



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral en la Institución
Educativa Particular Anglo Americano, 2019**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Abanto Perez Fiorella Anahi
(0000-0002-9573-5899)

ASESORA:

Dra. Plasencia Mariños Yvette Cecilia
(0000-0002-8063-9781)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mis padres porque me demuestran con hechos que todo es posible, teniendo constancia, convicción y fe.

Agradecimiento

gradezco a mis padres y hermanos por sus consejos para lograr mi meta propuesta. A la facultad por permitirme lograr mi titulación. Asimismo, a mi asesora que con sus conocimientos y apoyo permitió el logro de este ansiado objetivo.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	2
1.1.1. Reseña Histórica.....	2
1.1.2. Actividad principal de la empresa, razón social y objetivo social. Proceso productivo.	2
1.1.3. Organigrama de la Empresa o institución.....	3
1.1.4. Misión, Visión y marco axiológico de la institución.....	5
1.2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA.....	7
1.2.1. Análisis FODA: Realizar matriz FODA estratégico de la Institución, indicando las posibles estrategias a implementar de acuerdo al análisis realizado.	7
1.2.4. Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo del personal	12
1.2.5. Evaluación de desempeño (180°)	13
1.2.6. Clima y Cultura Organizacional.....	13
1.2.7. Capacitación del personal.....	14
1.2.8. Análisis Financiero.....	16
1.3. PROBLEMÁTICA.....	17
1.3.1. Área (s) donde se encuentra la (s) problemática (s)	17
1.3.2. Diagnóstico de la (s) problemática (s)	17
II. MARCO TEÓRICO	21
Condiciones laborales	21
Variables de las condiciones de trabajo	22
La higiene	22
La seguridad en el trabajo.....	23
DESEMPEÑO LABORAL.....	25
ANTECEDENTES	26
INTERNACIONALES.....	26
III. METODOLOGÍA.....	30
IV. RESULTADOS	33
V. CONCLUSIONES - APORTES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	46

RESUMEN

El presente trabajo de Suficiencia Profesional estudia las Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Anglo Americano SAC, para ello se trabajó con toda la plana docente del Nivel inicial (5), Primaria (12) y secundaria (11) siendo en total 28 docentes a los cuales se les solicitó el llenado de encuestas virtuales para conocer qué acciones debería realizar la entidad educativa para mejorar las condiciones laborales y que variables consideran ellos que afectan su desempeño laboral y desarrollo profesional. Para llevar a cabo este trabajo de investigación se contó con el apoyo de la Institución Educativa Particular Anglo Americano SAC, ubicada en Jr. Piedra Luna Mz. N1 lote 1 – San Juan de Lurigancho-Lima, la misma entidad en la cual me encuentro laborando y que, además, ha permitido el acceso de la información solicitada. El presente trabajo, tiene como objetivo determinar si las condiciones laborales de la empresa afectan el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, esta investigación permitirá identificar si la aplicación de un Plan de Capacitación promueve la mejora de las condiciones laborales.

Palabras clave: condiciones laborales, desempeño laboral, desarrollo profesional

ABSTRACT

The present work on Professional Sufficiency studies the working conditions that affect work performance in the Anglo American Private Educational Institution SAC, for this we worked with all the teaching staff of the Initial Level (5), Primary (12) and Secondary (11) being a total of 28 teachers who were asked to fill out virtual surveys to find out what actions the educational entity should take to improve working conditions and what variables they consider to affect their job performance and professional development. To carry out this research work, we had the support of the Anglo American Private Educational Institution SAC, located in Jr. Piedra Luna Mz. N1 lot 1 - San Juan de Lurigancho-Lima, the same entity in which I am working and that, in addition, has allowed access to the requested information. The objective of this work is to determine if the working conditions of the company affect the work performance of teachers. Likewise, this research will make it possible to identify whether the application of a Training Plan promotes the improvement of working conditions.

Keywords: working conditions, job performance, professional development

I. INTRODUCCIÓN

La Institución Educativa Privada “Anglo Americano”, es una entidad dedicada a brindar el servicio educativo en 3 niveles: Inicial, Primaria y secundaria, viene trabajando en la comunidad de San Gabriel desde hace más de 15 años.

Los logros obtenidos en la entidad educativa son: Participación y reconocimiento en ferias de Ciencia y Tecnología a nivel nacional e internacional, reconocimiento en Olimpiadas de matemáticas a nivel distrital e ingreso a las universidades e institutos superiores más prestigiosos del país.

La población estudiantil ha ido creciendo en los 3 niveles, en el año de apertura se matricularon 100 estudiantes en los 3 niveles, sin embargo, la empresa ha ido creciendo llegando a tener una población estudiantil de alrededor de 500 alumnos. Los colaboradores han ido creciendo, siendo actualmente un total de 32 empleados.

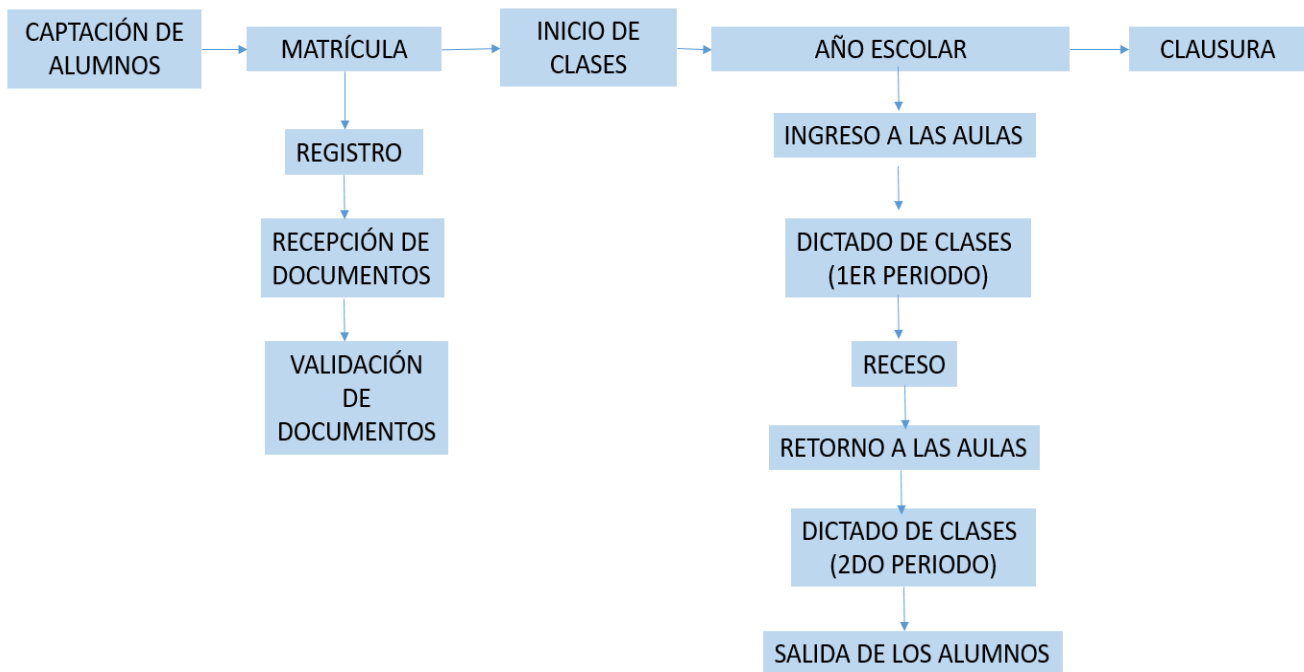
1.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.1.1. Reseña Histórica

La Institución Educativa Privada “Anglo Americano” fue fundada en el año 2005 bajo el marco de la R.D. N° 02376-USE05-SJL, mediante la cual fue autorizada para funcionar en el nivel Inicial, Primaria y Secundaria, dicha institución se encuentra situada en la Av. Piedra Luna Mz. N Lt. N Lt. 01 – Urb. San Gabriel del distrito de San Juan de Lurigancho. Durante la trayectoria de más de 15 años en el mercado de la educación se han generado logros significativos de la mano de los docentes y los alumnos que han pasado por nuestras aulas, los logros mencionados son: la participación y reconocimiento académico en ferias nacionales e internacionales de Innovación, Ciencia y Tecnología a Nivel Nacional e Internacional, así como también el ingreso de los estudiantes a las principales Universidades e Institutos de Educación Superior Públicas y Privadas del País.

1.1.2. Actividad principal de la empresa, razón social y objetivo social. Proceso productivo.

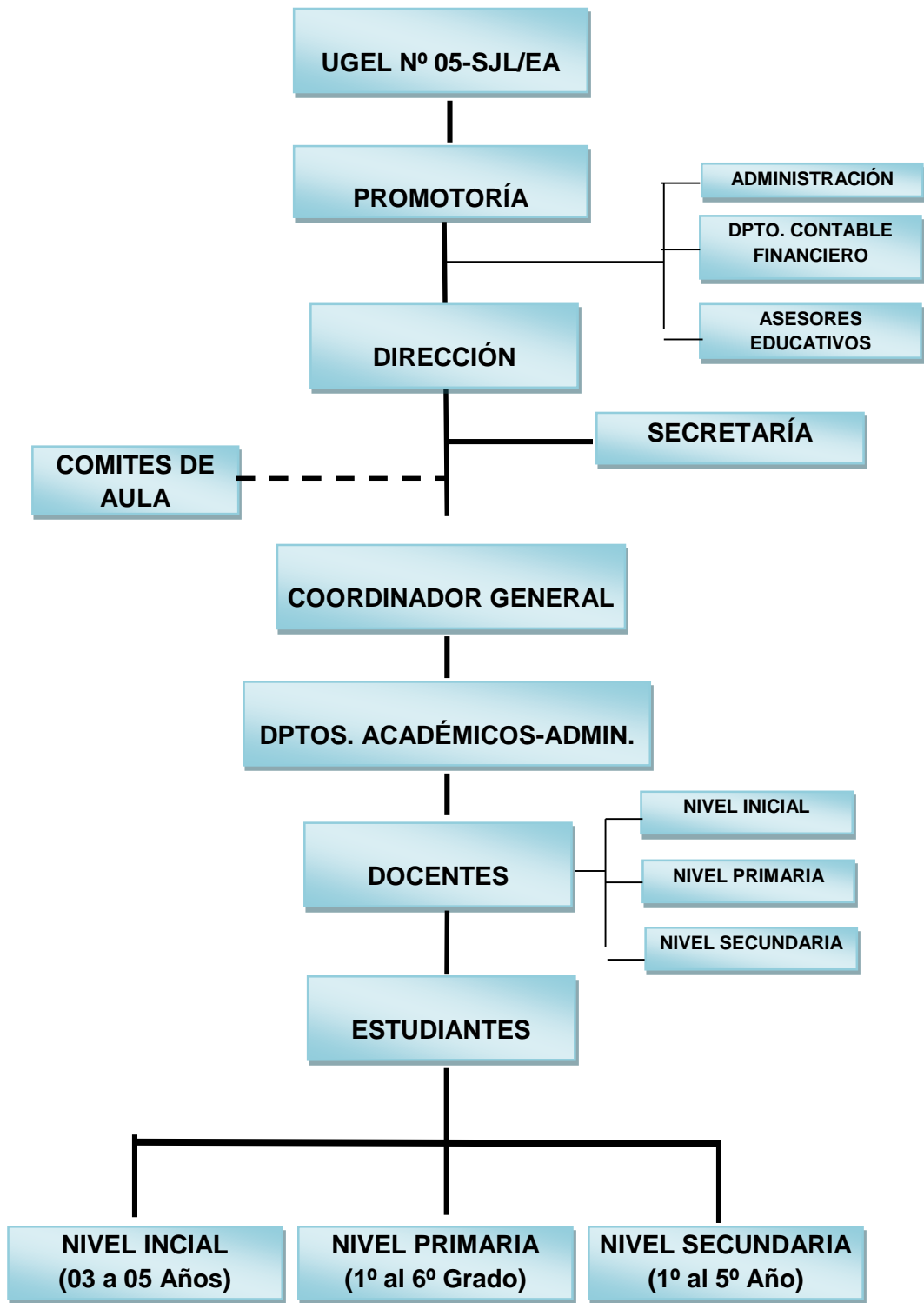
- Actividad Principal de la empresa: Educación.
- Razón Social: Institución Educativa Privada Anglo Americano SAC.
- Objetivo social: Satisfacer las necesidades a través del servicio de educación básica regular, que se brindara cumpliendo con los requerimientos exigidos por los clientes.
- Proceso Productivo: Se considera el proceso productivo desde el pago y registro de matrícula hasta el ingreso y salida de los estudiantes.



Fuente: IEP Anglo Americano

1.1.3. Organigrama de la Empresa o institución

La estructura de la institución educativa se adapta a las necesidades de su funcionamiento. La organización escolar tiene sentido democrático, flexible y centrada en una formación integral que favorece el logro de los aprendizajes y la convivencia para el liderazgo. Está conformada por los equipos siguientes:



Fuente: IEP Anglo Americano

1.1.4. Misión, Visión y marco axiológico de la institución.

Misión

La Institución Educativa Privada “Anglo Americano”, brinda a sus estudiantes una educación integral de acuerdo a la exigencia del mundo competitivo, que hace uso adecuado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) para garantizar aprendizajes significativos con orientación al ejercicio de la investigación y la práctica de valores reflejados en la formación de estudiantes competentes y con identidad nacional.

Visión

La Institución Educativa Privada “Anglo Americano”, se proyecta al año 2021 ser una Institución Educativa líder en la enseñanza utilizando recursos tecnológicos de manera eficiente y destacando en el campo de la Investigación con docentes calificados e innovadores. Actuando como agente de cambio y paradigma de convivencia armónica, en la búsqueda de una cultura ambiental integral, eficiente y orgullosos de su diversidad cultural.

Marco Axiológico de la Institución

Conciencia de derechos

Los docentes promueven en los estudiantes la defensa de sus derechos y la responsabilidad de cumplir sus obligaciones.

En el aula se generará espacios de reflexión para la conciencia de derechos, además se promoverá debates a nivel estudiantil.

Libertad y responsabilidad

La comunidad educativa promoverá en general del desarrollo de competencias ciudadana, articulando acciones con otras entidades ligadas a educación.

Además, se realizarán actividades permanentes en donde se promoverá la participación de estudiantes en temas de actualidad.

Equidad en la enseñanza

Los docentes planificarán sus sesiones y actividades considerando actividades diferenciadas y adaptadas a la realidad de los estudiantes en su conjunto o en forma individual.

Se atenderá a las demandas de los estudiantes desde la planificación y la evaluación formativa.

Justicia

Se organizarán actividades en donde se expondrán casos de la realidad local para ser debatidos en aula.

En la comunidad educativa se promoverá el respeto por los derechos propios y del prójimo.

Equidad de género

La comunidad educativa analizará los prejuicios entre géneros a través de encuestas, a partir del diagnóstico se fortalecerán actividades para promover el enfoque de igualdad de género y se demostrará con el ejemplo el respeto sin diferenciar si es hombre o mujer.

Solidaridad

Docentes y estudiantes desarrollan actividades para promover la ciudadanía en donde se demuestre el respeto por el medio ambiente, la resiliencia y el amor al prójimo.

- Planificación, coordinación, ejecución, evaluación y supervisión de todas las actividades y eventos anuales de la institución.
- Dirigir, organizar y controlar las acciones de tramite documentario de la institución.

- Preparar la nómina de matrícula de los alumnos para la aprobación del director y emisión a los estamentos superiores.
- Seguimiento académico al docente y al estudiante
- Consolidar las actas generadas por los docentes para su presentación a la UGEL.
- Redactar los decretos y proveídos autorizados por el director.
- Coordinación con docentes para evaluaciones y entrega de notas
- Coordinación con los docentes sobre los horarios asignados y tutorías.
- Manejo de la plataforma SIAGIE para los procesos de matrícula y certificación.
- Manejo de planilla y pago tributos
- Organización de personal
- Atención al docente y padres de familia
- Llevar el control de pago de pensiones escolares por el servicio que ofrece la institución
- Deposito en la entidad bancaria los ingresos de la institución educativa y administración de caja chica.
- Seguimiento asistencia al docente
- Evaluación de desempeño laboral
- Soporte a dirección y personal administrativo
- Supervision de ambientes
- Supervisión inventario de la institución educativa.

1.2. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

1.2.1. Análisis FODA: Realizar matriz FODA estratégico de la Institución, indicando las posibles estrategias a implementar de acuerdo al análisis realizado.

Diagnóstico del cumplimiento de las condiciones para el funcionamiento de la

<p style="text-align: center;">INTERNO</p> <p style="text-align: center;">EXTERNO</p>	<p>FORTALEZAS (F)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Docentes titulados en su mayoría. 2. Remuneraciones al día 3. Cantidad de años que la empresa brinda servicio educativo. 4. La cantidad de puestos de trabajo aumenta cada año. 5. Se cuenta con ambientes diseñados para una institución educativa. 	<p>DEBILIDADES (D)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No se cuenta con un plan de desarrollo profesional. 2. Docentes que trabajan en doble turno, no se cuenta con tiempo de trabajo colegiado. 3. No tienen definidos los puestos administrativos (oficina) 4. El clima laboral entre docentes no promueve el trabajo en equipo, existe mucho recelo profesional.
<p>OPORTUNIDADES (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la población educativa que busca matricularse en entidades de gestión privada. 2. Las redes sociales como 	<p>ESTRATEGIA (FO)</p> <p>F3 O2: Usar las redes sociales para promover los servicios que brinda la empresa educativa.</p> <p>F5 O1: Aprovechar que se cuenta con una estructura adecuada para brindar el servicio educativo y aumentar la meta programada.</p>	<p>ESTRATEGIA (DO)</p> <p>D2 O3: Implementar un programa de desarrollo profesional para retener el talento de la empresa.</p> <p>D3 O1: Mejorar la escala remunerativa acorde a los objetivos logrados y años de servicio prestados.</p>

<p>herramienta de promoción</p> <p>3. Programas de formación docente a través de universidades, MINEDU o en institutos tecnológicos.</p>	<p>F1 O3: En nuestro Plan de Trabajo Anual se incorporará un plan de capacitación constante para promover el desarrollo profesional</p>	
<p>AMENAZAS (A)</p> <p>1. Grandes consorcios educativos de gestión privada (Trilce, Saco Oliveros, Innova Schools)</p> <p>2. Mejores Incentivos económicos para los colaboradores por parte de la competencia</p> <p>3. La competencia ofrece una línea de</p>	<p>ESTRATEGIA (FA)</p> <p>F2 A2 Establecer una escala de remuneraciones según el logro de objetivos alcanzados.</p> <p>F4 A3 Establecer una línea de carrera para los trabajadores que cumplan con los objetivos de la empresa.</p>	<p>ESTRATEGIA (DA)</p> <p>D2 A2 Motivar al personal con incentivos económicos por el logro de objetivos alcanzados.</p> <p>D2 A3 Establecer y promover entre los trabajadores una línea de carrera en base a la meritocracia.</p>

carrera constante		
----------------------	--	--

- Producto

La institución educativa privada Anglo Americano brinda un servicio de educación básica regular en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) tiene como objetivo formar estudiantes a través de conocimientos y habilidades, inculcando valores para fortalecer la formación de su personalidad y desarrollo de su autonomía.

Contamos con una plana docente calificada la cual se encargará de la enseñanza basadas en propuestas y enfoques metodológicos orientado a un plan de estudio fundamentando el aprendizaje por competencias.

Se cuenta con recursos físicos y tecnológicos adecuados para las diferentes actividades educativas de acuerdo al cronograma, con una para el correcto dictado de clases, también cuenta con servicios y diferentes talleres complementarios en lugares estratégicos dentro del plantel.

- Precio

Es el pago económico directo mensual que realiza el padre de familia o apoderado a la institución, manejamos la siguiente tabla considerando que la población estudiantil consta de 320 en total.

COSTOS DE MATRICULA Y PENSIONES		
NIVEL	MATRICULA	PENSION
INICIAL (3 a 5 años)	S/. 240	S/. 240
PRIMARIA (1° a 6°)	S/. 250	S/. 250
SECUNDARIA (1° a 5°)	S/. 260	S/. 260

- Plaza

La institución además de caracterizarse a por su servicio de calidad, cuenta con una sólida infraestructura y adecuados ambientes para el correcto desarrollo de las clases, actividades y talleres. Se encuentra ubicada en una calle tranquila, alejada de las avenidas principales, los estudiantes se encontrarán alejados de posibles peligros como cruces de transito con mucho tráfico o el bullicio de las calles del día a día.

- Promoción

Al ser una institución pequeña, las estrategias de promoción van de acuerdo a los medios que más se utilizan los padres de familia.

- Publicidad por redes sociales (web, Facebook, whatsapp).
- Publicidad en mercados cercanos (módulos de información).
- Distribución de volantes en calles y avenidas cercanas a la institución.
- Publicidad Móvil (perifoneo alrededor de calles y avenidas principales).
- Descuento en matriculas para el año escolar.

1.2.4. Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo del personal

Proceso de reclutamiento

La institución procede mediante dos alternativas para el proceso de reclutamiento de personal docente y administrativo: Reclutamiento interno y externo.

Reclutamiento Interno

Se realiza cuando la institución está en la búsqueda de llenar una plaza vacante tomando en cuenta como futuros candidatos al personal que actualmente se encuentra laborando con el propósito de que puedan expandir su conocimiento y habilidades en el área docente. Las convocatorias se publican en los grupos privados de redes sociales y en el periódico mural ubicado en la sala de profesores.

Reclutamiento Externo

Por diferentes medios se publica el perfil requerido de la vacante, las cuales son:

- Bolsas de trabajo (bumerán, computrabajo, indeed) y redes sociales
- Avisos en el mural de la UGEL y en el mural general de la institución
- Referidos

Selección y desarrollo de personal

Luego de la recepción de cvs, se seleccionan a los candidatos ideales que cumplan con el perfil adecuado. Posteriormente se dará comienzo a las siguientes etapas, las cuales son:

- Entrevista con el área de administración y/o dirección
- pruebas psicológicas

- Clase modelo, la cual será fundamental para la elección del colaborador
- Entrevista final con la promotora
- Firma de contrato
- Inducción a la institución

1.2.5. Evaluación de desempeño (180°)

Evaluación de desempeño 180 grados (180°):

La evaluación de 180° se refiere al proceso de evaluación que realiza el jefe inmediato superior a los empleados o colaboradores, este tipo de evaluación también considera a la autoevaluación como eje fundamental. Por lo tanto, existen 2 tipos de evaluaciones:

- Elaboración de lineamiento de planificación, ejecución y control, además de los instrumentos para realizar el proceso de evaluación de desempeño.
- El monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica del docente utilizando la rúbrica de observación de aula, además de otros instrumentos considerados en el Plan de Fortalecimiento. A partir de la evaluación obtenida se diseñarán estrategias de fortalecimiento.
- Análisis trimestral del progreso de los estudiantes a través de una evaluación formativa.
- Seguimiento del cumplimiento de los objetivos contemplados en los planes de gestión.
- Seguimiento de la asistencia y puntualidad de los docentes para asegurar las horas lectivas de clases.

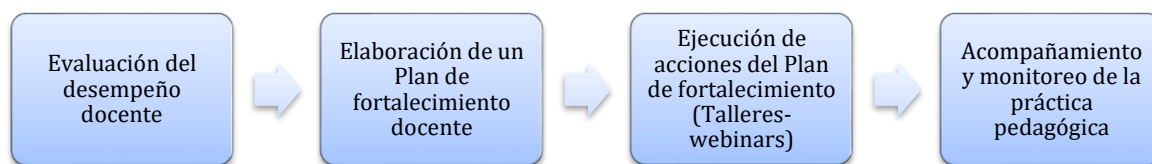
1.2.6. Clima y Cultura Organizacional

Se observa en ocasiones una situación de conflictos internos (entre docentes con alumnos, así como docentes con padres de familia) un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las

comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa; en lo referente al proceso de identificación institucional, el personal no le dedica un tiempo exclusivo a la institución debido a que la mayoría cuenta con otro trabajo en horario alterno, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles de calidad educativa.

1.2.7. Capacitación del personal

En los procesos de capacitación se empleará una metodología en los cuales permita asegurar fortalecer la práctica pedagógica y/o administrativa a partir de las necesidades identificadas:



Acciones específicas:

Acompañamiento del director y/o coordinadores de nivel

Se realizará un acompañamiento y monitoreo a los colaboradores de la empresa para la mejora de su desempeño laboral según el cronograma planificado en la calendarización (Mínimo 3).

Cursos:

Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previsto.

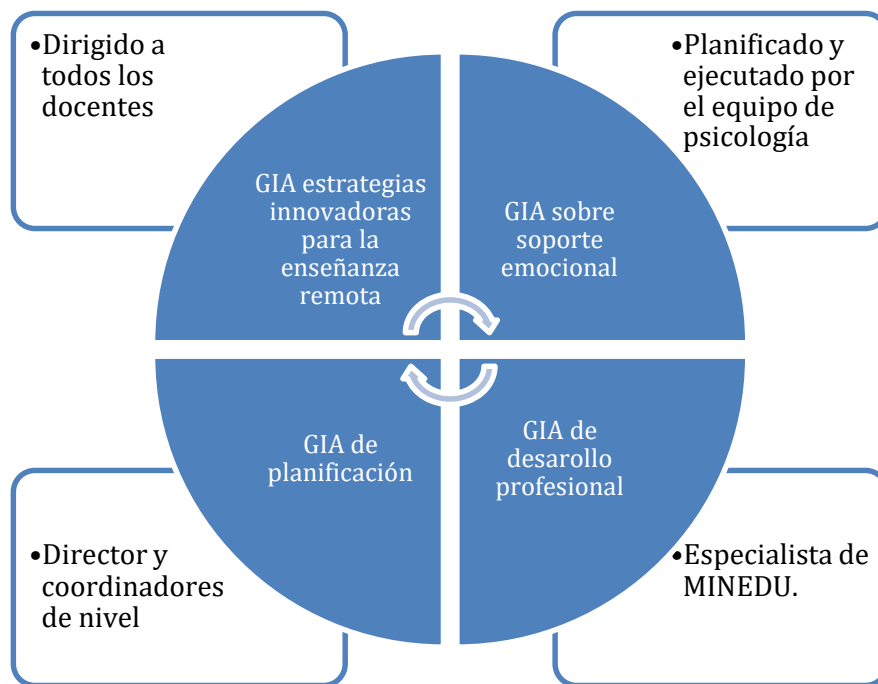
Talleres a través de webinars:

Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por los participantes de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver

problemas concretos y proponer soluciones.

GIA o reuniones colegiadas (1 vez cada 15 días).

Promover estrategias de acompañamiento como grupos de Interaprendizaje (GIA), comunidades de aprendizaje profesional (internas o externas).



Fuente: Elaboración propia

1.2.8. Análisis Financiero

IEP ANGLO AMERICANO SAC

BALANCE GENERAL AL 31 DE DICIEMBRE 2019 (Nuevos Soles)

ACTIVO

CORRIENTE	
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO	10,322
CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES - TERCEROS	0
CUENTAS POR COBRAR A SOCIOS Y PERSONAL	0
CUENTAS POR COBRAR DIVERSAS - TERCEROS	0
CUENTA DE ORDEN	0
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	10,322
NO CORRIENTE	
INMUEBLE MAQUINARIA Y EQUIPO	109,380
ACTIVO DIFERIDO	12,774
DEPREC. AMORT. Y AGOTAMIENTO ACUMULADOS	-69,176
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	52,978
TOTAL ACTIVO	63,300

PASIVO

CORRIENTE	
TRIB. Y CONTRAPREST. APORT. POR PAGAR	23,281
REMUN. Y PARTIC. POR PAGAR	192
CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCEROS	89,998
CUENTAS POR PAGAR DIVERSAS - TERCEROS	0
TOTAL PASIVO CORRIENTE	113,471
NO CORRIENTE	
PASIVOS DIFERIDOS	0
TOTAL PASIVO	113,471

PATRIMONIO

CAPITAL	20,000
CAPITAL ADICIONAL	0
RESULTDOS ACUMULADOS	-62,360
RESULTADO DEL EJERCICIO	14,794
TOTAL PATRIMONIO	-27,566
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	85,905

1.3. PROBLEMÁTICA

1.3.1. Área (s) donde se encuentra la (s) problemática (s)

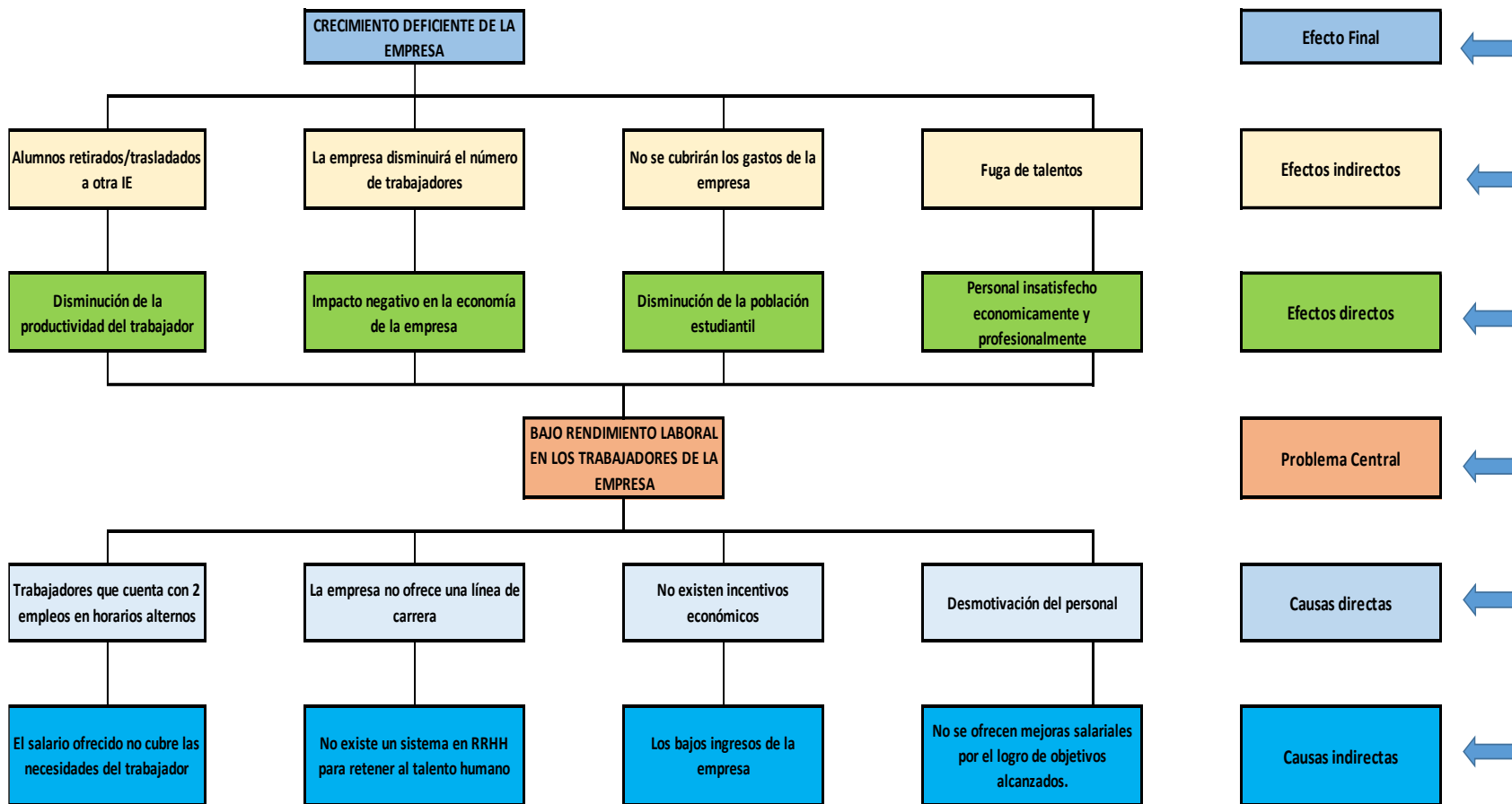
La Institución Educativa Privada Anglo Americano, es una empresa que cuenta con 17 años de servicio. Ha ido aumentando su población estudiantil durante estos años dentro del mercado, sin embargo; no ha tenido un buen crecimiento empresarial debido a la gestión administrativa en diferentes procesos, si bien es cierto muchos de los trabajadores se encuentran años trabajando en la empresa estos no lo hacen de forma exclusiva incluyendo al propio director de la IEP, además no existe una línea de carrera, ni incentivos económicos u otros que promueva entre los trabajadores el logro de objetivos.

1.3.2. Diagnóstico de la (s) problemática (s)

Método SPIN

SITUACION	PROBLEMAS
¿A qué se dedica la empresa?	¿Cuántos años de servicio tiene el personal en la empresa?
¿Cómo se capacita al personal administrativo?	¿Qué incentivos económicos y/o de desarrollo profesional ofrece la empresa?
¿Cómo se capacita al personal docente?	¿Cuál es la línea de carrera que se ofrece?
¿Por qué el personal no tiene una dedicación exclusiva en la empresa?	¿Mantienen reuniones con su equipo de trabajo para fomentar la comunicación?
¿Qué incentivos ofrece la empresa por el logro de objetivos alcanzados?	
¿Cuál es la línea de carrera	

que ofrece la empresa?	
<p style="text-align: center;">IMPLICACIONES</p> <p>Actualmente, ¿sus empleados estarían más comprometidos y motivados si no experimentaran problemas en el área administrativa?</p> <p>¿Tu personal se siente identificado con la empresa?</p> <p>¿El personal se encuentra motivado en seguir capacitándose y fortaleciendo sus competencias?</p> <p>¿Cómo afectan en el logro de objetivos de la empresa con la gestión administrativa que tienen ahora?</p>	<p style="text-align: center;">SATISFACCION DE NECESIDAD</p> <p>¿Qué podemos implementar para mejorar la gestión administrativa en el área de recursos humanos, de manera que el servicio educativo brindado por la IEP ANGLO AMERICANO sea de calidad y reconocida a nivel nacional?</p>

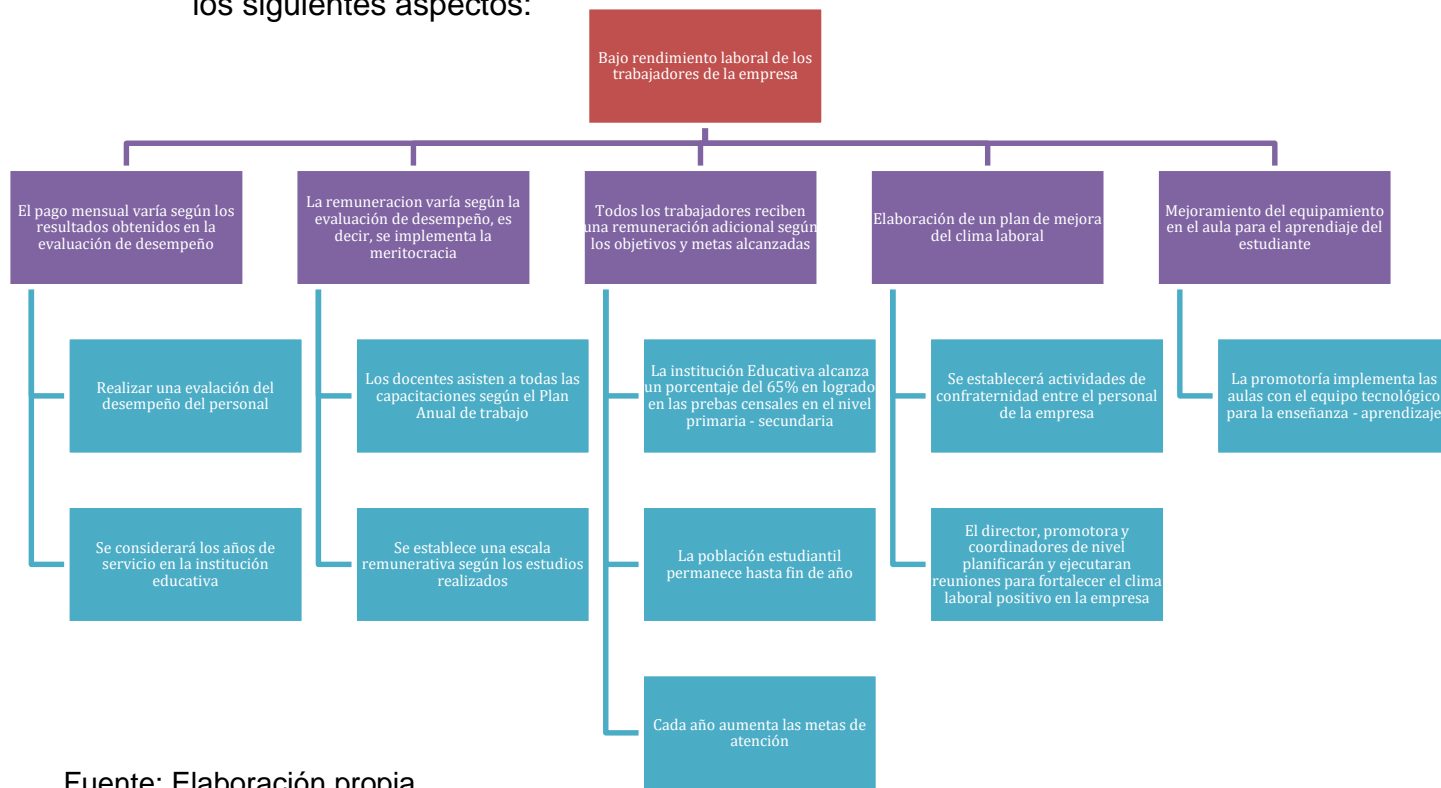


Fuente: Elaboración propia

El actual problema en la empresa ANGLO AMERICANO SAC es que, el actual rendimiento laboral de los trabajadores no es el más adecuado y una de las causas es que no existe una línea de carrera, no se cuenta con un programa de incentivos por el logro de objetivos alcanzados, los trabajadores cuentan con 2 trabajos o más para cubrir sus necesidades básicas incluyendo en este grupo al director de la empresa, esto ha traído como consecuencia que el desempeño de los trabajadores no sea el adecuado para brindar un servicio de calidad.

Árbol de soluciones

Para disminuir el bajo rendimiento laboral de la empresa consideraremos para este estudio lo mencionado por Chiavenato (2018) mejorar las condiciones laborales es decir mejorar las condiciones físicas, psicológicas y sociales que ofrece la empresa al trabajador. Además, evaluar el desempeño laboral, porque todo colaborador necesita recibir realimentación de la labor ejecutada para realizar las correcciones pertinentes. La evaluación permitirá que la empresa conozca el potencial humano con el que cuenta y las funciones que realizan. Además, se deberá implementar un plan de desarrollo profesional que contemple los siguientes aspectos:



Fuente: Elaboración propia

II. MARCO TEÓRICO

Condiciones laborales

Definición

Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno propio, el cual determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, así como menciona Chiavenato (2018), El impulso y motivación que tienen las personas con el trabajo y su desempeño laboral depende de dos componentes. El primer componente que se menciona, es el higiénico, este se refiere a las condiciones de trabajo en donde se desenvuelve el trabajador. Incluye la infraestructura, el sueldo, los beneficios sociales, la organización, el clima en la organización, las relaciones entre las diferentes áreas, es decir es el contexto de trabajo. El segundo componente, es el motivacional, que se refiere al perfil del puesto de trabajo y las actividades desarrolladas, éstas producen una satisfacción personal y profesional lo que permite que aumente la productividad a niveles de excelencia.

Chiavenato (2018) menciona que la mayoría de los trabajadores el tiempo asignado al trabajo es mayor al que dedican a su hogar. Además, menciona que el ambiente laboral tiene aspectos fundamentales como las condiciones físicas, psicológicas, sociales y materiales, también es fundamental considerar la salud de los trabajadores en los índices de productividad. Las condiciones del ambiente laboral deben ser innovados y modificados para un mejor desempeño laboral.

Chiavenato (2018) refiere que definir “la salud es tratar de decir que enfermedad no hay, salud es decir que no hay enfermedad”, es decir, la salud del trabajador puede verse afectada debido a factores físicos, biológicos, químicos y tóxicos. También el estrés laboral puede afectar a la salud del trabajador. Por ello el término salud debe considerar no solo el aspecto físico sino también el estado mental y social del trabajador. Una empresa que contemple estos aspectos promoverá un trabajo eficiente y competente. El autor menciona, además, que la baja autoestima y la

depresión tiene como consecuencia la baja producción e ineficiencia del trabajador.

Variables de las condiciones de trabajo

Chiavenato (2018), para el autor es fundamental que la organización de la empresa elabore estrategias y actividades para evitar los accidentes, enfermedades físicas y mentales pues estas tienen un alto costo humano, social y económico, si bien, algunos accidentes pueden ocurrir de forma inesperada, otros se pueden prevenir brindando al trabajador las condiciones adecuadas para desempeñar la función asignada. Los aspectos fundamentales que debe considerar la empresa es la higiene y la seguridad en el trabajo.

La higiene

Son las condiciones ambientales en donde se desempeña el trabajo y este garantiza la salud física y mental para promover la salud y bienestar. El centro laboral forma el campo de acción de la higiene laboral y se debe evitar que los trabajadores se expongan a agentes externos como:

El aire

La temperatura

La humedad

La iluminación

El equipamiento.

Un ambiente laboral saludable influye de forma positiva en la salud física del trabajador. En la salud mental la organización debe ofrecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que promuevan un ambiente positivo y un alto clima laboral para evitar situaciones que afecten al trabajador como el estrés y el cansancio emocional.

Los principales puntos del programa de higiene laboral son:

Entorno físico	Entorno psicológico	Principios ergonómicos	Salud ocupacional
Iluminación Ventilación	Relaciones humanas positivas Actividades agradables y motivadoras Disminuir el estrés laboral Dedicación personal y emocional	Equipamiento adecuado. Muebles adecuados al trabajador Herramientas que disminuyan el esfuerzo físico.	Análisis de la salud de los trabajadores. Sistema de informes de salud Medidas de prevención de enfermedades Sistema de recompensas a los gerentes por promover la salud en los trabajadores.

La seguridad en el trabajo

Prevención de accidentes	Prevención de incendios	Prevención de robo
Accidentes sin separación	Ventilación adecuada	Sistema de seguridad.
Accidentes con separación que considera los siguientes efectos:	Programa de prevención de incendios. Equipamiento para	Entorno seguro.

Incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente e incapacidad final o permanente total y muerte.	actuar en caso de incendios.	
---	------------------------------	--

Pérez y Merino (2014) mencionan que: La propiedad de las cosas, o la naturaleza, y la situación en la que se encuentren, o su estado, son llamados como condición, esta palabra procede del vocablo latino condición. Por otro lado, el trabajo, es la acción desempeñada por el colaborador y origina un salario, es decir es el logro obtenido por su esfuerzo físico, mental y social.

La condición laboral está relacionada con el trabajo realizado. Entre los aspectos a considerar son la limpieza, la seguridad, la calidad del equipo e infraestructura del ambiente laboral que influyen de manera significativa en la salud física-mental del trabajador.

Brindar las condiciones adecuadas para que los trabajadores realicen de forma efectiva las funciones asignadas influye significativamente desde el punto de vista:

Moral, porque los trabajadores no deben estar expuesto a riesgos al desempeñar su labor.

Legal, deben tener las condiciones mínimas según la ley del trabajo y otras leyes.

Las condiciones laborales tienen condiciones organizativas, como tiempos de descanso, tiempo de la jornada laboral, etc.

Las condiciones medioambientales, como iluminación, ruido, exposición al humo, etc.

Los sindicatos promueven, desarrollan, fomentan y protegen los derechos del trabajador con la finalidad que la empresa brinde las condiciones laborales adecuadas para desarrollar sus funciones.

Para alcanzar un óptimo ambiente laboral, es fundamental mencionar, que existen las

NTP (Normas Técnicas Peruanas), en donde se promueve y publican guías de buenas prácticas de las empresas.

DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2018, 374) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Evaluar el desempeño del trabajador debe ser una valoración sistemática considerando las funciones que desempeña, el logro de metas y los resultados de su potencial laboral. Las empresas deben incluir en su organización un conjunto de acciones para la evaluación del desempeño con la finalidad de obtener un desempeño eficiente. El proceso de evaluación puede ser auto evaluativo, por el área de recursos humanos o por el gerente, jefe, director, asociados de su entorno, es decir una evaluación 360°, o también por una comisión de evaluación.

Según Acosta (2018), define que el desempeño laboral es la evidencia aptitudinal y actitudinal del trabajador durante el desarrollo de su labor o jornada de trabajo. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal.

Robbins & Judge (2013), indicó: “El desempeño laboral depende de las habilidades intelectuales o físicas que el trabajador requiere, para el eficiente desempeño de sus funciones, haciéndose de este modo necesario el estudio actualizado del perfil de los mismos”

Robbins & Judge (2013) y Acosta (2018) llegan a la conclusión que el desempeño laboral depende de las aptitudes que el trabajador posee para la ejecución eficiente de sus funciones.

VARIABLES DEL DESEMPEÑO LABORAL

a) La Motivación:

Toda organización está afectada por una combinación de experiencias, valores compartidos-actitudes, una visión - misión, satisfacciones esperadas que en conjunto constituyen la voluntad de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización puede ser una herramienta poderosa por ello es

fundamental realizar un diagnóstico, una evaluación constante y ofrecer alternativas de mejora para una mayor productividad.

Romero (2010) define la motivación como “una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”.

El Ministerio de Salud (2009) define motivación como “condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización son las intenciones y de reacciones y actitudes naturales y propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes”.

Es decir, la motivación promueve el logro de objetivos, mejor desempeño laboral y satisfacción por el trabajo realizado.

b) La Responsabilidad:

Vives A. (2011) define la responsabilidad social como “un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones que tiene el trabajador con las funciones asignadas por la empresa.

ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Villar, J. (2015) en su tesis “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y

autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement” (tesis de doctorado) Universidad de Sevilla – España. La presente investigación concluye que los doctores consideran que su trabajo no tiene los beneficios ni condiciones óptimas para ejecutar su trabajo y además consideran que los enfermero y auxiliares tienen menores condiciones laborales. La resiliencia, es un término que aborda el presente estudio como una variable que tiene efecto positivo para disminuir el estrés en los servidores de salud. Es fundamental tomar medidas que ayuden a promocionar las variables, para la mejora de la vida laboral de sus trabajadores que se encuentran en situación de estrés constante.

Rodríguez, H. y Luján, I. (2016). En su trabajo de investigación titulado: Influencia de los factores ambientales en el mayor o menor desempeño profesional. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Badajoz, España. Concluye en su estudio que los factores ambientales no producen efectos negativos en la efectividad del trabajo policial, esta afirmación va en contra del Modelo Frese y Fay, los cuales postulan la influencia del factor ambiental para la pro-actividad, persistencia para superar los obstáculos que se presenten y promover la iniciativa personal en los trabajadores. Finalmente, los colaboradores se adaptan a la situación y consideran suficiente el tiempo de trabajo asignado.

Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el periodo 2016.). Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. Concluyo que:

Los colaboradores consideran que las condiciones de trabajo no son óptimas debido al poco liderazgo, afectando a los grupos de trabajo debido al mal clima laboral. El área de recursos humanos no promueve la utilización de estrategias y actividades para revertir este efecto negativo, ocasionando el bajo desempeño laboral. Asimismo, el individualismo para la toma de decisiones

afecta a la productividad de la empresa. Finalmente se concluye que se debería elaborar y ejecutar un Proyecto de Capacitación e inducción de los trabajadores de la empresa.

Ramírez (2016) en su tesis Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral, sustentada en la Universidad Autónoma de Barcelona, el estudio concluye que existe inseguridad e incertidumbre en el profesorado universitario con las condiciones laborales que ofrece la universidad, debido a que no se ejecuta un plan de desarrollo profesional docente, los cambios inesperados en su contexto laboral no promueven la eficiencia en el trabajo desempeñado.

Newton, S. (2017) en su artículo comparte sus experiencias junto con los asociados para el Foro Internacional Organizador ACORN 2017 en este evento se aborda las condiciones laborales en Marruecos las cuales se consideran injustas y afecta al desempeño laboral.

Los activistas locales mencionan que el monarca durante su gobierno no ofrece un régimen laboral justo. En el artículo se comparte la historia de trabajadores ambulantes que entregan una propuesta al estado para seguir laborando de manera más organizada, sin embargo, esta propuesta fue desechada debido a la construcción de mercados y centros comerciales de grupos con mayor poder económico, finalmente, los trabajadores se trasladaron a una tienda de campaña en otro lugar de la ciudad. En la presente investigación se realiza un análisis del papel que cumplen las organizaciones marroquíes de derechos humanos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de estrategias organizadas.

NACIONALES

Huayta y Luza (2018), en su artículo “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas” concluyen que, los aspectos vinculados al ambiente de trabajo y sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes significativos en sus estudiantes y por tanto la mejora y el logro de objetivos y cumplimiento de indicadores según el compromiso de

gestión 1 y 2 del Manual de Desempeño Directivo.

Patazca (2018), en su tesis “Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima sur” su estudio afirma que el nivel de satisfacción laboral está constituido por diversos indicadores lo cual ha permitido deducir que, a pesar de muchos cambios los profesores continúan trabajando e impartiendo sus clases con entera responsabilidad, así se encuentren en contextos diferentes de acuerdo a cada institución.

Manosalva (2015), en su investigación “La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa JN Comercializaciones y distribuciones SAC: 2015” es una investigación cuantitativa, no-experimental y prospectivo, con una población de 28 trabajadores, la cual dio como resultados que la insatisfacción laboral se origina por las siguientes causas: falta de capacitación, inexistencia de un clima laboral positivo y equipamiento apropiados para realizar el trabajo encomendado al empleado.

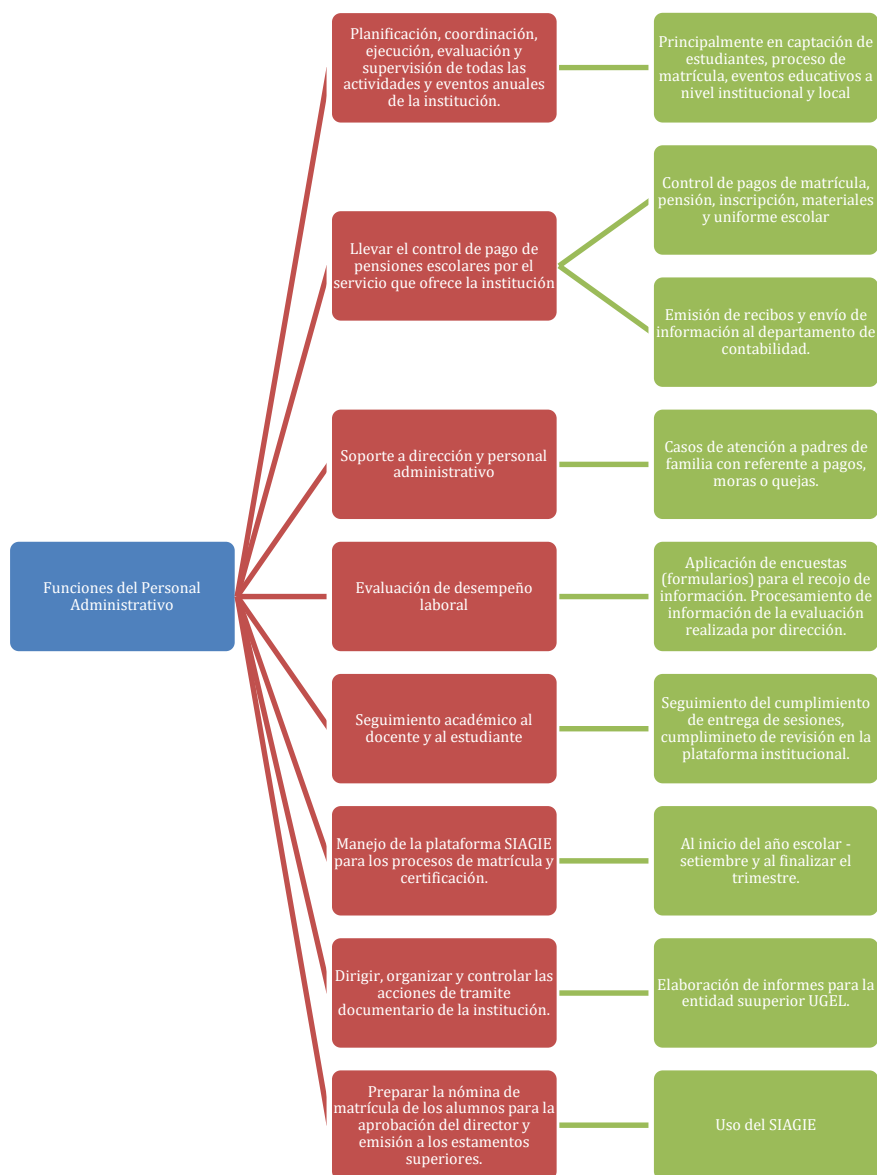
Cueva & Diaz (2017) elaboran la tesis “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017”, la metodología del estudio tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo de diseño correlacional no experimental, con una muestra de 120 trabajadores, en su estudio determinaron que la variable desempeño laboral y la dimensión condición del trabajo tiene una relación significativa positiva en la empresa, debido al clima laboral positivo, además se concluye que los trabajadores ofrecen su mejor servicio debido no solo al sueldo sino al clima laboral que promueve la empresa.

Julca (2016) en su tesis “Relación de la satisfacción laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Paita S.A Agencia Tarapoto, 2016”, la metodología utilizada es de enfoque cuantitativo-descriptivo, correlacional y transversal, de diseño no experimental, en su investigación determinan que el entorno laboral, la iniciativa del trabajador para la mejora de su trabajo aumenta cuando poseen los recursos económicos, tecnológicos y sociales para realizar las funciones encomendadas. Además, la seguridad, la organización, el clima laboral, el

desarrollo profesional y personal inciden significativamente en la iniciativa del personal.

III. METODOLOGÍA

En el presente informe se detalla las funciones realizadas en la Institución Educativa Anglo Americano SAC, iniciando las labores desde el año 2018, con el cargo de Administrador (a) de personal, con Memorándum N° 0215/2018 en donde se comunica las funciones del puesto:



Cumpliendo mis labores en el Área de Administración, se observó la deficiencia en el

área de pagos de mensualidades, matrículas y otros. Sin embargo, una de las deficiencias más resaltantes fue la insatisfacción del personal docente debido a que la empresa no ofrece una línea de carrera ni tampoco un plan de desarrollo profesional y personal.

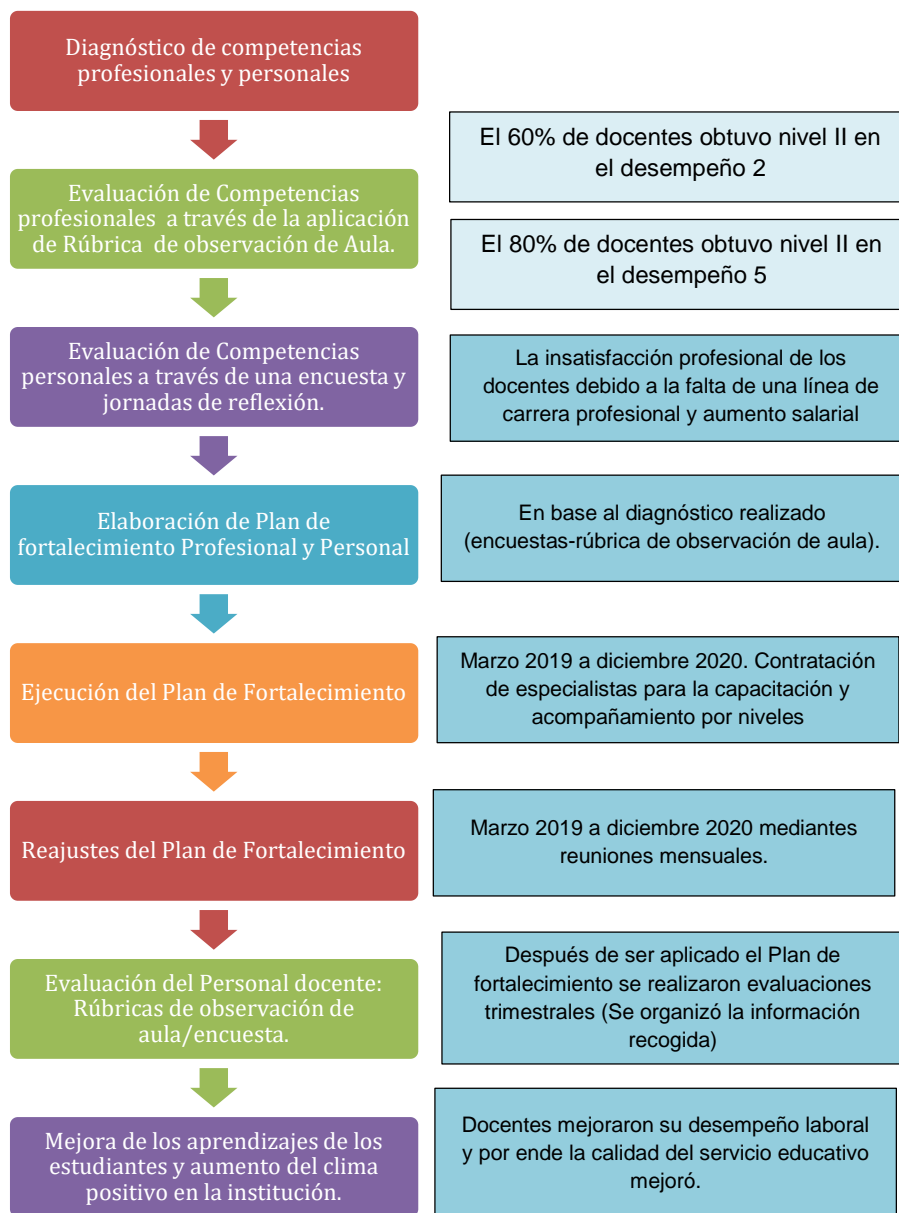
Los directivos y personal administrativo recibían muchas quejas de los padres de familia, con referente a la enseñanza de los docentes.

Además, la población estudiantil si bien no disminuyó en un porcentaje significativo, tampoco aumentaba, y, además, la competencia (Instituciones educativas particulares aledañas) mejoraban su infraestructura y ofrecían mayor oferta educativa.

Para la mejora de este problema se realizó una reunión con promotoría, dirección y administración para implementar una alternativa de solución, la alternativa de solución seleccionada fue la implementación de un Plan de Fortalecimiento para el desarrollo profesional y personal.

Mediante Memorandum N° 020/2019 –DDIEPAA se convoca a una reunión extraordinaria para comunicar al personal docente y administrativo las actividades que contendrá el Plan de fortalecimiento profesional y personal dirigido al personal docente. Después de realizada dicha reunión, directivos, coordinadores y personal administrativo elaboraron el plan en base al diagnóstico realizado.

En el área de Administrativa y directiva se implementó un proceso de ejecución del Plan de Fortalecimiento profesional y personal para la mejora del desempeño laboral.



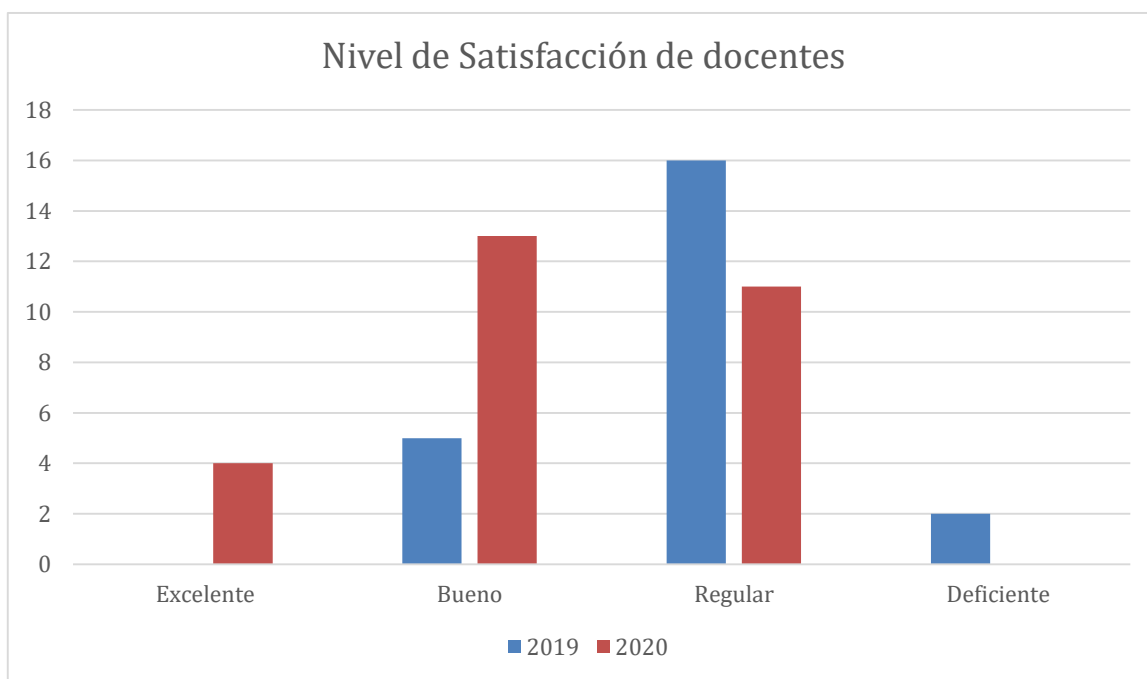
IV. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se muestran los resultados obtenidos después de la aplicación del Plan de Fortalecimiento docente.

Tabla 01

	2019	2020
Excelente	0	4
Bueno	5	13
Regular	21	11
Deficiente	2	0

Gráfica 01: Nivel de satisfacción en el trabajo



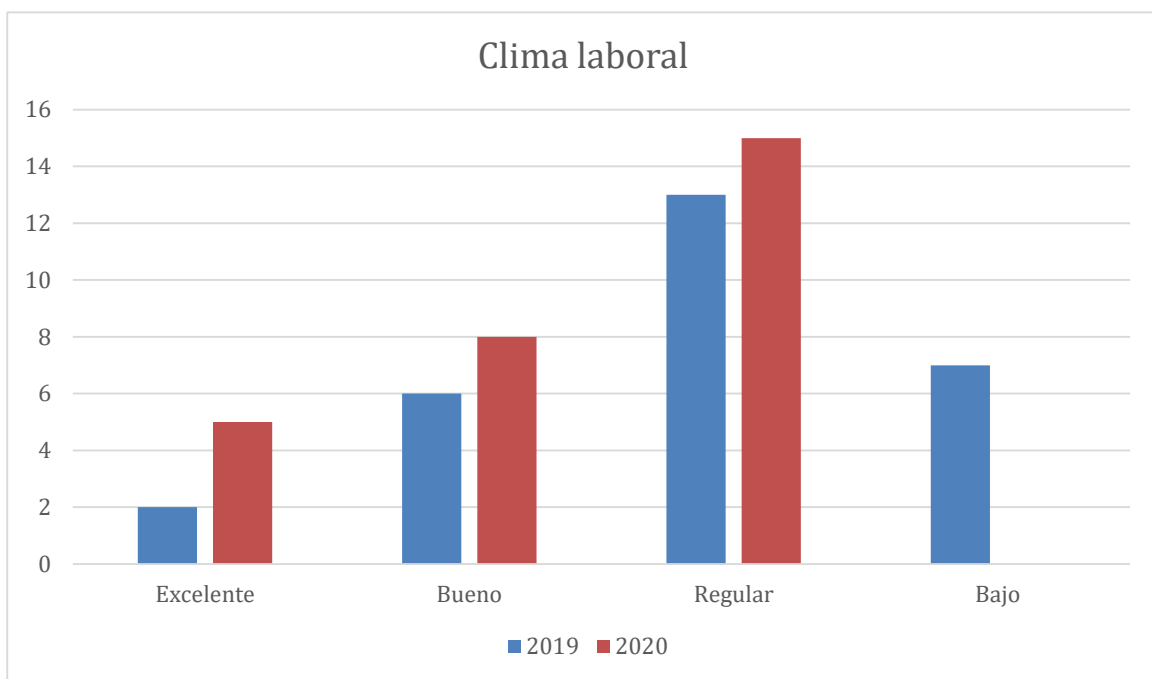
Interpretación:

En el siguiente cuadro de muestra ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los docentes? Con referente al fortalecimiento de capacidades que ofrece la empresa, dicha encuesta muestra el aumento del nivel de satisfacción en este rubro, después de haber sido aplicado el Plan de fortalecimiento. Sin embargo, también se observa que aún no es la totalidad de los docentes.

Tabla 02: Nivel de satisfacción laboral: Clima

	2019	2020
Excelente	2	5
Bueno	6	8
Regular	13	15
Bajo	7	0

Gráfica 02: Nivel de satisfacción laboral: Clima



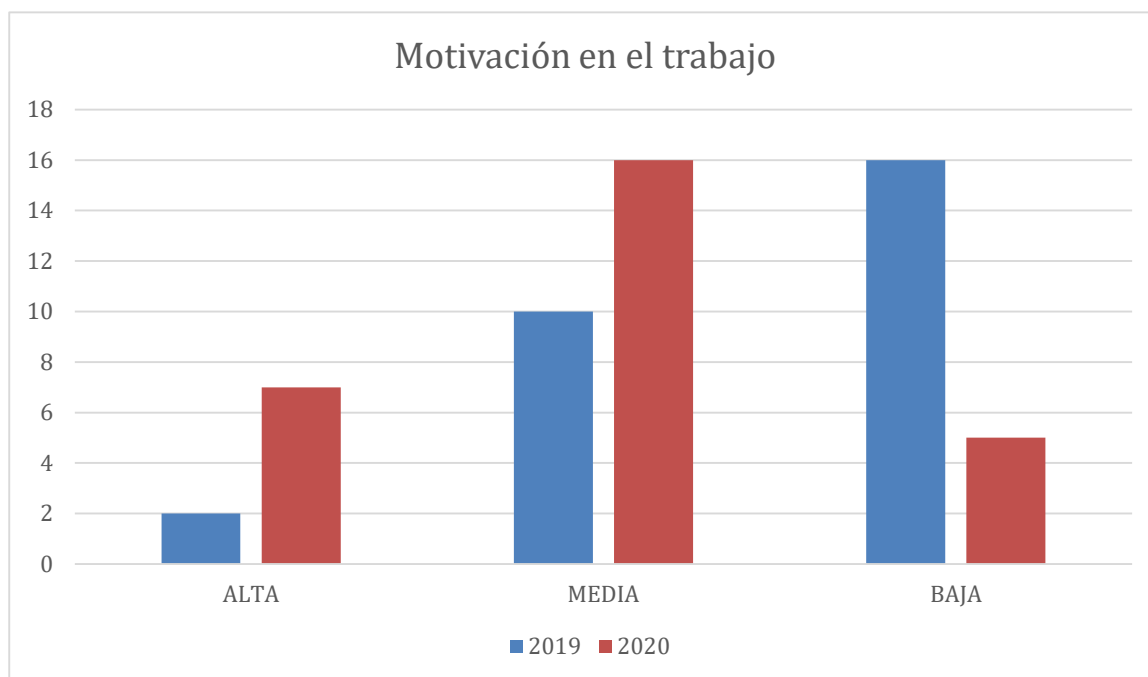
Interpretación:

En la figura se muestra que los docentes la percepción de los docentes con referente al clima laboral, se observa que en el año 2019 que 20 de los encuestados considera que el clima laboral es bajo y regular y el mes de 2020 varía estos resultados teniendo a 15 de los docentes en el nivel regular.

Tabla 03

	2019	2020
ALTA	2	7
MEDIA	10	16
BAJA	16	5

Grafica 03: Motivación en el trabajo



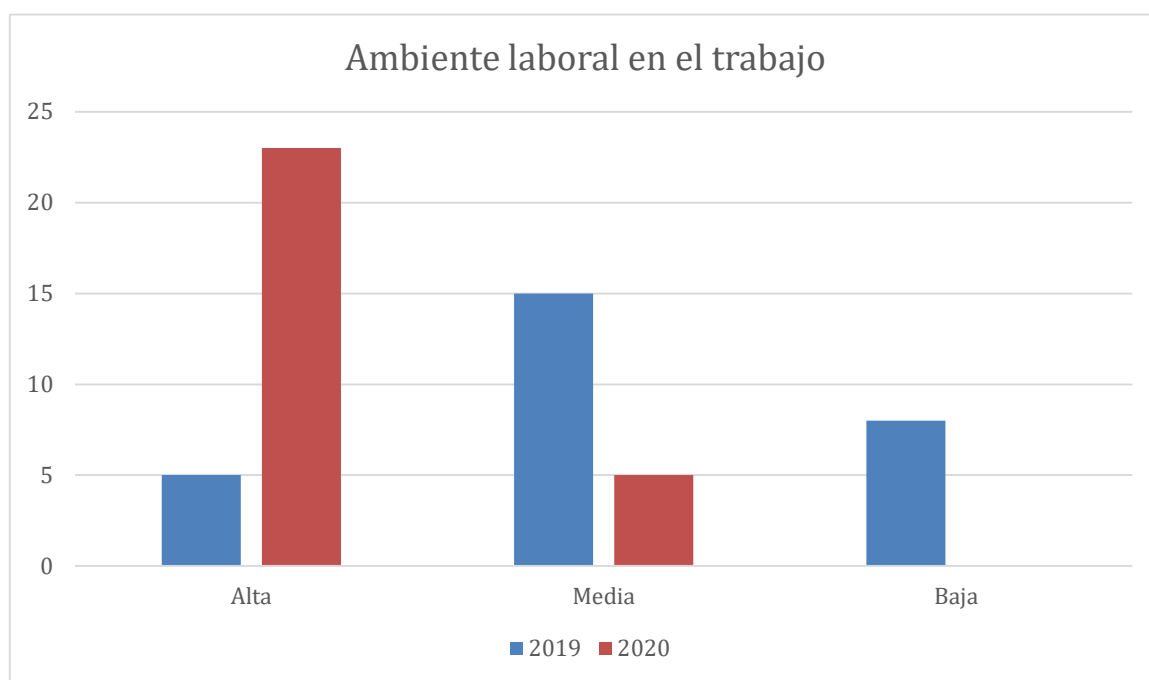
Interpretación

En el gráfico se muestra que la percepción de los docentes con referente a la motivación del trabajo se encuentra la mayoría en la categoría baja (16 docentes) y después de ser aplicado el Plan de fortalecimiento, los resultados han cambiado ubicándose la mayoría en la categoría media. Esto nos indica que los trabajadores de la plana docente consideran que existe un nivel bajo en la motivación en el 2019, pero en el año 2020 existe un nivel medio.

Tabla 04: Ambiente laboral

	2019	2020
Alta	5	23
Media	15	5
Baja	8	0

Gráfica 04: Ambiente laboral



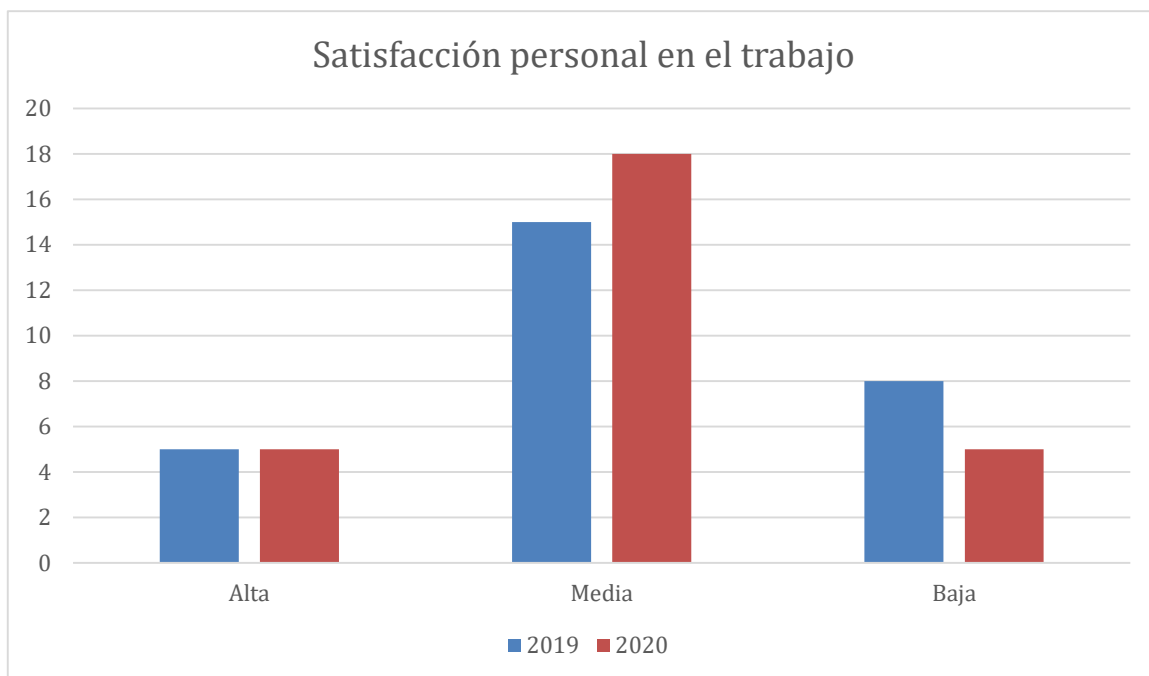
Interpretación:

En el gráfico se muestra que la percepción de los docentes con referente al ambiente laboral en el trabajo se encuentra la mayoría en la categoría media (15 docentes) en el mes de febrero y después de ser aplicado el Plan de fortalecimiento, los resultados han cambiado ubicándose la mayoría en la categoría alta. Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores de la plana docente consideran que hay un nivel medio en la percepción con el ambiente laboral en el mes de abril.

Tabla 05: Nivel de Satisfacción personal

	2019	2020
Alta	5	5
Media	15	18
Baja	8	5

Gráfica 05: Satisfacción personal



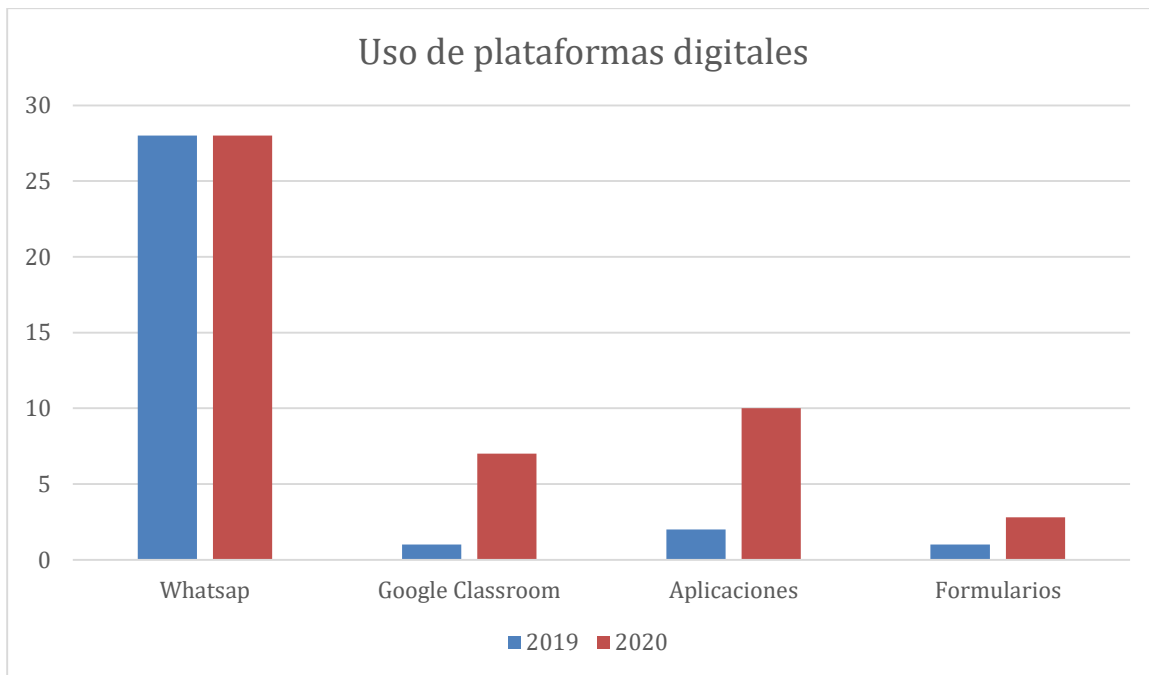
Interpretación:

En el gráfico se muestra que la percepción de los docentes con referente a la satisfacción personal se encuentra la mayoría en la categoría media (15 docentes) en el 2019 y después de ser aplicado el Plan de fortalecimiento, los resultados no han variado en gran porcentaje, el aumento ha sido mínimo. Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores de la plana docente consideran que hay un nivel medio en su percepción con la satisfacción personal.

Tabla 06: Uso de plataformas digitales para la enseñanza virtual-remota.

	2019	2020
Whatsap	28	28
Google Classroom	1	7
Aplicaciones	2	10
Formularios	1	2.8

Gráfica 06: Uso de plataformas digitales



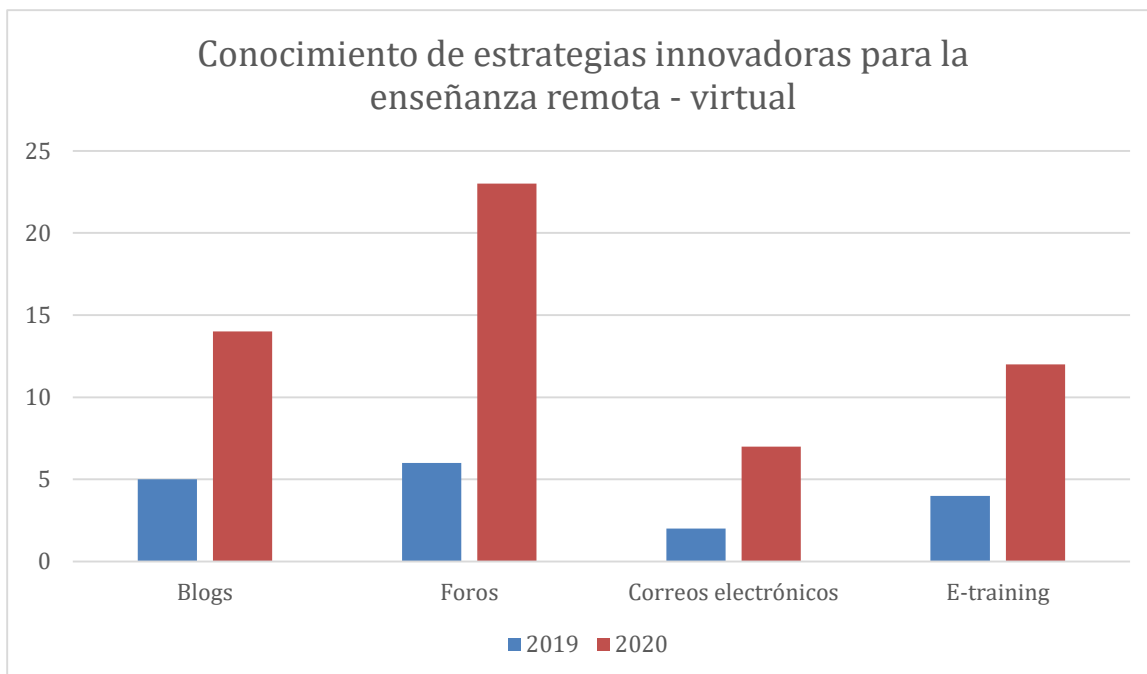
Interpretación:

En el siguiente cuadro de muestra que los docentes al iniciar las labores de planificación desconocen el uso de otras plataformas digitales. Después de la capacitación brindada algunos docentes aplican este conocimiento en el proceso de enseñanza remota-virtual.

Tabla 07: Estrategias innovadoras para la enseñanza remota virtual

	2019	2020
Blogs	5	14
Foros	6	23
Correos electrónicos	2	7
E-training	4	12

Gráfica 07: Estrategias innovadoras para la enseñanza remota virtual



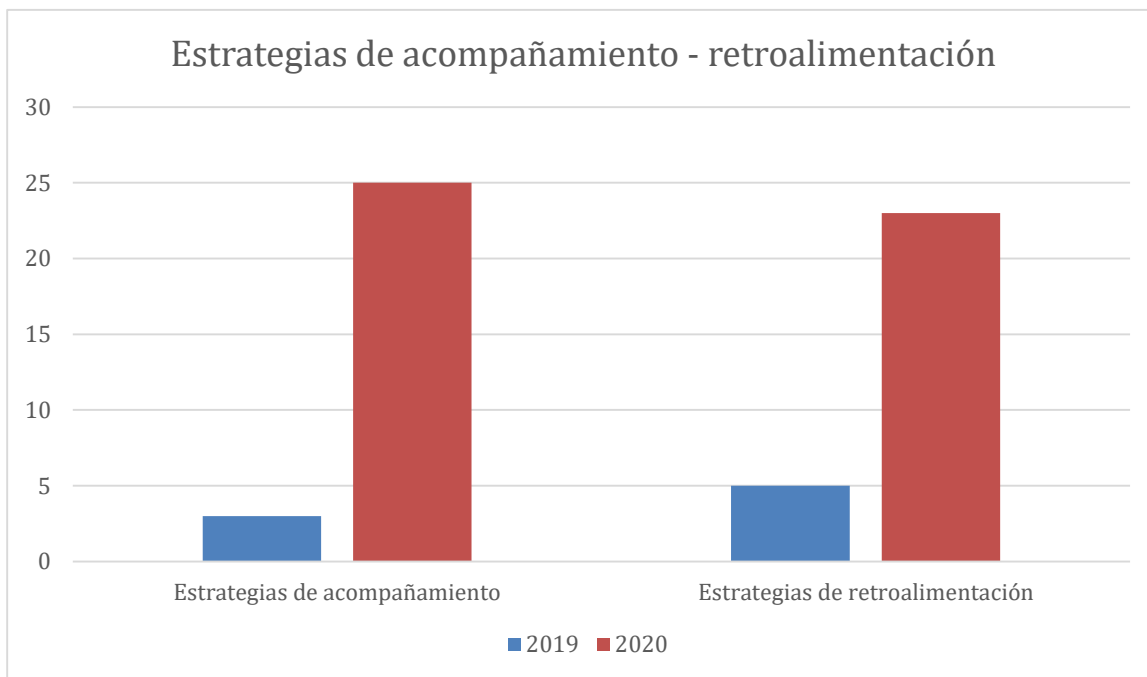
Interpretación:

En la figura se muestra que los docentes desconocen estrategias innovadoras para el proceso de enseñanza y acompañamiento de los estudiantes. Después del I ciclo de capacitación algunos docentes se encuentran aplicando las estrategias ofrecidas en el taller.

Tabla 08: Acompañamiento y retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje

	2019	2020
Estrategias de acompañamiento	3	25
Estrategias de retroalimentación	5	23

Grafica 08: Acompañamiento y retroalimentación del proceso de enseñanza – aprendizaje



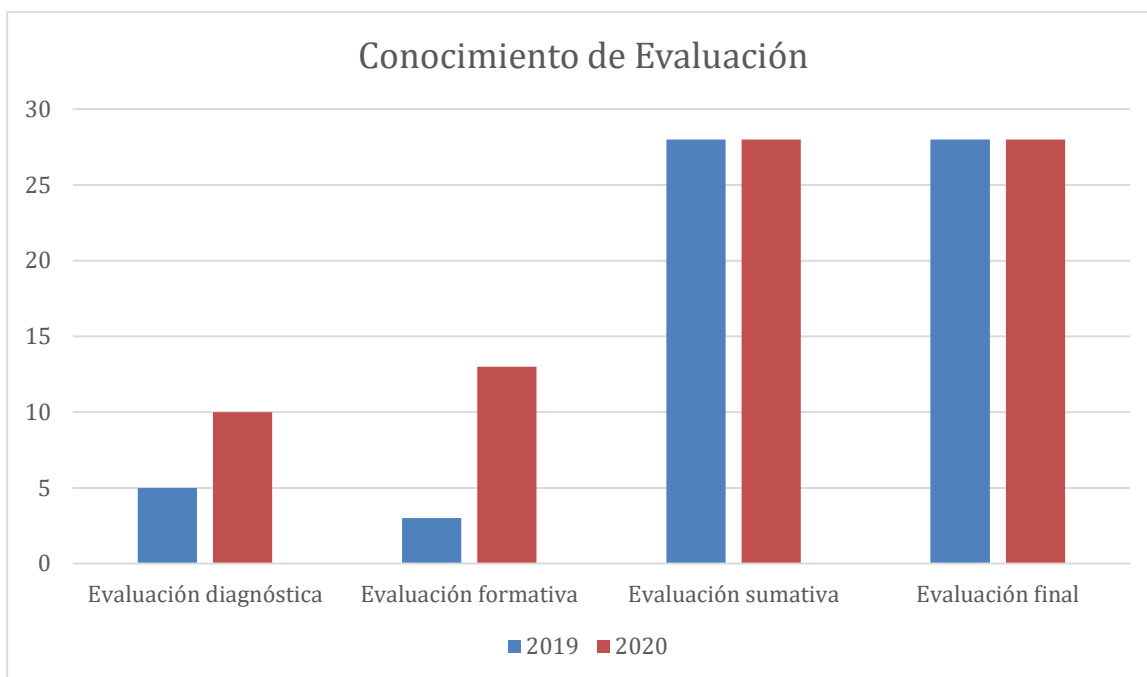
Interpretación

En el gráfico se muestra que la mayoría de docentes desconocen estrategias de acompañamiento al proceso de aprendizaje de estudiantes y como retroalimentarlos de forma efectiva. Sin embargo, después del I ciclo de capacitación los docentes aplican los conocimientos obtenidos para el logro de aprendizajes.

Tabla 09: Evaluación formativa para el proceso de enseñanza – aprendizaje

	2019	2020
Evaluación diagnóstica	5	10
Evaluación formativa	3	13
Evaluación sumativa	28	28
Evaluación final	28	28

Gráfica 09: Evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje



Interpretación:

El gráfico muestra el grado de conocimiento que tienen los docentes con los tipos de evaluación educativa. En el 2019 se observa que la mayoría de docentes tiene conocimientos sobre la evaluación sumativa-final y tienen desconocimiento sobre cómo aplicar la evaluación formativa en ambientes virtuales. Sin embargo, después del I ciclo de capacitación se observa que algunos docentes se encuentran aplicando en sus sesiones de aprendizaje la evaluación.

V. CONCLUSIONES - APORTES

El Plan de fortalecimiento de capacidades dirigido a docentes contiene estrategias de capacitación a través de talleres, webinars sobre estrategias didácticas innovadoras para la enseñanza remota-virtual, uso eficiente de recursos tecnológicos educativos y mejora del clima laboral. Los conocimientos obtenidos fueron usados por los docentes mejorando el proceso de enseñanza aprendizaje.

El Plan de fortalecimiento contempla actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico ejecutado por especialistas de acuerdo al nivel y especialidad, la aplicación de los conocimientos obtenidos permitió mejorar el nivel de logro de los aprendizajes con referente a la evaluación censal del 2019.

El Plan de fortalecimiento también contiene actividades para la mejora del clima laboral debido a que existe relación directa entre fortalecimiento del desempeño laboral y clima laboral.

En la programación de actividades del Plan se debe realizar evaluaciones bimestrales para realizar los reajustes pertinentes.

Se realizó una evaluación de desempeño docente al iniciar el mes de febrero y después del I ciclo de capacitación y los resultados fueron satisfactorios, además, la mayoría de docentes manifestaron su satisfacción laboral mejorando el clima institucional.

El fortalecimiento de las competencias profesionales y personales permite lograr los objetivos establecidos en el Plan Anual de Trabajo.

La ejecución del Plan de Fortalecimiento ha permitido que los docentes utilicen las TICS de forma eficiente para la enseñanza aprendizaje y el logro de competencias en los estudiantes.

El Plan de Fortalecimiento docente debe ser reajustado de acuerdo al diagnóstico y resultados obtenidos en la evaluación realizada por el director o coordinadores de grado.

La evaluación de desempeño realizada al personal docente permitirá establecer una escala remunerativa de acuerdo a los objetivos alcanzados.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda mejorar las condiciones laborales, considerando aspectos fundamentales como la higiene laboral y la seguridad.

En el proceso de reclutamiento del personal, el perfil debe considerar el uso herramientas tecnológicas, uso de aplicativos virtuales, diseño de sesiones a través de power point o slide.

Implementar un Plan de habilidades blandas a todo el personal de la Institución Educativa para que desarrollen habilidades como trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación y compromiso con la finalidad de impulsar el crecimiento de la empresa y la mejora de las condiciones laborales (sueldo).

Ofrecer a los trabajadores una línea de carrera que permita retener al personal con alto nivel de rendimiento.

Determinar las condiciones laborales, fundamentalmente la motivación, para ello se realizarán evaluaciones periódicas según el PAT para evaluar la participación, logros de objetivos, responsabilidad de los colaboradores y el grado de satisfacción. Todo ello permitirá realizar los reajustes a implementar.

Debe existir un plan de inducción del personal que ingresa a la institución educativa con la finalidad de dar a conocer sus funciones, visión y misión de la empresa y sobre todo que se sienta como parte de la familia educativa.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
- Barroso, F., y Salazar, J., (2009). Satisfacción laboral Vs. Rotación, ausentismo y productividad. Un estudio de cuatro casos. *Projectics / Proyética / Projectique*
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiang, M., y Ojeda, J., (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2018), *Gestión del talento humano: Catorceava Edición*. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Corbacho Cueva, M. del R. (2010). Condiciones laborales y desempeño profesional de las docentes de educación inicial Red N° 10 Región - Callao 2009. *Universidad San Ignacio de Loyola ; Repositorio Institucional - USIL*.
- Forastieri (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.
- Huayta D. & Luza F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista INNOVA Research Journal* 2018, Vol 3, No. 8.1, 271-286.
- Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–11.

- Newton, S. (2017). Fair labor conditions in morocco show small progress. *Social Policy*, 47(4), 46. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2030805396?accountid=37408>
- Perez Cruz, A. F. (2016). Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MCDonald's - Independencia, 2016. Universidad César Vallejo ; Repositorio Institucional - UCV.
- Pozo M., C.A., Morillejo, E., Hernández P., S. y Martos M., M.J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 247-264.
- Ramírez, M (2016) Tesis "Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral". Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología. Organizacoes e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Robbins, S (2009) *Comportamiento organizacional* (10° ed) México: Prentice Hall.
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (Pearson, Ed.) (15a.). México.
- Rodríguez, F. (2014). En su trabajo de investigación titulada: Calidad policial y ciudadanía. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- TOMÁS, J. M., DE LOS SANTOS, S., & FERNÁNDEZ, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulada: Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN

ANEXOS

- El estudiante puede incluir en esta sección información complementaria a la investigación.

Plan de fortalecimiento de capacidades profesionales y personales del personal docente.

Presentación

Una de las tareas fundamentales de la Institución Educativa Particular es ofrecer un servicio de calidad para el logro de los aprendizajes esperados en niños, niñas y adolescentes.

Como muestran numerosas investigaciones a nivel nacional e internacional, un factor central en esta tarea es el desarrollo de acciones de capacitación, monitoreo, asistencia técnica y desarrollo de habilidades blandas en el personal en general.

En efecto, en pleno Siglo XXI en el que el conocimiento se incrementa día a día y la cantidad de nueva información se duplica cada pocos años, por tanto, se hace imperiosa la necesidad actualizar los conocimientos a Docentes y Directivos, más aún con la exigencia de una enseñanza virtual.

Por este motivo, se ha visto por conveniente desarrollar un “Plan de fortalecimiento de capacidades y mejora del clima laboral” con el fin de fortalecer las capacidades personales y profesionales a los docentes y contribuir a que los niños, niñas y adolescentes de la Institución educativa.

Estamos seguros que esta iniciativa tendrá éxito y que pronto se obtendrá resultados satisfactorios.

Área directiva y administrativa.

Introducción

El presente Plan desarrolla una propuesta de intervención a una población de docentes conformada por 05 docentes en el nivel Inicial, 12 del nivel Primaria y 11 del nivel Secundaria.

El Plan se centra en la capacitación profesional y personal, el monitoreo y la asistencia técnica a los docentes y busca mejorar los aprendizajes.

I. Marco legal

1.1 Constitución Política del Perú

1.2 Ley N° 28044, Ley General de Educación y su reglamento aprobado por D.S. N° 011-2012-ED y sus respectivas modificatorias

1.3 Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por Ley N° 26510 y Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación aprobado por D. S. N° 006-2006-ED.

1.4 Decreto Supremo N° 017-2007-ED que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28988, Ley que declara la Educación Básica Regular como servicio público esencial.

1.5 Resolución Ministerial N° 0440-2008-ED. Aprueba el Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.

1.6 Resolución Ministerial N° 0199-2015-ED. Aprueba la modificación del Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular.

1.7 Resolución Ministerial N° 676-2020-MINEDU, aprueba “Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica”.

II. Justificación

En los últimos años numerosos estudios nacionales (ECE, Prueba diagnóstica de la DRELM) e internacionales (PISA, TERCE) han demostrado que los estudiantes peruanos tienen bajos logros en Comunicación y Matemática.

La institución educativa no es ajena a esta realidad y desde hace varios años viene impulsando en coordinación con la UGEL, DRELM y el MINEDU un conjunto de Programas y estrategias encaminadas a revertir esta situación.

A pesar de los grandes esfuerzos que se realiza, las intervenciones no pueden llegar de manera pertinente a los docentes.

En el presente año debido a la Pandemia seguimos trabajando brindando educación de forma virtual o remota, sin embargo, algunos de los docentes aún no cuentan con las habilidades necesarias para brindar este tipo de enseñanza. Además, el clima laboral y la comunicación dentro de la empresa es limitada debido a estas nuevas condiciones laborales.

III. Descripción de la intervención

3.1 Nombre:

Plan de fortalecimiento de capacidades profesionales y personales del personal docente

3.2 Objeto de la intervención:

Fortalecer las competencias docentes profesionales y personales para desarrollar procesos que mejoren los aprendizajes en los niños y adolescentes.

3.3 Población objetivo:

28 docentes, quienes se detallan a continuación:

NIVEL	GRADO	TUTOR	DNI	CELULAR
INICIAL	3 AÑOS	MUÑOZ SORIANO, GISELLE	41134873	983420499
	4 AÑOS	HUAMAN SANDOVAL, KATHERINE	45583654	926118281
	4 AÑOS "A"	LUI ALVA MERY	44789581	966841685
	5 AÑOS	JESUS AQUINO, NELLY ROSARIO	44920785	934677464
	5 AÑOS "B"	POMA RUIZ ANA	41569574	999682187
PRIMARIA	1º "A" PRIMARIA	YACILA HERNA, GERARDO CESAR	07456879	928855562
	1º "B" PRIMARIA	MARIA ISABEL SIFUENTES SALAS	40360455	940762764
	2º "A" PRIMARIA	ABANTO ZORRILLA, JEANETTE		933964803
	2º "B" PRIMARIA	ELIZABETH RUT SANDOVAL SALINAS	45737373	937506639
	3º "A" PRIMARIA	ROXANA ELENA BALDODANO ROJAS	41793277	992997399
	3º "B" PRIMARIA	RIOS PEOMAPE, FIORELLA JANET	43018061	982198841
	4º "A" PRIMARIA	SANDOVAL SALINAS, ROXANA	10353477	937506639
	4º "B" PRIMARIA	SUAREZ LOPEZ MIGUEL	40857962	963852471

	5º PRIMARIA	“A” DANY LEONARDO VELASQUEZ TORRES	42221140	954170781
	5º PRIMARIA	“B” CARBAJAL AVALOS, EHDY	21835354	930657776
	6º PRIMARIA	“A” COSME ORELLANO, LIZ ROXANA	42371081	948583319
	6º PRIMARIA	“B” VILLALOBOS JUAREZ, SILVIA	10667342	970170589
SECUNDARIA	1º SECUNDARIA	“A” GASTELU HUANCA, ALÑFREDO BRUNO	43706674	992026010
	1º SECUNDARIA	“B” SOUZA SANGUINETII LEO	45782581	952456841
	2º SECUNDARIA	“A” RAZURI GARCIA, CARLOFRANCO	10560654	994672200
	2º SECUNDARIA	“B” DE LA CRUZ AIMEZ ANGELA	41785269	963852489
	3º SECUNDARIA	“A” VELASQUEZ QUISPE, RUBEN	10130654	949035777
	4º SECUNDARIA	“B” MENDOZA VILLANERA, ELIAS ANTONIO	42609391	968631784
	5º SECUNDARIA	“B” LAZO GUILLEN, MIKE BRANDO	07636325	941457748
		PROFESOR DE ARTE	DEXTRE VILLANERA, LUIS	10577370

	PROFESOR DE COMPUTACION	AVILA GAVIDIA, LUIS	40319728	966702025
	PROFESOR DE INGLES	CALLE PUELLES, REILGAR	42413266	933408892
	PROFESOR DE DANZA	LORENA PLASENCIA VILLANO	10666461	940795893

3.4 Componentes de la intervención:

El Plan de capacitación se ha articulado en torno a 04 componentes

1. Capacitación
2. Monitoreo
3. Asistencia técnica
4. Desarrollo de habilidades blandas.

3.5 Año de inicio de implementación: 2019

	Actividad	Aspectos a considerar
1	Línea de base	▪ Resultados ECE 2019
2	Taller general 1	Programación curricular (20 hrs)
3	Taller específico 1	Fundamentos del aprendizaje de la Comunicación y la Matemática(8 hrs)
4	Monitoreo 1	Observación (2 hrs)
5	Asistencia técnica 1	▪ Refuerzo ▪ Orientación ▪ Compromiso (2 hrs)
6	Taller general 2	Estrategias de enseñanza aprendizaje (20 hrs)
7	Taller específico 2	Uso de aplicativos virtuales (8 hrs)
8	Monitoreo 2	Observación (2 hrs)
9	Asistencia técnica 2	▪ Revisión de compromiso ▪ Refuerzo ▪ Orientación (2 hrs)
10	Taller específico 3	Habilidades blandas /EVALUA (8 hrs)
11	Monitoreo 3	Observación (2 hrs)
12	Asistencia técnica 3	▪ Revisión de compromiso ▪ Refuerzo

y

		▪ Orientación (2 hrs)
13	Taller general 3	Evaluación de los aprendizajes (20 hrs)
14	Monitoreo 4	Observación (2 hrs)
15	Asistencia técnica 4	▪ Revisión de compromiso ▪ Refuerzo ▪ Orientación (2 hrs)
16	Evaluación final	Prueba (4 hrs)
17	Sistematización	▪ Presentación en intercambio de experiencias UGEL y/o DRELM ▪ Sistematización de resultados. ▪ Informe final (20 hrs)

Tareas

acciones:

3.6 Responsable

- Personal directivo y administrativo.
- Coordinadores de grado.

3.7 Presupuesto asignado

S/. 5000 nuevos soles

IV. Objetivos, metas e indicadores

Objetivo General

Fortalecer las competencias docentes para desarrollar procesos pedagógicos y didácticos que mejoren los aprendizajes en comunicación y matemática

1. Capacitar a los docentes de las IIEE focalizadas en estrategias metodológicas utilizando recursos virtuales.
2. Desarrollar procesos de Monitoreo y Asistencia técnica
3. Desarrollo de habilidades blandas.

Metas

- Beneficiarios directos: 28 docentes
1 Directivo
5 Personal administrativo.
- Beneficiarios indirectos: 500 estudiantes

Indicadores

- 28 docentes fortalecidos en sus competencias profesionales y personales.

V. Estrategias de implementación de la intervención

Para el desarrollo del Plan de fortalecimiento se ha contemplado realizar las siguientes actividades:

Talleres de capacitación

Los talleres de capacitación son actividades formativas que combinan teoría y práctica alrededor de un tema, aprovechando la experiencia de los participantes y sus necesidades de capacitación. Son espacios de construcción colectiva.

La finalidad de un taller de capacitación es que los participantes, de acuerdo con sus necesidades, logren apropiarse de los aprendizajes como fruto de las reflexiones y discusiones que se dan alrededor de los conceptos y las metodologías compartidas.

Los talleres tienen como características:

- Son dinámicos: presentan distintos tipos de actividades: en plenario, en grupos, en parejas, de forma individual; reflexivas, prácticas, de aplicación, etc.
- Son participativos: desarrollan distintas actividades en las que los participantes desempeñan un rol activo. Todos los asistentes desarrollan las actividades que se les asignan.
 - Están orientados a mejorar el desempeño de los participantes, en concordancia con las funciones del Puesto y con las necesidades de capacitación identificadas.
 - Están orientados a obtener un producto concreto que sirva como insumo para la acción post taller
 - Siguen una lógica vertical que alinea las capacidades a desarrollar con la secuencia de actividades
 - Siguen una lógica horizontal que alinea los momentos, las actividades, el tiempo y los recursos.
 - Se desarrollará dos talleres de capacitación, uno en cada módulo, dirigidos a

docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

5.1 Monitoreo

El monitoreo se concibe como una actividad que tiene por objetivo recoger información sobre cómo se desarrollan los procesos planificados o programados, con el fin de verificar si están aplicándose en la forma prevista y si hay aspectos que deban afinarse o corregirse.

El presente Plan de fortalecimiento contempla el monitoreo de los talleres de capacitación a cargo de los Especialistas y de las actividades de Asistencia técnica que brindan a Docentes y Directivos, con el fin de identificar los logros y las áreas de mejora en su desempeño.

Para ello, se elaborará una matriz y una ficha de monitoreo en concordancia con la normativa vigente y con los aspectos contemplados en el Programa de formación.

5.2 Asistencia técnica

La asistencia técnica se concibe como un proceso de soporte personalizado que se brinda a los Especialistas para el desarrollo de sus procesos de capacitación, monitoreo y asistencia técnica.

Las acciones de asistencia técnica se desarrollan sobre la base de lo observado en el monitoreo en los aspectos a mejorar identificados en los talleres.

Se ha contemplado realizar asistencia técnica al director, a los Coordinadores y personal administrativo.

Acciones de intervención

El Plan de acción comprende las siguientes actividades:

	Actividad	CRONOGRAMA 2019								
		Ab	My	Jn	Jl	Ag	St	Oc	Nv	Dc
1	Línea de base	X								
2	Taller general 1	X								
3	Taller específico 1		X							
4	Monitoreo 1		X							
5	Asistencia técnica 1		X							

6	Taller general 2			X						
7	Taller específico 2			X						
8	Monitoreo 2				X					
9	Asistencia técnica 2				X					
10	Taller específico 3					X				
11	Monitoreo 3					X				
12	Asistencia técnica 3					X				
13	Taller general 3						X			
14	Monitoreo 4							X		
15	Asistencia técnica 4							X		
16	Sistematización								X	
17	Evaluación final									X

VI. Presupuesto

La implementación del Plan de Acción se desarrollará con recursos propios de la UGEL y de las IIEE

Actividad	Costo	Financiamiento
Línea de base	0	IEP
Talleres generales	120	IEP
Talleres específicos	3360	IEP
Monitoreo	0	IEP
Asistencia técnica	0	IEP
Sistematización	0	IEP
Evaluación final	1620	IEP
Total	5000	

VII. Seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Fortalecimiento

El Plan de acción será monitoreado por la dirección, administración y promotoría y se desarrollará según un plan específico



ANGLO AMERICANO
Un Colegio Cristiano Asociado a la UNESCO - PERÚ



MEMORÁNDUM N° 03-2018-DIR.IEP. "A.A"

DE : LUIS ALEX DEXTRE VILLANERA
DIRECTOR IEP. ANGLO AMERICANO
A : Fiorella Anahí Abanto Pérez
ASUNTO : Funciones del cargo de administradora
FECHA : 20 de febrero 2018

A nombre de la IEP. ANGLO AMERICANO reciba usted un saludo cordial y a la vez se informa las funciones a realizar en la institución:

- Planificación, coordinación, ejecución, evaluación y supervisión de todas las actividades y eventos anuales de la institución.
- Dirigir, organizar y controlar las acciones de tramite documentario de la institución.
- Preparar la nómina de matrícula de los alumnos para la aprobación del director y emisión a los estamentos superiores.
- Seguimiento académico al docente y al estudiante
- Consolidar las actas generadas por los docentes para su presentación a la UGEL.
- Redactar los decretos y proveídos autorizados por el director.
- Coordinación con docentes para evaluaciones y entrega de notas
- Coordinación con los docentes sobre los horarios asignados y tutorías.
- Manejo de la plataforma SIAGIE para los procesos de matrícula y certificación.
- Manejo de planilla y pago tributos
- Organización de personal
- Atención al docente y padres de familia
- Llevar el control de pago de pensiones escolares por el servicio que ofrece la institución
- Deposito en la entidad bancaria los ingresos de la institución educativa y administración de caja chica.
- Seguimiento asistencia al docente
- Evaluación de desempeño laboral
- Soporte a dirección y personal administrativo
- Supervision de ambientes
- Supervisión inventario de la institución educativa.
- Otros que el jefe inmediato superior lo considere.



Luis Alex Dextre Villanera
LUIS ALEX DEXTRE VILLANERA
DIRECTOR



**EDUCACIÓN EN
VALORES**

I.E.P. ANGLO AMERICANO
"Un colegio asociado a la UNESCO"

Av. Piedra Luna Mz. "N" Lte. 1 Urb. San Gabriel –
S.J.L. Teléf.: 388 - 5222

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

AUTORIZACIÓN DE TRABAJO

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "ANGLO AMERICANO"
DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL 05, DIST. DE S.J.L. Y PROV. DE LIMA:**

Por medio de la presente se deja constancia que la Srta. **Fiorella Anahi Abanto Pérez**, identificada con DNI N° 47417178, se le ha concedido la autorización para elaborar su informe de trabajo de suficiencia laboral, así como publicar los resultados en el repositorio de la institución universitaria.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente.

San Gabriel, 08 de Abril de 2021




LUIS ALEX DEXTRE VILLANERA
DIRECTOR



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ABANTO PEREZ FIORELLA ANAHI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Suficiencia Profesional: "CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR ANGLO AMERICANO, 2019", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Suficiencia Profesional:

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

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ABANTO PEREZ FIORELLA ANAHI DNI: 47417178 ORCID: 0000-0002-9573-5899	