La Familia, Área de Desarrollo Personal y Ética Profesional contemplado (MBDD, 2014).

Además, Díaz (2015) sostuvo que el rápido predominio acompaña y suscita el perfeccionamiento experto de los educadores en su espacio, configurando las lecturas, proponiendo temas de ordenación en las tertulias docentes, mencionando temas que pueden crear los instructores y, sorprendentemente, apoyando a la Dirección General a los educadores que viajan a un país más en la organización de pasantías en colaboraciones que sigan generando mejoras en el lenguaje y la didáctica.

Por último, (Díaz, 2015) menciona que es la correspondencia con la autoconciencia de los educadores, la Junta Directiva mantiene con su dirección en respaldo, otorgando obligaciones independientes a su jornada docente, donde puedan desarrollar sus capacidades, con acentuación cuando los llama como administradores de empresas.

3.3 Participación

Es considerada como la cooperación es el aspecto que dinamiza el respaldo de los educadores correspondiente a los ejercicios de la perspectiva del trabajo y es un elemento que asume parte vital al evaluar los grados de cumplimiento en ellos. Con esta intercesión ideal, se de igual forma será útil tanto para el ámbito local como para el educador, para esta situación es fundamental que sea considerado con fuentes de información claras y convenientes para que el instructor tenga un sueño del alcance en el que pueda trabajar y evitar errores garrafales. Por sobreabundancia o por necesidad sostenido por (Pérez, 1991).

Cabe considerar, que las necesidades de inversión deben ser razonadas a través del plan de cada ambiente de trabajo y la elaboración de ejercicios que reformulen el rubro a ejecutar, las obligaciones y actividades significativas a realizar en el lugar, los lineamientos de calidad y monto, las necesidades en cuanto a al trabajo de creación, la información a conocer y los materiales accesibles corroborado por (Marín, 2002)

Además, mantienen que el enfoque de transmitir en este sentido es una base vital para el interior de la relativa multitud de aspectos a los que se hace referencia, ya que es la forma en que viajan los pensamientos y la información. En este aspecto separado, debe haber sea un intercambio líquido para que los dos marcos que lo piensan -el pensamiento en dirección y la suavidad de los sentimientos- se den de manera pertinente (Díaz, 2015).

De acuerdo al Instituto Nacional del Emprendedor (2015) el líder democrático se muestra dentro del perfil de descentralizar su autoridad, ante eso se considera la percepción de los y trabajadores y en forma consensuada llegan a un acuerdo. En ese contexto, hace énfasis el conocer las incidencias que limitan dentro de la institución, pueden sumar todos con las ideas y estrategias para fortalecer al grupo en todos sus aspectos. En función a esta afirmación se puede concluir que la participación es importante, entre otros aspectos, porque promueve el sentido de pertenencia, el que a su vez puede llegar a desencadenar un compromiso institucional cada vez más fuerte.

3.3.1 Factores organizacionales.

La dimensión Factores Organizacionales hace referencia a los aspectos relacionados con la organización interna de la institución.

Respeto a la normativa y los derechos: Robbins (2009) sostiene que “toda comunidad presenta acciones y políticas que confluyen sus responsabilidades y las formas de mostrar sus empleados. Ellas son importantes en cuanto se familiaricen con la institución para seguir con las metas trazadas. Familiarmente, estas acciones y políticas crean los instructivos institucionales que establecen las normas y los procesos que los trabajadores deben cumplir. El trabajador necesita serenidad para poder ejecutar su trabajo de manera pertinente, y en gran medida esa serenidad atiende a la acción de conocer que la comunidad donde labora: respeta las pautas, las normas y sus derechos del trabajo. Esto está relacionado con las jornadas de trabajo y los resultados que los apoyados deben recibir los trabajadores, en otros criterios generales también.

Información: Este sistema se sustenta en las formas de comunicarse que presentan dentro de la institución, así como los mecanismos que tienen los trabajadores de hacer que su voz cuente en la jerarquía de manera constructiva. Es una necesidad del trabajador recibir datos de parte de los distintos sistemas (tanto de manera horizontal como vertical) para llevar a cabo la labor de una mejor manera pertinente. Asimismo, en una comunidad educativa, hay una o más agentes nuevos cada año y es altamente considerado que tengan una previsión de valores de respecto a las normas y protocolos de la institución educativa. Organización: Esta se sostiene en el trabajo permanente de los agentes y los recursos de una manera sistemática con un objetivo preciso en las ideas. En las instituciones muestran por lo general una organización con el objeto de que sea socializado de la manera cómo se distribuyen las funciones e instancias que se implementaron en la línea de (Pérez, 1991).

Ambiente de trabajo: Sandoval (2004) sostiene que el término de contexto de jornada como denominación de clima organizativo, llamándolo como la muestra de los trabajadores en cuanto a la jerarquía organizativa, a la forma de liderazgo, la forma de comunicación, la motivación y los estímulos. Según Sandoval, estos perfiles

ejecutan una notable influencia que se denota en el comportamiento y muestra de las competencias de la comunidad laboral. Por tal razón, se puede mencionar, que no solo son los criterios los relacionaban los trabajadores, sino que en esta construcción sucedió en dos direcciones, con su satisfacción o sin ella, sumando el estado emocional con su forma diferenciada de ser. Todos los sistemas tienen dinámicas en común, cada uno tiene formas propias, las cuales son consideradas por el personal que labora y consecuentemente reacciona a través de estado laboral.

De la misma manera, Delgado (2011) lo comprende de la manera siguiente: En base a la acumulación de experiencia en una institución, las personas generan percepciones generales sobre ella. Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para buscar adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida institucional.

3.3.2 Ambiente físico.

Para Barraza y Ortega (2009), el contexto físico es una de las últimas dimensiones de la presente investigación lo que explica las bondades del contexto del lugar donde el agente realiza su jornada. Los grupos considerados en esta dimensión es la característica física, la iluminación y la ventilación.

Por otro lado, el Portal de Fisioterapia y Ergonomía de la Universidad Pablo de Olavide (2015) el espacio físico considera entornos, materiales, muebles, herramientas y acciones que tengan relación con la acción laboral. En el proceso de evaluación y adaptación del puesto laboral se debe considerar estos criterios, así como su trabajo y dimensiones. Esta predisposición estará condicionada con la amplitud del área que se realiza la jornada y el equipo a disposición. Así mismo, no refiere perfiles específicos del sistema de evaluación para cada criterio. Por tal razón, se comprende que el contexto físico debe dar importancia a la dinámica de trabajo eficiente y correcto, que dirija ejecutar movimientos y estén en movimiento de la exigencia y carga de

trabajo, así como tareas fuertes, movimientos y responsabilidades de exigencia al realizar las labores.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2013) con relación a la iluminación precisa que la iluminación insuficiente en el trabajo puede provocar fatiga visual, somnolencia, dolores cerebrales, estrés y contratiempos. Trabajar con poca luz daña tu percepción visual. Los cambios bruscos de luz también pueden ser peligrosos, porque te ciegan brevemente, mientras el ojo se adapta a la nueva iluminación. El nivel de bienestar con el que se trabaja depende del límite visual y éste depende, por tanto, de la cantidad y naturaleza de la iluminación. Un clima lo suficientemente brillante no es uno en particular que tiene una cantidad adecuada de luz.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (2004) comparada con la ventilación comunica como ambientes de trabajo debe estar ventilado por medios normales o mecánicos para cumplir con dos prerrequisitos naturales significativos; el primero, dar suficiente oxígeno para el sustento de la vida, a través de la reserva de aire exterior desde una perspectiva externa en cantidad adecuada, y el segundo, para disminuir la contaminación ecológica del lugar provocada por la presencia de dióxido de carbono, hedores, calor abundante y gases de escape o vapores generados por los ciclos modernos que se cumplen, sin embargo, las necesidades de ventilación para el aporte de oxígeno son inferiores a las esperadas para mantener alejados de la contaminación.

De acuerdo con Locke (1984) los empleados por lo general valoran un entorno físico cómodo y evitando de peligro. Ellos necesitan de materiales necesarios para podertrabajar su jornada de manera dinámica. Con necesidad del contexto físico de trabajo no deberían cuestionar el bienestar físico del trabajador. Ello implica que el empleador debeevitar las condiciones de peligro y programar procesos con seguridad y control de los ambientes.

Finalmente, en cuanto a la seguridad física de locales escolares la institución responsable y directa que realiza inspecciones regulares de los ambientes de la institución educativa es Defensa Civil y en concordancia con sus lineamientos de política educativa, la institución educativa realiza diferentes pruebas de evacuación en el proceso del año y presenta con un Comité de Defensa Civil, como también Comité de Salud y Seguridad, como lo propone la ley sostenida por (Robbins, 2009).

3.4 Definición de términos básicos según Real academia española (2001):

- **Director** El término director considera al líder quien tiene responsabilidad en su gestión el liderazgo en las diferentes responsabilidades espacios, organismos o instituciones tales como una institución, un negocio, una compañía, una comunidad educativa, un equipo deportivo, entre otros.
- **Desempeño docente** El Desempeño docente es la esencia que impulsa a dinámica de formación continua dentro de la comunidad educativa formal.
- **Desempeño laboral** Se denomina desempeño laboral a toda acción ejecutada por un agente que haya empoderado una práctica, una profesión u oficio en la Comunidad Educativa o no, siempre que exponga su trabajo idóneo, capacidad, o competencia en sus actividades, según la sociedad o relaciones de los trabajadores en la producción tanto de bienes materiales o servicio que ejecute según sus fortalezas.
- **Gestión**, Se denomina gestión al buen manejo de los recursos materiales y humanos de los que cuenta una institución, por ejemplo: instituciones, comunidades, organismos públicos, organismos no gubernamentales, otros, etc.
- **Gestión educativa**, La gestión educativa es un proceso direccionado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Comunidades, que apoyan a conservar la independencia institucional, en referencia de las políticas públicas pertinentes, y que suman a los procesos pedagógicos con el objeto de atender a las demandas educativas locales, regionales.
- **Rol de director** El rol del director se entiende como las funciones que ejerce el director en el ámbito institucional.
- **Satisfacción**, La satisfacción es una forma anímica del cerebro generado por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las distintas regiones apoyan a su potencial energético, creando la sensación de saciedad sin necesidad alguna
- **Satisfacción laboral**, Grado de conformidad y gusto que un trabajador que practica respecto de su jornada: salario, relaciones humanas y condiciones de seguridad e higiene.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Los hallazgos de estudio, demuestran que el rol del director en el Marco del Buen Desempeño tiene relación con la satisfacción de los docentes a través del cumplimiento y ejecución de las prácticas de las dimensiones del Marco del Buen Desempeño Directivo, como realizar acciones, ante las necesidades de apoyo, acompañamiento y desarrollo profesional que necesiten los docentes, con el objeto de realizar prácticas orientadas a mejorar las condiciones del trabajo, profesionalidad docente, así como de aquellas dedicadas al seguimiento, monitoreo de la enseñanza y por ende lograr la satisfacción laboral docente en todas sus dimensiones.

SEGUNDA: Según los materiales consultados se puede describir la relación que existe, entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes como rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes a través de la conducción de la planificación institucional, promoción y sostenibilidad de la participación democrática de todos los actores de la Institución Educativa, favorecer las condiciones operativas de asegurar aprendizajes y lograr impactar así en la satisfacción de los docentes.

TERCERO: Según los materiales consultados se describe la relación que sí existe, entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes como rol del director en el marco del buen desempeño y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes porque el director promueve y lidera una comunidad colaborativa, sensibilizada, organizada con los docentes, para su formación continua, gestiona la calidad de los procesos pedagógicos con el acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de mejorar los aprendizajes a través de la mejora de su práctica pedagógica, por ende la satisfacción laboral de los docentes.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Las decisiones del directivo deben ser con la toma de sus decisiones horizontales, su ejercicio debe centrarse en la gestión del personal de manera respetuosa en un trato empático, amable permitiendo la participación de los docentes en forma consensuada.
- SEGUNDO:** Se debe fortalecer el liderazgo compartido que permite establecer una comunicación con amplia característica de buena comunicación de escucha activa y apertura.
- TERCERO:** Si la aplicación confusa de los estilos de liderazgo del director permite obtener bajos resultados en el desempeño docente, es necesario que los directores definan en estilo a emplear para elevar el desempeño de los docentes. Porque se necesita directores que dirijan a través de proceder democrático.
- CUARTO:** El directivo debe planificar y promover jornadas de socialización de fortalecimiento docente y emocional para desarrollar las habilidades blandas cuyo fin será establecer una satisfacción plena

REFERENCIAS CITADAS

- Anaya, D. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional Revista de Educación, 344. Septiembre- diciembre 2007.
- Barraza, A. y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Revista electrónica Diálogos Educativos, Año 9, N° 17. [En línea]. Disponible en: http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf. [Consulta: 1 de febrero de 2015].
- Cámere, E. (2011). Colegio Santa Margarita. Reglamento Interno de Trabajo. Lima: Mar Adentro.
- Delgado, M. (2011). Satisfacción Laboral de Docentes y Directivos de Escuelas Adventistas de Nivel Básico y Medio Superior de México. Tesis de Doctorado. Nuevo León: Universidad de Montemorelos.
- Fernández, M. (2003). Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología en la UNMSM titulado: Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste Psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docente. Lima Perú.
- Gardner, H. (2011). Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica. Barcelona: Paidós.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). Work Redesign. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Instituto Nacional del Emprendedor. (2015). Guías Empresariales. Disponible en: <http://www.contactopyme.gob.mx/guiasempresariales/guias.asp?s=10&g=1&sg=2>.

- Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud. (2013). La Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Valencia: Paralelo Edición S.A.
- Locke, E. (1984). Social Psychology and Organizational Behaviour. En M. Gruneberg y T.Wall (Eds.), 93-117. New York: John Wiley and Sons.
- Marín. (2006). satisfacción productividad. Disponible en:
<http://www.Revistassatisfacciónlaboral.com>
- Marín, J. (2002). Curso de Teoría y Técnicas de Desarrollo Organizacional. Unidad VI. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Maslow, A. (2013). A Theory of Human Motivation. New York: Merchant Books.
- MINEDU (2017). Currículo Nacional de la educación básica.
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacionbasica.pdf>
- MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima 41, Perú.
- MINEDU (2008) Dirección efectiva. El Salvador: Ministerio de Educación Gobierno de El Salvador. El Salvador. Disponible en:
https://www.oei.es/historico/pd2/direccion_escolar_efectiva_elsalvador.pdf.
- Organización Panamericana de la Salud. (2004). Biblioteca Virtual de Desarrollo Sostenible y Salud Ambiental. en: <http://www.bvsde.paho.g/sde/ops-sde/bvsde.shtml>.
- Padrón, M. (1999). Habilidades socioafectivas y desarrollo personal en la formación del profesorado. Dialnet, Aula Abierta, N° 73. Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/ejemplar/5110>.
- Pérez, J. (1991). Teoría de la acción humana en las organizaciones. Madrid: Rialp.
- Resolución de Secretaría General del MINEDU N° 304 (2014). Aprueba los lineamientos del Marco del Buen Desempeño Directivo.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española, tomo 2, vigésima segunda edición. Madrid: Editorial Espasa Calpe, S.A.

Robbins, S. (2009). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. México D.F.: Prentice Hall International Editions.

Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Hitos de Ciencias Económico-Administrativas. (Tesis de maestría), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Tabasco, México. Disponible en http://www.publicaciones.ujt.mx/publicaciones/hitos/edicion/es/27/08_ensayo_dimensiones.pdf.

Touraine, A. (1993): Crítica de la modernidad. Ed. Temas de hoy. Madrid

Universidad Pablo de Olavide. (2015). Servicio de Fisioterapia. Portal de Fisioterapia y Ergonomía. Disponible en: <http://www.upo.es/fisioterapia/ergonomia/index.jsp.z>

Ucró, M., Sánchez, J. y Cardeño, N. (2015) Satisfacción Laboral En Docencia, Investigación Y Extensión, De Los Profesores De Educación Superior En La Guajira Colombia (Job Satisfaction in Teaching, Research and Extension Education of Teachers in High Education in La Guajira – Colombia). Revista Internacional Administración & Finanzas, v. 8 (5) p. 107-116, 2015. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=2661636>

Yábar, I, (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (Tesis de Post-Grado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.