



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
PIRHUA

# NIVEL DE SATISFACCIÓN RESPECTO DE LA ACCIÓN TUTORIAL BASADA EN LA PEDAGOGÍA DEL ACOMPañAMIENTO QUE POSEEN LOS TUTORES DE LOS COLEGIOS SAN PEDRO Y VILLA CARITAS

Patricia Espinosa-Carlín

Piura, septiembre de 2018

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación. Mención en Teorías y Gestión Educativa

Espinosa, P. (2018). *Nivel de satisfacción respecto de la acción tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas* (Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](https://repositorio.institucional.pirhua.edu.pe/)

**UNIVERSIDAD DE PIURA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN TEORÍAS Y GESTIÓN EDUCATIVA**



**Nivel de satisfacción respecto de la Acción tutorial basada en la  
pedagogía del acompañamiento que poseen los tutores de los  
Colegios San Pedro y Villa Caritas**

**Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación  
con mención en Teorías y Gestión Educativa**

**Patricia Yolanda María del Carmen Espinosa Carlín**

**Asesora: Mgtr. Milagros Ramos López**

**Piura, junio 2018**



### **Aprobación**

La tesis titulada “*Nivel de satisfacción respecto de la Acción tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas*” presentada por la Lic. Patricia Yolanda María del Carmen Espinosa Carlín en cumplimiento con los requisitos para optar el Grado de Magíster en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa, fue aprobada por la asesora oficial, Mgtr. Milagros Ramos y defendida el ..... de ..... de 2018 ante el Tribunal integrado por:

.....  
Presidente

.....  
Informante

.....  
Secretario



## **Dedicatoria**

A Dios, que con su infinito amor siempre nos acompaña y guía.

A mi esposo, mi compañero de toda la vida.

A mis hijos Jorge, Mariana y Juan Pablo, fuentes de mi felicidad.



## Agradecimientos

Mi sincero y profundo reconocimiento:

A la Universidad de Piura, por la claridad en los principios esenciales de la formación humana y su correspondiente transferencia al ámbito educativo, respetando y promoviendo al ser humano desde sus notas distintivas de singularidad, apertura y trascendencia a través de la educación intencional de todas las dimensiones del ser humano.

A la Comunidad Educativa de los Colegios San Pedro y Villa Caritas, promotores en la formación de líderes que contribuirán a vivir en un mundo mejor.



## Resumen Analítico Informativo

**Título:** “Nivel de satisfacción respecto a la acción tutorial basada en la pedagogía de acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas”

**Autora:** Patricia Yolanda María del Carmen Espinosa Carlín

**Asesora:** Magister: Milagros Ramos

**Tesis de Maestría**

**Título:** Master en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa

**Universidad de Piura. Facultad de Educación.**

**Piura, 11 de mayo de de 2018**

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, acción tutorial, pedagogía del acompañamiento, realización profesional, relaciones personales, estructura organizativa, equipos de trabajo, claustro de profesores, consejo escolar de etapa.

**Descripción:** El tipo de investigación que ha guiado el estudio se enmarca en el paradigma positivista con una metodología cuantitativa. El presente trabajo de investigación pretende analizar qué tan a gusto se siente el personal docente (que ejerce exclusivamente la labor tutorial) con los diferentes aspectos de la gestión institucional

**Contenido:** La tesis se ha estructurado en cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta el planteamiento de la investigación, se caracteriza la problemática, se formula y justifica el problema de investigación, se proponen los objetivos general y específicos del estudio, se plantea la hipótesis y se consideran los antecedentes de estudio. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, donde se sistematiza la información científica que sustenta el estudio.. Se parte de un recorrido sobre distintas concepciones en torno al profesor, para luego asumir el rol propio de un formador integral. Desde una perspectiva general y holística en la comprensión del estudiante, se presentan distintos enfoques muy complementarios sobre la definición de la acción tutorial, vinculándola posteriormente a la pedagogía del acompañamiento, estrategia metodológica con la que los Colegios San Pedro y Villa Caritas buscan plasmar su abordaje curricular. Se presentan de manera escueta los fundamentos y justificación de la Pedagogía del Acompañamiento. La presentación teórica culmina con la definición de distintos enfoques sobre la satisfacción hacia el trabajo para concluir en las dimensiones específicas que influyen en dicha variable considerando la pedagogía del acompañamiento como constructo pedagógico a investigar. En el tercer capítulo se presenta la metodología del estudio donde se establece el tipo y diseño de investigación asumido, que para el caso es Cuantitativo y transversal. En este mismo apartado se menciona la población y muestra de los sujetos con los cuales se trabajó, el establecimiento y definición operacional de la variable y dimensiones y se detalla el procedimiento seguido para dar constitución a la investigación. En el cuarto capítulo se presentan los resultados que muestran con validez y confiabilidad el nivel de satisfacción de los docentes tutores respecto de la acción tutorial que se ejerce en los colegios contexto de estudio. Las tablas y figuras ilustran con detalle los datos sistematizados y recogidos en el trabajo de campo. Como colofón del último capítulo, se establecen las conclusiones y se arriba a sugerencias que permitirán sentar las bases para que las instituciones donde se realizó la investigación tomen referencias reales y se implementen las acciones correspondientes para fortalecer la labor tutorial desde la gestión que les corresponde a las instituciones y se continúe con la mística que las identifica.

**Metodología:** El estudio se enmarca en el paradigma positivista esta caracterizado por la comprobación del conocimiento a través de predicciones. Se plantea una hipótesis y luego se corrobora a partir de un conocimiento científico basado en evidencias medibles, procesadas y analizadas de manera estadística.

**Conclusiones:** La investigación permitió determinar que el nivel de satisfacción en el ejercicio de la función tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento de los colegios San Pedro y Villa Caritas es moderado. Los resultados en las distintas sub dimensiones evaluadas son estadísticamente homogéneos, siendo estos referidos a la realización profesional, relaciones personales y estructura orgánica del colegio. Los indicadores de mayor satisfacción están vinculados a la posibilidad que la institución ofrece para innovar, crear, aplicar nuevas estrategias para el acompañamiento de los alumnos.

**Fuentes:** Formulación de hipótesis, selección de objetivos, revisión de libros reseñados en la bibliografía de la tesis, selección de cuestionarios, análisis estadístico de la data, vinculación de variables estudiadas, conclusiones.

**Fecha de elaboración resumen:** 11 de mayo de 2018.

## Índice de contenidos

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo 1: Planteamiento de la investigación</b> .....	3
1.1. Caracterización de la problemática.....	3
1.2. Problema de investigación.....	6
1.3. Justificación de la investigación.....	6
1.4. Objetivos de la investigación.....	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.5. Hipótesis de investigación.....	8
1.6. Antecedentes de estudio.....	8
1.6.1. Primer antecedente.....	9
1.6.2 Segundo antecedente.....	10
1.6.3 Tercer antecedente.....	12
1.6.4 Cuarto antecedente.....	13
1.6.5 Quinto antecedente.....	14
<b>Capítulo 2: Marco teórico de la investigación</b> .....	17
2.1. El rol del profesor en el proceso de formación integral de los estudiantes.....	17
2.1.1 Concepciones pedagógicas sobre el rol del profesor en la formación integral de los estudiantes.....	17
2.1.2 La Acción Tutorial. Definición y objetivos.....	19
2.1.3 Ámbitos de la Acción Tutorial y funciones esperadas en el docente.....	24
2.1.3.1 El abordaje grupal de la acción tutorial.....	24
2.1.3.2 El abordaje individual de la acción tutorial.....	26
2.2 La pedagogía del acompañamiento: una aproximación integral para la educación.....	27
2.2.1 Fundamentos pedagógicos y antropológicos.....	27
2.2.2 Notas distintivas de la Pedagogía del Acompañamiento.....	31
2.2.3 El Acompañamiento en los Colegios San Pedro y Villa Caritas.....	35
2.2.3.1 El Área de Acompañamiento en la estructura general de los Colegios San Pedro y Villa Caritas.....	35
2.2.3.2 Proyectos Específicos del Área de Acompañamiento.....	36
2.2.3.3 Equipos de soporte al tutor.....	37
2.2.3.4 Funciones y tareas del tutor.....	38
2.3 Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial.....	41
2.3.1 Concepto de satisfacción en el trabajo.....	41
2.3.2 Teorías de la satisfacción en el trabajo.....	43
2.3.3 Variables influyentes en la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial basada en la Pedagogía del acompañamiento.....	45
<b>Capítulo 3: Metodología de investigación</b> .....	51
3.1. Tipo de investigación.....	51
3.2. Sujetos de investigación.....	51
3.3. Diseño de la investigación.....	52
3.4. Variables y dimensiones de estudio.....	54
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	55
3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados.....	60

<b>Capítulo 4: Resultados de la investigación</b> .....	63
4.1. El contexto de la investigación .....	63
4.2. Presentación e interpretación de los resultados .....	64
4.2.1 Resultados Globales sobre la Satisfacción laboral en la Comunidad Educativa San Pedro y Villa Caritas .....	65
4.2.2 Resultados sobre la Satisfacción laboral basado en la Realización Profesional.....	66
4.2.3 Resultados sobre la Satisfacción laboral basado en Relaciones Personales .....	68
4.2.4 Resultados sobre la satisfacción laboral basado en Estructura Organizativa .....	71
4.2.5 Resultados comparativos entre los colegios que componen la Comunidad educativa San Pedro y Villa Caritas .....	74
4.3. Análisis y Discusión de Resultados .....	78
4.3.1 Respecto del objetivo general .....	79
4.3.2 Respecto del primer objetivo específico .....	79
4.3.3 Respecto al segundo objetivo específico .....	81
4.3.4 Respecto al tercer objetivo específico .....	83
4.3.5 Respecto al cuarto objetivo específico.....	84
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	87
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	93
<b>Anexos</b> .....	97
Anexo N° 1. Matriz de consistencia .....	99
Anexo N° 2. Encuesta de satisfacción laboral previo al piloto.....	100
Anexo N° 3. Matriz para validación de jueces utilizada.....	106
Anexo N° 4. Matriz de Valoración de expertos.....	107
Anexo N° 5. Encuesta Satisfacción en el trabajo final .....	112
Anexo N° 6. Resultados de Confiabilidad Piloto .....	117

## Índice de tablas

Tabla N° 1	La acción tutorial según el Ministerio de Educación, Perú .....	21
Tabla N° 2	Sujetos de investigación.....	52
Tabla N° 3	Procedimiento de la investigación .....	53
Tabla N° 4	VARIABLES Y DIMENSIONES DE INVESTIGACIÓN .....	54
Tabla N° 5	Técnica para recolección de información .....	55
Tabla N° 6	Estadísticas de fiabilidad.....	56
Tabla N° 7	Estructura del instrumento .....	56
Tabla N° 8	Datos Sociodemográficos .....	60
Tabla N° 9	Baremos para la interpretación de resultados .....	61
Tabla N° 10	Estadísticas de fiabilidad de Satisfacción en la Acción Tutorial .....	64
Tabla N° 11	Sub variables acerca de la satisfacción en la Acción Tutorial .....	65
Tabla N° 12	Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral.....	66
Tabla N° 13	Nivel de satisfacción laboral por ítems basado en la Realización Profesional .....	67
Tabla N° 14	Nivel de satisfacción laboral basado en las Relaciones Personales.....	68
Tabla N° 15	Nivel de satisfacción laboral por ítems basado las Relaciones Personales considerando sub dimensiones.....	69
Tabla N° 16	Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa .....	71
Tabla N° 17	Nivel de satisfacción laboral por ítems basado la Estructura Organizativa considerando subdimensiones.....	72
Tabla N° 18	Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral.....	74
Tabla N° 19	Nivel de satisfacción laboral por ítems. Realización Profesional.....	75
Tabla N° 20	Nivel de satisfacción laboral basado en las Relaciones Personales.....	76
Tabla N° 21	Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa .....	77



## Índice de figuras

Figura N° 1	Población de tutores según el colegio y etapa a los que enseña .....	52
Figura N° 2	Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral .....	66
Figura N° 3	Nivel de satisfacción laboral por items basado en la Realización Profesional .....	67
Figura N° 4	Nivel de satisfacción laboral basado en las relaciones personales .....	69
Figura N° 5	Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa .....	72
Figura N° 6	Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral .....	74



## Introducción

El papel del profesor es un pilar fundamental para vivir el proceso educativo en una institución escolar. Su talento personal, la comprensión de su asignatura y la comprensión de su rol como formador de personas son aspectos neurálgicos en la vida educativa de la comunidad escolar.

Es claro que el rol del profesor puede variar desde distintas aproximaciones pedagógicas y antropológicas, teniendo una mayor o menor incidencia en la formación integral de sus estudiantes. La pedagogía del acompañamiento propone un proceso educativo de formación humana en el que no solo se ve beneficiado el alumno sino toda la comunidad educativa ejerciendo una influencia sinérgica en cada miembro que la compone, generando satisfacción en el trabajo.

El presente trabajo de investigación denominado *Nivel de satisfacción respecto de la Acción tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas*, precisamente pretende analizar qué tan a gusto se siente el personal docente (que ejerce exclusivamente la labor tutorial) con los diferentes aspectos de la gestión institucional, y para una lectura fluida y organizada del trabajo, se ha estructurado en cuatro capítulos.

En el primer capítulo se presenta el planteamiento de la investigación, apartado en el que se caracteriza la problemática, se formula y justifica el problema de investigación, se proponen los objetivos general y específicos del estudio, se plantea la hipótesis y se consideran los antecedentes de estudio.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, donde se sistematiza la información científica que sustenta el estudio.. Se parte de un recorrido sobre distintas concepciones en torno al profesor, para luego asumir el rol propio de un formador integral.

Desde una perspectiva general y holística en la comprensión del estudiante, se presentan distintos enfoques muy complementarios sobre la definición de la acción tutorial, vinculándola posteriormente a la pedagogía del acompañamiento, estrategia metodológica con la que los Colegios San Pedro y Villa Caritas buscan plasmar su abordaje curricular. Se presentan de manera escueta los fundamentos y justificación de la Pedagogía del Acompañamiento. La presentación teórica culmina con la definición de distintos enfoques sobre la satisfacción hacia el trabajo para concluir en las dimensiones específicas que influyen en dicha variable considerando la pedagogía del acompañamiento como constructo pedagógico a investigar.

En el tercer capítulo se presenta la metodología del estudio donde se establece el tipo y diseño de investigación asumido, que para el caso es Cuantitativo y transversal. En este mismo apartado se menciona la población y muestra de los sujetos con los cuales se trabajó, el establecimiento y definición operacional de la variable y dimensiones y se detalla el procedimiento seguido para dar constitución a la investigación.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados que muestran con validez y confiabilidad el nivel de satisfacción de los docentes tutores respecto de la acción tutorial que se ejerce en los colegios contexto de estudio. Las tablas y figuras ilustran con detalle los datos sistematizados y recogidos en el trabajo de campo.

Como colofón del último capítulo, se establecen las conclusiones y se arriba a sugerencias que permitirán sentar las bases para que las instituciones donde se realizó la investigación tomen referencias reales y se implementen las acciones correspondientes para fortalecer la labor tutorial desde la gestión que les corresponde a las instituciones y se continúe con la mística que las identifica.

*La autora*

## Capítulo 1

### Planteamiento de la investigación

#### 1.1. Caracterización de la problemática

La acción tutorial impulsada por los Colegios San Pedro y Villa Caritas asume la Pedagogía del Acompañamiento como una nota distintiva de su Proyecto Educativo. Al respecto, en el Encuentro de Directores Red de Colegios Sodálites (2017) se establece: Nuestra propuesta educativa tiene como norte brindar una formación personalizada e integral de la persona humana a la luz de la Fe y la enseñanza de la Iglesia. En este sentido busca evangelizar educando y educar evangelizando” como característica propia de la escuela católica.

En este sentido, se concibe la Pedagogía del Acompañamiento como el proceso intencional ejercido por la comunidad educativa que permite el proceso de desarrollo integral de cada uno de sus estudiantes. En esta aproximación, se conciben a todos los profesores como formadores; no obstante, se ejerce un liderazgo particular en el tutor quien, a través de estrategias específicas, se encarga de integrar las experiencias pedagógicas en el estudiante de manera personal y en sus grupos de forma comunitaria.

La Red de Colegios Sodálites (2017) propone el vínculo personal como un eje esencial en la misión del formador: La Pedagogía del acompañamiento da prioridad a la construcción de un vínculo personal, una relación educativa basada en la amistad y confianza entre maestro y alumno que sin confundir los roles propios de cada uno, se orienta a la búsqueda común de la verdad y al desarrollo integral del alumno a lo largo de este caminar común.

Considerando la importancia del tutor, el proyecto educativo se preparó para asumir la Pedagogía del Acompañamiento a través del diseño, uso y seguimiento de estrategias y procedimientos que dispusieron el ejercicio tutorial. Se implementó un área de acompañamiento encargada de diseñar, promover y supervisar las estrategias pertinentes para los estudiantes y los grupos según las edades. Inicialmente se desarrollaron algunos cursos de formación que permitieron posicionar el acompañamiento como una de las características principales de su propuesta educativa.

En el 2010, el Proyecto Educativo giró su planificación estratégica hacia el área académica y, en esta línea de trabajo, se realizaron procesos de formación para profesores centrados en experiencias académicas; la atención al área de acompañamiento se ha desarrollado desde aspectos teóricos o prácticos, no necesariamente vinculando ambos saberes, sin haber destinado recursos para fortalecer la formación de los profesores.

Durante el 2016 y 2017 nuevamente se discernió que era necesario fortalecer el área de Acompañamiento, se diseñó y aplicó un programa de formación tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento dirigido a los profesores de los Colegios, con el propósito de mejorar la acción tutorial desde sus distintas funciones docentes, esta formación docente, surge como una necesidad de los directivos y maestros al apreciar las siguientes características:

- Los cambios apresurados a nivel cultural en temas de formación exigen una actualización en criterios de fondo para dar respuesta a la realidad.
- Heterogeneidad en la cualificación de los tutores para ejercer la acción tutorial, necesitando sistematizar criterios y estrategias de acción básicas.

- Debilitamiento de un sistema que permita difundir e interiorizar la Pedagogía del Acompañamiento tutorial con indicadores de logro claros para el ejercicio de la acción tutorial.
- Necesidad de fortalecer la comprensión y conocimiento del perfil del profesor como formador y las funciones inherentes al cargo a la luz del Proyecto Educativo Institucional.
- Poco conocimiento de los fundamentos y estrategias prácticas para ejercer el proceso de acompañamiento de los estudiantes.
- Falta de claridad en los fundamentos y estrategias prácticas para desarrollar el proceso de acompañamiento de sus familias a fin de ejercer un rol protagónico.
- Poco conocimiento de los fundamentos y estrategias prácticas para el trabajo en equipo del conjunto de profesores, con influencia en un grupo de estudiantes, buscando lograr una mirada integral de los mismos.

Considerando esta realidad, se diseñó un programa de formación de profesores con contenidos claramente definidos, mediante el cual se buscó que los maestros vivieran una experiencia personal innovadora de acompañamiento a través de la cual se revitalicen en su misión formadora e incorporen elementos teórico-prácticos de la Pedagogía del Acompañamiento. Se utilizó una metodología propia de la Investigación acción, en la se experimentó de manera vivencial la acción tutorial en sí mismos, generando un proceso formativo, significativo y real.

Luego del proceso de formación recibido durante el 2016 y 2017, se logró consolidar un conjunto de conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales propios de la Pedagogía del Acompañamiento. Visto lo anterior, se infiere que el nivel de compromiso con la propuesta pedagógica se ha fortalecido, sin embargo, hace falta detectar con especificidad

si el nivel de satisfacción en el trabajo de la acción tutorial es positivo para, con conocimiento de causa, tomar decisiones pertinentes en el proceso de formación de profesores.

## **1.2. Problema de investigación**

¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto de la función tutorial basada en la Pedagogía del Acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas?

## **1.3. Justificación de la investigación**

En los últimos años, la atención a los sistemas de acompañamiento, supervisión y evaluación para docentes por parte de los sistemas educativos nacionales, locales o institucionales ha crecido enormemente, llegando a ser considerados como uno de los factores más importantes para alcanzar un alto nivel de calidad educativa y constituyendo en sí mismo una tradición dentro del amplio mundo de la investigación pedagógica, conocida como Eficacia Docente (Teacher Effectiveness Research).

Aunque las formas de comprender el concepto de “eficacia docente” y sus implicancias varíe mucho de propuesta a propuesta, existe un cierto consenso en que asegurar la capacidad del docente –y que los directivos los ayuden en ese esfuerzo– es un camino seguro para garantizar y elevar los logros de los estudiantes (Isaacs, 2004) y ofrecer así una educación de calidad personalizada. El consenso se extiende también a considerar que los sistemas de acompañamiento tienen como fin principal contribuir a la formación continua del profesor, ayudando a cada uno a analizar reflexivamente su propia práctica para mejorarla progresivamente introduciendo así una variable vivencial, existencial en el proceso de acompañamiento. En este contexto, el factor motivacional juega un papel fundamental para el despliegue de la vocación del docente hacia la tarea. Los niveles motivacionales, a su vez, están íntimamente relacionados con los niveles de satisfacción en el trabajo, los mismos que constituyen un espacio de desarrollo personal y profesional.

La experiencia de los sistemas de acompañamiento al profesor, refleja que la eficacia de estos reside en verlos como parte de un sistema de mayor amplitud y complejidad, en el cual el objetivo final no es solo calificar el desempeño del maestro, sino, sobre todo, generar mecanismos para el desarrollo profesional del mismo, vinculándolo intrínsecamente a su ejercicio en el aula y sus niveles de satisfacción en el trabajo realizado.

Es, en este sentido, que los Colegios San Pedro y Villa Caritas desde la Dirección General (PEI, 2012) propone los siguientes objetivos en el desarrollo profesional docente:

- a) Desarrollar la reflexión sobre el perfil del docente del colegio, definiendo los rasgos que a nivel personal y profesional son considerados necesarios para alcanzar los fines que el colegio se plantea.
- b) Contribuir de manera directa en el desarrollo personal y profesional de los profesores del colegio, mediante procesos orientados al desarrollo, acompañamiento, formación continua, supervisión y evaluación de su práctica cotidiana.

Comprender el nivel de satisfacción respecto de la función tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento está íntimamente relacionada al nivel motivacional de los profesores por responder a su misión formadora.

La presente investigación permitirá realizar un diagnóstico de la realidad actual de los docentes en cuanto al nivel de satisfacción en el ejercicio de la acción tutorial y, por ende, determinar de manera focalizada cuáles son los roles y tipos relaciones que están generando mayor o menor satisfacción.

Esta información será válida para los directivos, en tanto les proporcionará datos confiables para comprender mejor a la población de tutores pudiendo generar planes de trabajo preventivos como de intervención específica que aportarán de manera directa el desarrollo profesional y personal docente, cuya acción tiene una directa repercusión en los

diferentes ámbitos de la gestión: clima laboral, calidad de los aprendizajes de los alumnos y asesoramiento de padres de familia.

#### **1.4. Objetivos de investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de satisfacción en el ejercicio de la función tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento de los profesores tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar el nivel de satisfacción de los docentes respecto a la realización profesional a través del ejercicio de la función tutorial.
- b. Determinar el nivel de satisfacción de los tutores respecto de sus relaciones personales con los agentes involucrados en la función tutorial.
- c. Determinar el nivel de satisfacción del tutor en relación la estructura organizativa del colegio, de los equipos de trabajo, el claustro de profesores y el consejo escolar de etapa.
- d. Comparar el nivel de satisfacción del tutor en relación a las dimensiones estudiadas según los colegios que conforman la comunidad educativa.

#### **1.5. Hipótesis de investigación**

El nivel de satisfacción en el ejercicio de la función tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento de los profesores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas es moderado.

#### **1.6. Antecedentes de estudio**

A continuación se presentan 5 investigaciones o fuentes que sirven de antecedentes de estudio y que aportan al desarrollo de la Pedagogía del Acompañamiento en los profesores.

### 1.6.1. Primer antecedente

- **Título:** Nivel de conocimiento de la función tutorial que poseen los docentes de secundaria del C.P.M San Pedro Chanel, Sullana 2014.

- **Autor:** Franklin Siancas Moreno

- **Lugar y año:** Universidad de Piura 2014. Facultad de Ciencias de la Educación.

- **Metodología:**

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma positivista, porque utiliza métodos cuantitativos y estadísticos, los cuales se basan en fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental, tal como se realiza en esta investigación, ya que la recolección de datos y procesamiento de información se han ejecutado teniendo en cuenta datos estadísticos cuantitativos.

- **Conclusiones:**

El estudio citado concluye que los conocimientos y estrategias empleadas por los tutores para el desarrollo de la tutoría individual, presenta ciertas falencias porque no se le otorgan la debida atención a los estudiantes que son el centro de todo proceso formativo y, contrariamente, los resultados muestran que los docentes solo a veces conocen los antecedentes académicos de cada uno de sus estudiantes, a veces conocen la capacidad del estudiante, a veces conocen las dificultades del alumno en el aprendizaje, a veces conocen el rendimiento de cada uno de sus estudiantes, a veces conocen las actividades del estudiante fuera del colegio, a veces ayudan al estudiante que termina, en su elección académico profesional.

El desarrollo la función tutorial y la relación con los demás docentes, presenta ciertas debilidades ya que el docente tutor debería ser el nexo entre los demás docentes que tienen a cargo el mismo grupo de estudiantes pero contrariamente los

resultados muestran que los docentes a veces procuran conseguir información a los anteriores tutores del mismo grupo, a veces informan a los demás profesores del equipo docente acerca de las características de los estudiantes, a veces recogen información de los demás profesores del equipo docente sobre los estudiantes como grupo y como individuos, a veces tratan con los demás profesores problemas de los estudiantes.

La función tutorial en relación con los padres de familia, no es óptima ya que el trabajo con los padres es fundamental y básico en el proceso educativo y en este estudio se pudo conocer que los docentes a veces informan a los padres sobre los aspectos de la vida del colegio, a veces recogen información que los padres de familia puedan proporcionar, a veces conocen el ambiente familiar del estudiantes través del contacto con los padres.

– **Relación con la investigación:**

La investigación de Siancas presenta el conocimiento que poseen los tutores en relación a la acción tutorial, vincula dicho conocimiento con percepción de eficacia en torno a su acción tutorial. Esta información aportará a la presente investigación permitiendo vincular dichos conocimientos a los factores profesionales y organización del centro que poseen mayor o menor satisfacción.

**1.6.2 Segundo antecedente**

- **Título:** Escuela, un espacio para aprender a ser feliz. La ecología de las relaciones en la construcción del clima escolar.
- **Autores:** Mirtes Cherobim.
- **Directores de la Tesis:** Serafín Antúnez Marcos.
- **Lugar y año:** En la Universitat de Barcelona (España) en 2004.

- **Metodología:** El estudio se enmarcó en el paradigma Positivista y establece vinculación entre dos variables: Liderazgo de educadores y directores y el clima organizativo y de clase. Prueba su hipótesis a partir de los análisis estadísticos que las investigaciones centradas en este paradigma requieren.
- **Conclusiones:**

En la investigación, se estudió el papel del liderazgo ejercido por directores y educadores en la construcción del clima organizativo del centro, el clima de clase implicando al profesor y a sus estudiantes en sus relaciones de aprendizaje y de convivencia, y las relaciones de todos los grupos en su aprendizaje de convivir.

El estudio arriba a conclusiones reveladoras de lo que los agentes del centro piensan con respecto al desarrollo de sus relaciones entre sí, con la vida y con el mundo, gratificante en general y esclarecedor en cuanto a ciertos aspectos que pueden trabajarse para continuar teniendo una vida orgánica saludable y feliz: el núcleo de la construcción social basada en el respeto y el afecto está constituido, indudablemente, por los estudiantes. El estudio hace evidente la necesidad de desarrollar programas de educación emocional. Como forma de investigación constituye un sendero a seguir para quien se interese por las relaciones.
- **Relación con la investigación:**

La vinculación de la investigación de Antúnez, con el presente estudio se da en tanto aporta la reflexión sobre el clima laboral en la escuela, vinculándolo a la educación emocional. Esta educación emocional está directamente relacionada con los niveles motivacionales unidos a su vez al nivel de satisfacción. La Pedagogía del Acompañamiento fundamenta el programa en el establecimiento de vínculo afectivo entre los agentes de la educación.

### 1.6.3 Tercer antecedente

- **Título:** Satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas de la región Jacobina (Bahía-Brasil).
- **Autor:** Jerónimo Cavalcante Silva.
- **Lugar y año:** Universidad Autónoma de Barcelona, 2004.
- **Metodología:**

El estudio asumió el enfoque descriptivo y analítico, con un abordaje cualitativo y cuantitativo. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 40 directores de escuelas secundarias públicas y 30 especialistas de gestión educacional.
- **Conclusiones:**

Las conclusiones se establecieron siguiendo la línea de los objetivos propuestos y dirigidos a diagnosticar las satisfacciones e insatisfacciones del trabajo de los directores y directoras de escuelas secundarias públicas de la región de Javobina-Bahía-Brasil y con la intención de comprender las deficiencias, dificultades e impases del proceso de enseñanza y aprendizaje y las implicaciones para gestionarlo.

Así, las conclusiones a las que se arriba determinan que los 40 directores encuestados, a través de los cuestionarios de Caballero y Milia y Peiro, demuestran un alto grado de satisfacción en el trabajo en las dimensiones y factores que se relacionan con su cargo. En aquellas áreas que se escapan del control de los directores, presentan bajos porcentajes de grado de satisfacción.
- **Relación con la investigación:**

La investigación de Cavalcante utiliza el mismo instrumento que se empleará en la presente investigación. Por tanto, aporta a la tesis en la estrategia metodología utilizada para poder medir el nivel de satisfacción en el trabajo de un puesto de liderazgo. Si bien el tutor no ejerce un cargo directivo si ejerce una tarea en la que

debe actuar con el liderazgo necesario ante el grupo de alumnos, padres y docentes del grado. Por tanto los hallazgos y estrategias de análisis están íntimamente relacionados a la presente investigación.

#### **1.6.4 Cuarto antecedente**

- **Título:** Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares.
- **Autores:** Juan Caballero Martínez y Francisco Salvador Mata.
- **Lugar y año:** Universidad de Granada, 2002.
- **Objetivos:** Conocer el nivel de satisfacción de los directores que ejercen sus funciones en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Metodología:**

El diseño de investigación combina distintas opciones metodológicas: descriptivas y causales-comparativas. Por medio de ellas, se intenta detectar el nivel de satisfacción de los directores en los centros no universitarios en lo que respecta a cada una de las dimensiones que se han seleccionado (realización profesional, relaciones personales y estructura organizativa del centro) y a las relaciones y diferencias entre las variables demográficas y el nivel de satisfacción.
- **Conclusiones:**

La investigación correlaciona las características personales del perfil del cargo, currículo personal, variables contextuales, con las distintas dimensiones de la prueba de satisfacción. Hace una descripción del tipo de director más satisfecho y los menos satisfecho en función a las características personales y contextuales.

Algunas conclusiones:

1. El grado de satisfacción en el trabajo de los directores escolares con relación a su realización profesional depende de la percepción del funcionamiento de otras instancias burocráticas y normativas externas a la escuela.
2. La mejora de la satisfacción laboral de los directores en las relaciones personales dependerá de la participación efectiva, compartida y reflexiva de los padres, alumnos, administrativos, profesores, administración educativa y municipal en la gestión de la escuela.
3. La ausencia de una formación específica adecuada para ejercer la dirección en los centros dificulta la satisfacción en el trabajo de los directores.

– **Relación con la investigación:**

La investigación de Caballero aporta a la tesis en tanto vincula los datos sociodemográficos con los niveles de satisfacción del directivo. La relación con el actual trabajo radica en que se propone hacer la misma relación con los tutores, dentro del análisis de resultados.

### 1.6.5 Quinto antecedente

- **Título:** Estudio de las funciones del profesor tutor en la formación del profesorado de secundaria.
- **Autor:** Gerino Calvo Maquieira
- **Directores de la Tesis:** Antonio María Medina Rivilla.
- **Lugar y año:** Universidad Nacional de Educación a Distancia. España, 2002.
- **Metodología:** La investigación efectuada consistió en búsqueda de información bibliográfica sobre las funciones del tutor, al mismo tiempo una revisión histórica del mismo. Es de carácter monográfica.
- **Conclusiones:**  
La Tesis "Estudio de las funciones del profesor tutor en la formación del profesorado

de enseñanza secundaria" se propuso buscar un modelo de profesor tutor que, en su labor de contribución a la formación de futuros profesores, tome como punto de partida no solo el dar información, sino lo que significa ser un buen profesor tutor y su disponibilidad para llevarlo a la práctica.

Se concluye que es necesario profundizar en el estudio de las funciones del profesor tutor y en el diseño de su perfil, como variables determinantes en la formación del profesor de secundaria.

– **Relación con la investigación:**

La presente investigación permite hacer un estudio de factores esenciales en el proceso de formación del tutor. Aportará a la presente investigación brindando sustento a los factores profesionales, personales y organizativos del centro vinculados a la mayor o menor satisfacción del tutor. Aporta a la investigación en tanto clarifica las funciones del tutor y sus ámbitos de trabajo.



## Capítulo 2

### Marco teórico de la investigación

#### 2.1. El rol del profesor en el proceso de formación integral de los estudiantes

##### 2.1.1. Concepciones pedagógicas sobre el rol del profesor en la formación integral de los estudiantes

El enfoque pedagógico demarca de manera importante la aproximación formativa en la manera como se entiende al estudiante, siendo esta determinante en la aproximación al rol del profesor y viceversa. Las tendencias actuales en educación se concentran en tres enfoques: conductista, cognitivo-constructivista y humanista. A lo largo de este apartado se realizará una breve reseña de cada una.

El **conductismo** se aproxima al ser humano con un método deductivo en la búsqueda de comportamientos observable, medible y cuantificable. El conocimiento del estudiante constituye en la acumulación de asociaciones entre estímulos y respuestas, utiliza de manera importante una metodología experimental. Entre sus principales representantes tenemos a Skinner, Pavlov, Bandura, Watson etc.

El papel del profesor dentro de este paradigma consiste en modificar las conductas de sus estudiantes en el sentido deseado, proporcionándoles los estímulos adecuados en el momento oportuno:

Los profesores quieren más que simples descripciones de las conductas... quieren saber que ocurren con estas conductas... Que puede hacer un profesor con un alumno que parece no estar motivado.... Hay quienes se preguntan si un alumno no aprende, de quién es la responsabilidad, del alumno o del profesor? Si es así, el adecuado remedio para los problemas de conducta sería, entonces asegurar que los eventos ambientales sean adecuados (Arancibia, 2007, p. 76).

La visión del conductismo permite establecer como analogía que el docente, a manera de pescador, lanza el anzuelo o la red para que el estudiante la tome. En este sentido, el maestro atrae al estudiante presentándole estímulos que buscan generar respuestas inmediatas.

El enfoque **cognitivo-constructivista** se aproxima con una prioridad en las representaciones mentales que el estudiante construye en su pensamiento. Es fundamental enseñar a los estudiantes habilidades de aprender a aprender y a pensar en forma eficiente. Es compatible con esta línea una aproximación socio cultural; esta postura muy influenciada por Vigotsky y Feurestein, quienes colocan la trilogía entre el profesor, el estudiante y el conocimiento como aspecto esencial en el proceso escolar.

La aproximación activa del estudiante al conocimiento genera que el profesor promueva una atmósfera de reciprocidad y relación homóloga con su alumno:

La enseñanza de habilidades de pensamiento... requiere de un ambiente especial en sala de clase, distinto al ambiente tradicional centrado en el profesor. El cambio incluye mayor libertad de expresión a los alumnos, mayor posibilidad de interacción entre alumnos y de estos con el profesor, ofrecer preguntas creativas y situaciones provocadas por el pensamiento incitar a los alumnos a reflexionar sobre sus propios procesos de pensamiento, implementar nuevos procedimientos evaluativos (Arancibia, 2007, p. 170).

Una aproximación humanista, considera fundamental tratar al estudiante de manera integral. El ser humano se comprende con notas distintivas de individualidad, apertura y trascendencia. Se fomenta el aprendizaje significativo y participativo. La educación está basada en el desarrollo de conciencia ética y social.

El enfoque humanista está centrado en la persona. Entre sus principales representantes tenemos a Maslo, Rogers, Allport, Pierre Faure, García Hoz. En esta concepción, el profesor

junto con los padres de los estudiantes constituye agente de la educación, teniendo una influencia directa en el proceso educativo de los niños y jóvenes.

En este sentido, Alcázar y Javaloyes, (2015) quienes asumen una postura humanista refieren: “El maestro ha de convertirse en ese orientador de procesos educativos, que ayuda a los padres, a los otros profesores y a los propios alumnos a alcanzar el proyecto personal de vida que se haya forjado” (p.37).

Para efectos de esta investigación, se asume el enfoque humanista como paradigma sobre el que se propone el estudio de la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial basado en la pedagogía del acompañamiento.

### **2.1.2. La Acción tutorial. Definición y objetivos**

Desde la perspectiva de García Hoz (1994), la educación se comprende como el perfeccionamiento del ser humano que puede ser estimulado por otra persona a través de la acción tutorial, entendida como un proceso dinámico, que permite a los estudiantes aprender a vivir de acuerdo a sus propias características y de acuerdo con las normas y posibilidades de acción del grupo social.

López (1996) tiene una aproximación antropológica del estudiante con una clara influencia de posturas humanistas. Si bien no utiliza el término de acción tutorial propiamente dicho, hace mucha referencia a la formación integral a cargo del maestro, quien a través de las asignaturas permite que el estudiante integre sus potencias y posibilidades. “Con solo sus potencias el hombre no puede ser creativo. Necesita recibir de su entorno ciertas posibilidades” (p. 21).

López pone mucho énfasis en el entorno influyente en la formación, se focaliza en la naturaleza y contenidos de las asignaturas a dictar en la escuela. Sostiene que los contenidos educativos no solo deben ser de conceptos, sino también procedimientos o modos de saber hacer y de actitudes, que incluyan normas y valores.

De manera más específica, López concibe la formación como un proceso distinto al adiestrar o instruir. Se educan personas concretas, individuales, con particularidades. La educación debe enriquecer y contribuir a su despliegue, se educa a la persona entera considerando todas sus dimensiones. El autor pone un acento importante en la participación de todo profesor desde sus distintas asignaturas, quienes educan a la persona completa asumiendo la responsabilidad de la integralidad y personalización.

Las dimensiones transversales del currículo atraviesan las distintas áreas y se refieren a líneas de desarrollo personal de carácter general, como lo es el desarrollo moral y cíclico. La necesidad de este tratamiento transversal de ciertos temas educativos se deriva del hecho de que estos temas decisivos han de ser vistos por el alumno desde perspectivas distintas a fin de ir descubriendo paulatinamente su importancia en sí y su sentido en el desarrollo humano. (López, 1997, p. 21).

Estas dimensiones transversales del currículo a través de las cuales se ejercería la acción tutorial y, por tanto, para López la formación integral son los siguientes:

- Enseñar a pensar.
- Enseñar a ser persona a desarrollar la personalidad.
- Enseñar a configurar la propia identidad personal en vinculación al entorno.
- Enseñar a convivir.
- Enseñar a ser solidario y sociable.
- Enseñar a coordinar la independencia y la solidaridad.
- Enseñar a comportarse de forma moralmente valiosa.
- Enseñar a adaptarse al entorno.
- Enseñar a tomar decisiones.

El Ministerio de Educación Peruano, en la Guía de Tutoría y Orientación (2015), se refiere a la acción tutorial como la Orientación del proceso educativo, a cargo de un tutor y la

define como una acción constante de acompañamiento de carácter preventivo, formativo, permanente, inclusiva, personalizada, integral, recuperadora no terapéutica.

La orientación es un proceso de acompañamiento sistemático, continuo y permanente que se articula con la gestión escolar y los procesos pedagógicos... en servicio continuo de acompañamiento que se ofrece al estudiante a lo largo de todo el proceso educativo y se da en todo espacio y momento del contexto escolar. La acción preventiva de la tutoría es fundamental, puesto que implica asumir medidas educativas anticipatorias frente a alguna dificultad que podría darse en nuestras y nuestros estudiantes. (Ministerio de Educación, Lima, 2015).

Según las pautas dadas por el Ministerio de Educación del Perú, la orientación educativa tiene como objetivo potenciar el desarrollo integral de los estudiantes, atendiendo sus intereses, expectativas y necesidades socioemocionales y cognitivas, para lo cual toma en cuenta sus condiciones de educabilidad y su contexto social, histórico y cultural.

Las características de la acción tutorial según las pautas dadas por el Ministerio de Educación son:

*Tabla N° 1. La acción tutorial según el Ministerio de Educación, Perú*

**Formativa**

Mediante la tutoría ayudamos a que los y las estudiantes adquieran competencias, capacidades, habilidades, valores y actitudes para enfrentar las exigencias y los desafíos que se les presentarán en su proceso de desarrollo. Una relación caracterizada por la confianza, la aceptación, el diálogo, el afecto y el respeto entre el tutor o la tutora y sus estudiantes favorecerá la interiorización de estos aspectos.

**Preventiva**

Promueve factores protectores y minimiza factores de riesgo. No espera a que las y los estudiantes tengan problemas para trabajar en la Hora de Tutoría aspectos como: conocerse a sí mismos, aprender a comunicarse con los demás, asumir la responsabilidad de sus vidas, por mencionar algunos. Asimismo, por medio de la relación que establecemos los tutores y tutoras con nuestros estudiantes, acompañándolos y escuchándolos, sentamos bases para orientar su desarrollo, evitar o reconocer las dificultades cuando se presentan, y actuar en consecuencia.

**Permanente**

El o la estudiante recibe apoyo y herramientas que le permiten manejar las situaciones en su proceso de desarrollo durante todo su recorrido educativo. Los logros y avances de los estudiantes se benefician del desarrollo de relaciones adecuadas con el tutor o la tutora y los compañeros y compañeras; es un proceso que requiere tiempo y continuidad.

**Personalizada**

El desarrollo humano es un proceso complejo en el que existen patrones comunes y previsibles, junto a un sin número de factores hereditarios, ambientales y sociales que configuran de manera única y particular a cada uno, determinando múltiples posibilidades, elecciones y desarrollos distintos. Por eso, debemos brindar atención personalizada a cada estudiante e interesarnos por él o ella como persona, con sus características particulares.

**Integral**

Promueve la formación integral de los y las estudiantes como personas, atendéndolos en todos sus aspectos: físico, cognitivo, emocional, moral y social.

**Inclusiva**

La tutoría, al estar integrada en el proceso educativo y ser tarea de toda la comunidad educativa, asegura atención para todos los estudiantes, promoviendo en todo momento el proceso de inclusión de aquellos que tuvieran necesidades educativas especiales. Cada sección debe contar con una Hora de Tutoría en la que tutores y tutoras trabajemos con todos los y las estudiantes del grupo-clase, orientando nuestra labor en función del proceso de desarrollo y de las características y necesidades comunes de cada etapa evolutiva, para mayor beneficio de todos.

**Recuperadora**

En caso de estudiantes con dificultades, la relación de soporte y apoyo del tutor permite minimizar su impacto; pues detectarlas tempranamente permite intervenir oportunamente y disminuir complicaciones mayores.

**No terapéutica**

La función tutorial no es reemplazar la de un psicólogo o psicoterapeuta, sino la de ser un primer soporte y apoyo dentro de la institución educativa. Lo que podemos hacer es observar e identificar lo más temprano posible cualquier problema que nuestros estudiantes puedan tener –sean emocionales, familiares, de aprendizaje, salud u otros–, para darles soluciones adecuadas, y de ser necesario derivarlos a la atención especializada.

Fuente: Manual de Tutoría y Orientación, Ministerio de Educación, 2007. Cuadro p. 13.

En este sentido la acción tutorial desde el Ministerio de Educación peruano, tiene una definición muy completa y precisa que permite una clara delimitación de la labor del maestro en el proceso de crecimiento personal de cada alumno atendiendo a su singularidad desde el ámbito pedagógico.

Por su lado, Alcázar (2015) luego de hacer un análisis de la realidad del Siglo XXI, sostienen la necesidad de efectuar una educación centrada en el desarrollo armónico de la Identidad Personal, considerando las notas distintivas de la persona: Singularidad, Apertura y Originación, a través de las 4 dimensiones de la persona: física, afectiva, intelectual y volitiva. Ambos autores señalan que es fundamental la participación del alumnado en el que se promueven valores, se desarrollen actitudes, se regulan procedimientos y se aprendan estrategias y habilidades. Considerando que el diálogo y el encuentro de personas son estrategias fundamentales para conseguir un compromiso activo, la acción tutorial resulta ser un proceso de orientación hacia el estudiante y sus familias tanto en un contexto grupal como individual, facilitando la posibilidad de integrar las distintas experiencias formativas en la vida de cada uno.

Alcazar y Javaloyes (2015), luego de hacer una revisión sobre la Orientación sintetizan consideraciones fundamentales:

- La consideración de la orientación como una ciencia de la intervención psicopedagógica.
- La concepción de la intervención orientadora como proceso de ayuda que debe llegar a todas las personas y que no se encuentra delimitado en el espacio y tiempo.
- La finalidad común: el desarrollo personal, social y profesional del individuo en su contexto.
- El concepto de concebir la orientación como un proceso integrado en el ámbito escolar.
- Implicancia de todos los agentes educativos en la orientación: padres, profesores y alumnos.
- Predominio de un modelo sistémico de intervención psicopedagógica por programas integrados al currículo.

En este sentido, tanto Alcazar y Javaloyes (2015) coinciden de manera fundamental en los principios y acentos fundamentales con los propuestos por el Ministerio de Educación y por López Quintas, sin embargo, se pone un acento especial en el papel de la familia como un aspecto esencial del proceso de acción tutorial.

### **2.1.3. Ámbitos de la acción tutorial y funciones esperadas en el docente**

La acción tutorial según afirma Javaloyes (2016) y el Proyecto Educativo Sodálite (2015), se plasma en distintos de ámbitos de trabajo y es a través de ellos que se logra un adecuado proceso de formación integral en los estudiantes.

El área de acompañamiento busca acompañar y orientar al alumno en su dinámica de maduración y despliegue, a través de la tutoría personal y grupal. A la vez, forma y asesora a los maestros en esta función y promueve y orienta a las familias en su misión educativa. Pertenece a esta área el desarrollo de las potencialidades específicas de los alumnos así como atender sus diferencias y dificultades especiales. (PEI, p. 20)

El ámbito grupal en que se centra el acompañamiento tutorial de los alumnos comprende una dimensión comunitaria, siendo esta un espacio de desarrollo y aprendizaje de habilidades sociales y relaciones con los otros.

El abordaje individual, busca comprender las características personales particulares de cada alumno a fin de poder contribuir con su proceso de desarrollo y el consejo estudiantil como una estrategia de para promover el liderazgo en los alumnos.

#### **2.1.3.1 El abordaje grupal de la acción tutorial**

Según el Ministerio de Educación del Perú (2007), el principal espacio para el desarrollo de la tutoría grupal es la hora de tutoría, momento en que el tutor trabaja con el conjunto de estudiantes del aula. Es un espacio para interactuar y conversar acerca de las inquietudes, necesidades e intereses de los estudiantes, siendo una oportunidad para que el

docente tutor apoye el crecimiento en la vida de sus estudiantes. La tutoría grupal se caracteriza por la flexibilidad y debe partir de un diagnóstico inicial.

Alcázar (2015), concibe la acción grupal de la tutoría de manera más amplia. Consideran que el trabajo del orientador es un trabajo en equipo: que involucra a todo el cuerpo docente que se implica en el proceso de enseñanza y aprendizaje y las familias de cada uno de los alumnos. De acuerdo a estos autores las funciones del tutor desde la dimensión grupal son:

- a) Dirigir el Plan de acción tutorial grupal, preventivo y de desarrollo y ayudar en la orientación personal de los otros profesores que imparte asignaturas en el grupo de estudiantes.
- b) Coordinar el proceso de enseñanza y aprendizaje del grupo y asegurar que los demás profesores conozcan y apoyen la orientación que requiera el grupo. Esto implica concreciones muy específicas como supervisar las tareas, estar atento de objetivos, comprobar que los estudiantes estén aprendiendo, adaptar las exigencias a las necesidades de cada estudiante.
- c) Es responsable de la convivencia y disciplina del grupo de estudiantes que atiende. Esto implica generar un ambiente cálido y funcional tanto a nivel de implementación como de cuidado en las relaciones interpersonales.
- d) Impulsar la participación armónica de las familias, profesores y estudiantes.
- e) Orientar grupalmente a las familias a través de reuniones de aula o cursos de formación.
- f) Dirigir la tutoría semanal del grupo. Se busca desarrollar hábitos integrales: físicos, afectivos, intelectuales y de la voluntad. Al mismo tiempo se enseña a los estudiantes a tratar temas del grupo, proponerse acciones de mejora grupales y evaluar el logro de las mismas.

### **2.1.3.2 El abordaje individual de la acción tutorial**

El Ministerio de Educación del Perú (2007), en el Manual de tutoría y orientación propone la tutoría individual cuando un estudiante requiere orientación en ámbitos particulares que no puedan ser abordados de manera grupal de manera adecuada, concibe este como un espacio de diálogo y encuentro entre tutor y estudiante.

El abordaje personalista liderado por Alcázar y Javaloyes, nuevamente presentan una visión más amplia del ámbito de la tutoría.

Se propone la presencia de un orientador, llamado por la aproximación, preceptor, quien de manera conjunta con la familia ayuda a diseñar el proyecto educativo personal, procurando tener unidad de criterios entre casa y colegio.

El preceptor, utilizando de manera privilegiada la técnica de la entrevista, realiza junto con los estudiantes y los padres de familia un diagnóstico integral del estudiante, estableciendo metas de mejora con estrategias concretas que deben ser supervisadas de manera periódica, a fin de motivar y favorecer los procesos.

Las funciones del Preceptor desde esta línea son las siguientes:

- a) Conocer de manera profunda a los alumnos y sus familias, en sus características y lo que necesitan para su mejora en cuanto a su educación.
- b) Saber con qué medios se cuenta: conocer muy bien los diferentes medios y técnicas de asesoramiento educativo.
- c) Saber cuándo y cómo se debe o se puede actuar: prudencia y tacto, tanto para aprovechar y provocar ocasiones propicias como para atender las situaciones imprevistas.
- d) Establecer un seguimiento al proceso personal de cada alumno.

En esta perspectiva de Educación Personalizada propuesta por Alcázar y Javaloyes (2015), se incluye un ámbito adicional a la tutoría y este es el Consejo Estudiantil.

El consejo estudiantil, es el órgano de participación de los estudiantes en el gobierno de la clase, enseñando de manera funcional y real el sentido de responsabilidad, compañerismo y servicio.

El Consejo Estudiantil liderado por el tutor grupal tiene las siguientes funciones:

- Vela por el buen funcionamiento de las clases y convivencia.
- Promueve la cooperación y solidaridad entre los estudiantes.
- Logra la cohesión del grupo.
- Procura la participación de todos los estudiantes.
- Consigue que el grupo esté integrado a la marcha de todo el colegio.
- Organiza actividades culturales y recreativas que promuevan la convivencia entre estudiantes y profesores.

## **2.2 La pedagogía del acompañamiento: una aproximación integral para la educación.**

### **2.2.1. Fundamentos pedagógicos y antropológicos**

La Pedagogía del Acompañamiento es una aproximación metodológica acuñada en los Proyectos Educativos inspirados por la Espiritualidad Sodálite. Este concepto de acompañamiento surge en el marco del Magisterio y de la Iglesia Católica con un marco integrador del currículo escolar.

El Proyecto Educativo Sodálite entiende la tarea educativa de manera transversal a la misión evangelizadora de la Iglesia Católica. “Nuestra propuesta educativa tiene como norte brindar una formación personalizada e integral de la persona humana a la luz de la Fe y la enseñanza de la Iglesia. En ese sentido, busca “evangelizar educando” y “educar evangelizando”, como característica propia de la escuela católica” (Red de Colegios Sodálites RCS, p. 5).

En la Propuesta Educativa Sodálite (2017) se define la acción educadora como un

campo fértil para la formación integral de la persona y para la evangelización de la cultura, donde “la referencia a Jesucristo enseña de hecho a discernir los valores que hacen al hombre, y los contravalores que lo degradan” (RCS, p.3).

Esta propuesta educativa acoge los principios de la Escuela Católica, y recoge como uno de los elementos centrales la centralidad del aprendizaje y la transversalidad de la formación. Para la Escuela Católica, (EC, Roma 1977. N° 45), la experiencia escolar es mucho más que el aprendizaje en las aulas, apunta más bien a “la formación integral de la personalidad cristiana”.

En los Colegios Sodálites se sostiene que el currículo es “el conjunto de experiencias organizadas que el alumno vive en la escuela” (Proyecto Educativo Institucional, 2012, p.7). Esto incluye los cursos o materias, pero considera que todo en la escuela, las actividades deportivas, y artísticas, las celebraciones familiares y religiosas, la proyección solidaria y las mismas estructuras de participación y liderazgo que el colegio suscita deben articularse siempre a una intencionalidad formativa.

Esta comprensión del currículo no menoscaba la importancia de la formación intelectual, pues reconoce como uno de los elementos centrales de la misión y aporte de la Escuela Católica que el “conocimiento que los alumnos van adquiriendo del mundo, de la vida y del hombre está iluminado por la fe” (GE,8 y EC; No. 28-30.36), de tal manera que se ofrece a los estudiantes una visión Cristiana e integral del mundo, de la vida y de las cosas, capaz de responder a ellos como personas y a la sociedad en su conjunto.

La comprensión de la educación desde la Espiritualidad Sodalite acuñó como aproximación educativa el término de “Pedagogía del acompañamiento”.

En esta aproximación se da prioridad a la construcción de un vínculo personal, una relación educativa basada en la amistad y confianza entre maestro y alumno, que sin confundir los roles propios de cada uno, se orienta a la búsqueda común de la verdad y al

desarrollo integral del alumno a lo largo de este ‘caminar común’. (RCS, 2017). Esto supone por parte del maestro una gran empatía y capacidad de con naturalidad con el alumno, al tiempo que mantiene la mirada puesta en la naturaleza propia y las exigencias de su trabajo académico y de los aprendizajes. En todo esto su coherencia y su testimonio frente a sus alumnos, determinará su capacidad de verdaderamente ‘acompañar’ a sus alumnos como maestro.

La Pedagogía del Acompañamiento busca así integrar armónicamente los aspectos formativos y académicos de la relación pedagógica. Pensamos que el aprendizaje se produce no sólo en los espacios formales de la escuela (clases, o proyectos), sino también en diversas ocasiones y espacios no formales (recreos, actividades, deportes, etc.), donde la interacción humana se da con mayor naturalidad. Propone que la escuela debe tener en cuenta y organizar conscientemente estos espacios como verdaderas oportunidades educativas buscando que el alumno se haga cada vez más conscientes de su entorno y aprenda a establecer una rica relación vital con él, de manera que por canales diversos aprenda y se forme .

De acuerdo a la Pedagogía del Acompañamiento, en la escuela se da la interacción con un conjunto de experiencias y el maestro debe ser un acompañante constante que ayuda al alumno a disponerse para categorizar y hacer propias las experiencias que vive; en este sentido, se admite que

Se aprende cuando se categoriza “da nombre”, se comprende y se interioriza se asimila- una experiencia, de modo que luego se es posible actuar a partir de ella. Para ello el diálogo educativo con el maestro es fundamental. De esta manera el profesor se convierte en coprotagonista del aprendizaje. (RCS, 2017, p. 5)

En este diálogo es también fundamental la participación y colaboración de la familia; sobre todo en la formación de valores y aproximaciones a la vida. La sintonía con la familia

sella y confirma los aprendizajes. Sin la familia no hay formación integral y sin su participación no hay verdadera personalización, ni se forma la comunidad educativa que constituye el ámbito natural y necesario de la escuela católica.

A continuación, se enuncian los fundamentos de la pedagogía el acompañamiento:

**a. La educación católica**

Uno de los ejes históricos de la acción de la Iglesia pasa por la educación. Es una tarea que la Iglesia entiende como “formación integral de la persona” de cara a su plena realización según el modelo del Señor Jesús, en quien el hombre descubre quien es, cuál es su verdadera dignidad, y cuál el sentido de la vida.

La tarea educativa busca también alcanzar la cultura y las cultura de los hombres, transformando con la fuerza del Evangelio, “los criterios de juicio, los valores determinantes, los puntos de interés, las líneas de pensamiento, las fuentes inspiradoras y los modelos de vida de la humanidad, que están en contraste con la Palabra de Dios y con el designio de salvación”.

**b. El educador católico**

Desde esta perspectiva, la relación o vínculo educativo al que nos referimos, sintetiza dos movimientos complementarios: por un lado, el acompañar al educando en el personalísimo viaje a su propio interior, al encuentro, madurez y despliegue de su propia identidad y vocación; de su potencial y capacidades. Y, por el otro, proponerle sistemáticamente, de acuerdo a su madurez y crecimiento, la verdad y los bienes de la cultura iluminados por la fe, de manera tal que vaya desarrollando una visión cristiana del mundo, de la vida y del hombre.

El docente católico no se limita pues a “enseñar” sino a educar, es decir cuando ayuda a sus estudiantes a “ser lo que son”, o mejor dicho, lo que están llamados a ser, desplegando armónicamente lo que constituye su identidad para ser “más persona” humana, no sólo ‘con

los otros' sino 'para los otros'. RCS, 2017

### **c. La mirada sobre la persona humana como centro de la educación**

Toda propuesta educativa parte de una visión del ser humano y se mueve hacia ella. Educamos hacia lo que pensamos que debe ser el hombre y el hombre en sociedad. En nuestro caso, al armar que nuestro proyecto educativo reconoce la persona del Señor Jesús como el paradigma de la persona humana plena, estamos diciendo también que Él es el paradigma de lo que esperamos sean nuestros alumnos.

#### **2.2.2. Notas distintivas de la Pedagogía del Acompañamiento**

Los rasgos característicos de La Pedagogía del Acompañamiento según la propuesta pedagógica de los colegios Sodálites (RCS, 2017) son seis:

##### **- La Pedagogía del Acompañamiento es Educación Integral**

La educación se entiende en dos sentidos: en primer lugar, el intento educativo propone ir más allá que la mera adquisición de conocimientos, y atender todas las dimensiones de la persona, planteándose metas educativas para cada una de ellas de acuerdo a la edad y madurez del alumno. Atendiendo a la formación intelectual, la educación física, socio emocional, moral y espiritual. Teniendo como clave que el crecimiento en una de las dimensiones de lo humano influye en las demás, “creemos que toda experiencia educativa debe estar deliberadamente abierta a la integridad de la persona, y que toda experiencia humana esconde siempre un potencial educativo” (RCS, 2017).

El segundo sentido de la expresión educación integral hace referencia de una manera más específica a la dinámica en que el aprendizaje y la búsqueda de la verdad más altas conduce a una visión única y integradora de la propia persona y de la realidad como un todo, llevando al estudiante al encuentro con aprendizajes y valores capaces de abarcar y de unir la toda existencia: a una sabiduría de vida.

- **La Pedagogía del Acompañamiento es Educación Personalizada**

Cada persona es única e irrepetible, sujeto de una dignidad fundamental. Todos los alumnos pueden aprender y tienen el derecho de aprender y desarrollarse, y de recibir todas las oportunidades posibles para hacerlo. La educación personalizada busca responder a esta realidad construyendo los espacios y disponiendo los recursos para un acompañamiento oportuno de cada alumno y su familia.

La educación personalizada se entiende así siempre en el marco de la familia y en colaboración con los padres, como primeros educadores de sus hijos. El proceso educativo no puede sustituir ni recortar el derecho educativo de los padres, sino que colabora con ellos asesorando y facilitando el ejercicio de ese derecho, generando las condiciones y creando los espacios más favorables para su ejercicio a lo largo de los años formativos.

- **La Pedagogía del Acompañamiento es educación que integra Fe y Vida:**

Considerando la formación integral y personalizada, la pedagogía del acompañamiento comprende la formación como una forma de vivir que hace parte natural de la vida de todos en el Colegio. La fe integral es “fe de la mente”, “fe en el corazón” y “fe en la acción”: “La fe que ilumina la mente, transforma el corazón y se vuelca en la acción” (PEI, 2015).

En la medida que nuestro intelecto asimila las verdades de la fe y las vamos acogiendo en el corazón, descubrimos como necesario y natural llevarlas coherentemente a la acción.

- **La Pedagogía del Acompañamiento es educación que integra Fe y Razón:**

La pedagogía del acompañamiento permite a los alumnos de manera gradual y acorde a la edad, el encuentro con la totalidad de lo real: la verdad. Este encuentro con la realidad no se reduce a la consideración de los bienes materiales, los problemas sociales, económicos y políticos como realidades aisladas, sino iluminadas por Dios.

De esta manera, las diversas disciplinas y áreas de conocimiento son integradas y ordenadas jerárquicamente en el currículo, y se disponen mejor como canales apropiados para esta captación integral e integrada de la totalidad de lo real que es la meta fundamental de la formación intelectual.

En la consideración del currículo académico la síntesis fe – razón se manifiesta en:

- El enfoque del área y su función en la formación escolar, iluminado por una adecuada fundamentación.
- La relación evidente del trabajo de cada área académica con la formación integral del alumno.
- La organización de las metas de enseñanza en conocimientos, capacidades y actitudes.
- La equilibrada distribución del tiempo escolar entre las distintas áreas de estudio.
- La prioridad de las humanidades, religión y filosofía como camino hacia una visión amplia de la realidad.
- La significatividad, pertinencia y vinculación a lo real del trabajo escolar de los alumnos a partir de estrategias de globalización e investigación interdisciplinaria, según la etapa escolar y la edad del alumno.
- **La Pedagogía del Acompañamiento es Educación Diferenciada**

La opción por una educación personalizada lleva a una opción por la diferenciación pedagógica entendida en dos sentidos: una primera consideración es el reconocimiento de las características y ritmos de desarrollo y necesidades educativas diferenciados de nuestros estudiantes, en tanto varones y mujeres. Ello no solo en las diferentes etapas de su madurez psicológica y emocional, sino en los mismos procesos y disposiciones para el aprendizaje.

Sin desconocer el aporte social del movimiento coeducacional, creemos que una educación que toma en cuenta las realidades arriba mencionadas, está mejor equipada para

atenderlas mejor al interior del proceso educativo.

En ese sentido, mediante la fórmula: “una educación diferenciada con espacios de coeducación”. El planteamiento pedagógico ofrece espacios diferenciados y espacios de interacción que permitan responder mejor a las necesidades educativas de hombres y mujeres.

Una creativa, respetuosa e inclusiva estas diferencias.

- **La Pedagogía del Acompañamiento es enseñanza para el aprendizaje**

Valora los diversos métodos y aproximaciones metodológicas a la enseñanza en función de su impacto real en el aprendizaje de todos los alumnos. La calidad de la enseñanza se mide por la calidad de los aprendizajes. Al mismo tiempo, reconocemos como fundamental el papel activo del alumno en su propio proceso de aprendizaje y del desarrollo y maduración de diversos procesos mentales para ello.

Aprender es apropiarse de una realidad objetiva, integrándola en la propia comprensión de la realidad y haciéndose capaz de actuar a partir de ella. Aprender no es “crear” una nueva realidad ni “construir” una visión meramente subjetiva de las cosas.

En este proceso de apropiación es fundamental la mediación del educador. El concepto de mediación educativa supone que el protagonismo es del alumno y de su interacción con realidad que aprehende. Mediar es introducir al alumno en el encuentro con una realidad novedosa para él y ayudarlo a hacerla suya, a comprenderla. La adecuada evaluación y retroalimentación de este proceso verifica, consolida y es origen de nuevos aprendizajes.

- **La pedagogía del acompañamiento es educar en comunidad**

Siendo la persona humana un ser-en-relación, y para el encuentro, la comunidad educativa, conformada por alumnos, docentes, padres y colaboradores, es en sí misma un ámbito privilegiado para la formación integral de los alumnos y de evangelización y crecimiento personal para todos quienes hacen parte de ella. La fe nace y se desarrolla en

el seno de una comunidad y a partir de ella alimenta y única la cultura de las sociedades en que se desarrolla.

En ese sentido, la Pedagogía del Acompañamiento se entiende en el marco de una comunidad educativa y propone en todo lo que hace un espíritu comunitario que busca nutrir a todos. En la comunidad educativa todos son responsables de aportar a los demás, todos son cooperadores, todos son capaces de encontrar en ella espacios diversos para su despliegue como personas y como cristianos; y con ello, desde una perspectiva de ecología humana, construir una cultura, un hábitat amigable para la maduración y el despliegue de los alumnos que son su centro y razón de ser.

En el marco de la comunidad educativa se hace más efectiva la dinámica docente de acompañamiento y tutoría. Ella facilita también la atención a las diferencias y la complementariedad entre alumnos y alumnas. Es el marco de fondo del aprendizaje de la convivencia, promoviendo el respeto entre todos, el sentido de responsabilidad de los alumnos mayores por los más pequeños, y la solidaridad con los más necesitados. La comunidad educativa es el marco más efectivo para

### **2.2.3. El Acompañamiento en los Colegios San Pedro y Villa Caritas**

Según refiere el Proyecto Educativo Institucional de los Colegios San Pedro y Villa Caritas, inspirados en la Espiritualidad Sodálite, “proponer la formación católica, personalizada e integral de nuestros alumnos implica desarrollar un planteamiento pedagógico que, de manera equilibrada y unificadora, aborde la formación de la persona en todas sus dimensiones: intelectual, vocacional, espiritual, comunitaria, apostólica, psicológica, y físico-conductual”.

#### **2.2.3.1. El Área de Acompañamiento en la estructura general de los Colegios SP VC**

El Proyecto Educativo Institucional propone al área de acompañamiento como una de

sus tres grandes áreas generales de trabajo, o pilares, sobre los que se construye el proyecto curricular, buscando así una formación integral en un contexto escolar.

Las áreas que estructuran el proyecto educativo son:

- Área Académica: orientada a garantizar los aprendizajes definidos por el Plan de estudios, al desarrollo consecuente de habilidades, actitudes y hábitos de pensamiento; y al cultivo de la vida artística y cultural.
- Área de Acompañamiento: que busca acompañar y orientar al estudiante en su dinámica de maduración y despliegue, a través de la tutoría personal y grupal. A la vez, forma y asesora a los profesores en esta función y promueve y orienta a las familias en su misión educativa. Pertenece a esta área el desarrollo de las potencialidades específicas de los estudiantes así como atender sus diferencias y dificultades especiales.
- Área de Espiritualidad y Apostolado: orientada de un modo especial al crecimiento espiritual de los estudiantes y la comunidad educativa. Busca que la actividad del Colegio esté impregnada del espíritu evangélico de modo que se abran mejor a la verdad las inteligencias, se dispongan los corazones y se viva, celebre y comparta el don de Jesucristo.

Es en este sentido que el área de Acompañamiento busca imprimir en los profesores su misión de formadores integrales a la luz del Plan de Formación del colegio. Con este fin cuenta con algunos proyectos específicos que se detallan en el siguiente acápite.

#### **2.2.3.2. Proyectos Específicos del Área de Acompañamiento**

Los proyectos específicos del área de acompañamiento coinciden tanto con la visión del Ministerio de Educación(2012) y Alcazar, Javaloyes (2015) estructurando el plan a través de proyectos específicos:

- a. **Plan Personal del Estudiante:** Liderado por el profesor tutor acompañante, quien desde una visión amplia y de manera conjunta con el estudiante y padres de familia, ayuda en la conformación de un Proyecto de Mejora Personal con propósitos y medios concretos para ser monitoreados de manera constante.
- b. **Plan de Tutoría Grupal:** Liderado por el Profesor Tutor del aula, quien de manera conjunta con el Equipo Formador (todo el equipo de formadores que ingresan al aula) y con el Class Team (equipo de estudiantes líderes del aula), proponen un plan de trabajo grupal que debe partir de un diagnóstico del grupo y del plan de formación esperado a la edad. Es a partir de estos dos insumos que se establecen propósitos y medios concretos de desarrollo para ser monitoreados periódicamente.

Este plan de Tutoría Grupal se da en distintos escenarios de acuerdo a la estructura escolar y busca responder a los propósitos de acuerdo a la naturaleza de los mismos:

- Hora de Tutoría semanal.
- Excursiones, paseos u otra actividad fuera de la dinámica ordinaria.
- Espacios cotidianos:
  - a. Tutoría permanente de la mañana y la tarde.
  - b. Recreos
  - c. Almuerzos
  - d. Asambleas generales.

### **2.2.3.3 Equipo de soporte al tutor**

Referido al equipo de profesionales que brindan soporte y favorecen la dinámica integral de los docentes en el aula, sea desde su realidad de tutor como de profesor. Los equipos son:

**Disciplina y normas de convivencia:** El área de acompañamiento vela por la adecuada convivencia entre etapas y grados. Propone un conjunto de principios básicos de

convivencia y una estructura que anticipa refuerzos ante el buen comportamiento y consecuencias ante los inadecuados comportamientos. Cuenta con un encargado de disciplina que ayuda al Tutor y Directivos a dirimir ante situaciones complejas.

**Psicopedagógico:** Cada etapa del colegio cuenta con un equipo de psicólogos que se insertan dentro de la dinámica de los equipos formadores a fin de facilitar los procesos de diferenciación ante las necesidades específicas de los estudiantes.

**Matrimonio y Familia:** Ámbito del colegio que busca contribuir con los tutores en un plan de formación de padres, cuyo objetivo es promover una cultura de familia y poder brindar atención específica a matrimonios y familias que lo requieran.

#### **2.2.3.4 Funciones y tareas del tutor**

Los tutores personales y grupales de las aulas tienen un acompañante por etapa, quien monitorea el trabajo, acompañando específicamente en su misión de formadores integrales.

El encargado de acompañantes según el Manual de funciones, ROF 2015: p. 20, tiene la siguiente Misión del puesto:

- Diseño y gestión del Proyecto de Acompañamiento de alumnos del Centro.
- Asegurar un nivel de Tutores y Psicólogos altamente capacitados. Formación de las familias de acuerdo al Proyecto Educativo.
- Diseñar y supervisar la capacitación de tutores, psicólogos y personal asignado.
- Participar en la elaboración del cuadro docente .

A continuación se presentan las funciones asignadas al Tutor, según se consigna en el Manual de funciones del PE, 2015:

#### **El tutor acompañante:**

##### **Misión del Puesto:**

- a) Acompañar y guiar a los estudiantes en un auténtico conocimiento personal buscando el despliegue de sus capacidades al máximo de sus posibilidades.

- b) Orientar a los estudiantes para alcanzar los objetivos del grado de estudios.
- c) Ser el punto de referencia y diálogo con la familia.
- d) Promover la formación integral de los estudiantes así como su integración en el centro educativo.
- e) Facilitar el conocimiento del centro educativo y dar las orientaciones de la etapa educativa por la que están atravesando los hijos, a los padres de familia.

**Tareas del puesto:**

1. Aplicar plan de tutoría grupal
2. Encargarse de la tutoría inicial y final de la clase.
3. Formación del estudiante en todo espacio cotidiano: almuerzo, recreo, paseos, salidas, etc.
4. Sesión de tutoría de 1 hora pedagógica a la semana.
5. Responsable de que los estudiantes cumplan las normas de convivencia.
6. Encargado de evaluar el comportamiento del estudiante de forma bimestral, en el Informe de Progreso.
7. Acompañar a los estudiantes a misa.
8. Diálogo constante con los estudiantes.
9. Llevar a cabo el Plan Personal del Alumno (PPA).
10. Responsable de nombrar y evaluar a los estudiantes que tienen encargos dentro del aula. Elegir el Consejo del Aula.
11. Organiza la sección a su cargo, recurriendo a procedimientos que promuevan la iniciativa y participación de todos en la adjudicación de tareas, liderazgo y responsabilidades.
12. Coordinar las acciones educativas de todos los profesores de grado.

13. Mantener comunicación fluida con los profesores de asignatura para que pueda estar informado de todos los logros y dificultades de sus estudiantes en su proceso de formación.
14. Preparar lo referido al trabajo con los padres de familia en el salón de clases según las indicaciones del colegio para Aulas Abiertas.
15. Citar a los padres de familia de hijos con bajo rendimiento.
16. Responsable de entregar circulares o comunicaciones del colegio y velar porque estas sean entregadas.
17. Coordinar con las delegadas de aula (madres de familia elegidas en el grado) para la organización de actividades propias del salón o para cualquier otro requerimiento.
18. Unificar la información de la evaluación bimestral y comunicarla a los padres de familia y al estudiante. Debe realizar un análisis profundo de las calificaciones bimestrales.
19. Velar por realizar una evaluación continua al estudiante, manteniendo un adecuado proceso de retroalimentación.
20. Elaborar informes parciales del estudiante de tipo académico y formativo, enviar a los padres de familia.
21. Elaborar informes especiales a la coordinación del ciclo en caso de estudiantes con situaciones especiales y en caso de estudiantes con riesgo. Así también, como de estudiantes con habilidades destacadas.
22. Acompañar al equipo formador en el proceso de conocimiento del grupo de estudiantes y ayudarles a adaptar la metodología de acuerdo a las diferencias individuales de los estudiantes.
23. Responsable de la utilización del Campus Virtual del aula
24. Responsable de la ejecución del plan lector.

25. Tiene la responsabilidad de cumplir con las pautas de trabajo diseñadas por el departamento de Orientación Tutorial.
26. En caso de estudiantes con problemas, deberá remitir al departamento de orientación psicopedagógico, al estudiante.
27. Colaborar con la organización y preparación de los Formadores en Familia, así como asistir tanto a las conferencias generales como a los talleres específicos para su ciclo.
28. Organizar el traspaso de la clase al tutor siguiente, preparando y presentando la información que sea de utilidad para el acompañamiento tutorial del año siguiente.
29. Participa en la organización y en el viaje de fin de ciclo.

### **2.3 Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**

#### **2.3.1 Concepto de satisfacción en el trabajo**

La comunidad educativa se desarrolla a través de un intercambio de experiencias, cada uno despliega sus características personales y profesionales producto del encuentro con el otro.

En este sentido Gomes (1991) habla de cómo el proceso educativo genera un proceso de crecimiento personal en todos los integrantes, siendo este despliegue la fuente de la satisfacción en el trabajo para los involucrados.

Evidentemente, en toda educación personalizada los intercambios entre las personas comprometidas en los procesos perfectivos constituyen una exigencia no sólo para para que la transmisión de la información, y la ejercitación subsiguiente, que posibilitan la adquisición de conocimientos, actitudes o destrezas, ocurran en las mejores condiciones, sino también a fin de que alumnos y profesores se beneficien del valor ejemplificador que tienen en el comportamiento percibido de “los otros significativos” en la caracterización de la propia conducta a través de un sistema de valores profundamente asimilado. (Dacal, 1991; pp. 44/49)

Podemos decir que la satisfacción hacia el trabajo se genera en el docente cuando, a través de su acción tutorial, contribuye con el crecimiento de su alumno y por consiguiente logra su despliegue personal.

A continuación, se presentan un conjunto de definiciones que enriquecen el concepto de satisfacción en el trabajo.

Robbins (1996: p.181) define la satisfacción en el puesto de trabajo “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Muñoz (1990: p.76) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico/socio/económicas acordes con sus expectativas”.

Para Loitegue (1990: p.83) la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional, que depende tanto de las características individuales como de un conjunto de factores y aspectos específicos que el trabajo implica. La unión de estos factores genera un nivel determinado de satisfacción general.

Para Padrón (1995) la satisfacción personal y profesional están íntimamente relacionadas al equilibrio mental y aspectos propios de la personalidad.

Bruggemann (citado por Padrón, 1995) adopta una concepción que integran muchas dimensiones. Para este autor la satisfacción profesional “es el resultado de una comparación entre lo que se hace y lo que debería de hacer: a medida que la distancia disminuye, la satisfacción aumenta”.

Para Gonzales Tirado (1991) el concepto de satisfacción aparece ligado al clima de una organización, siendo estos un conjunto de estímulos, variables, motivaciones y factores

que el individuo percibe como característica de su lugar de trabajo. Las actitudes, los sentimientos, las vivencias profundas y sobre todo las reacciones afectivas con que el sujeto se relaciona con el clima organizativo que percibe son la base de la satisfacción profesional.

Podemos concluir que la satisfacción hacia el trabajo que genera la acción tutorial está íntimamente relacionada al proceso de acompañamiento del docente en el crecimiento personal de un alumno y su familia. Este es un factor trascendente que siendo importante y esencial requiere de una disposición de factores externos e internos para que se dé.

Los externos están referidos a condiciones estructurales del trabajo: claridad en las funciones, retribución económica, condiciones materiales, procesos delimitados etc. Los internos están más vinculados a motivadores afectivos, de dar valor al trabajo, permitir un desarrollo profesional y recibir reconocimiento ante el trabajo efectuado.

### **2.3.2 Teorías de la satisfacción en el trabajo**

Desde la década de los 30 se registra un gran interés por la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo, alcanzando su punto mayor en los años 60 en que se vinculó el concepto a la productividad.

En la década de los 70 se registra una preocupación empresarial, se presenta una vinculación importante del concepto de satisfacción vinculara al abandono laboral y absentismo.

Locke en 1976 designó tres grandes escuelas de pensamiento o movimiento de investigación en torno a la satisfacción en el trabajo:

La físico-económica, la escuela de las relaciones humanas y la escuela del desarrollo por el trabajo a las cuales se han venido a acrecentar otras tendencias más recientes.

- La escuela físico-económica está vinculada a niveles de satisfacción laboral ejercidas a partir de motivaciones externas que disponen y permiten al ser humano ejercer su respuesta laboral.
- La escuela del desarrollo por el trabajo tiene un acento principal en motivos internos vinculados al desarrollo profesional.
- La escuela de las relaciones humanas, donde existen investigadores como Maslow, Lewin y Herzberg permiten una comprensión humanista de la realidad organizacional, poniendo a la persona con sus notas distintivas de apertura y singularidad como aspectos esenciales en el trabajo.

Poco a poco fueron apareciendo en la década de los 80 enfoques sistémicos en las organizaciones, estudiando el trabajo con un conjunto de variables y contingencias que traen implicaciones positivas en la satisfacción laboral. Estos enfoques pusieron un acento especial en la participación, postura crítica en la toma de decisiones y responsabilización.

Aparece con el milenio una variable fundamental en la satisfacción laboral, la tolerancia a la ambigüedad. Es una nota distintiva de la generación de los milleniams el nivel de adaptación ante el cambio, la capacidad para gestionar lo imprevisible.

A continuación, se presentan constructos teóricos actuales acerca de la satisfacción laboral que son importantes a considerar en la presente investigación. Se han elegido tres que poseen un enfoque humanista y dinámico en la interacción de diversas variables involucradas en el nivel de satisfacción laboral.

#### **Teoría de la discrepancia (1976).** Locke.

La satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y necesidades individuales y los valores alcanzados a través del ejercicio de la función. Pone como fundamental los procesos psicológicos de comparación en el ámbito de la satisfacción en el trabajo.

**Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo (1975)** Bruggemann y Ulich.

La satisfacción en el trabajo es producto del proceso de interacción entre el individuo y su situación de trabajo, siendo la satisfacción mayor cuanto mayor poder tenga la persona para controlar la situación del trabajo.

**Modelo interactivo (1985).** Snyder y Ickers.

La satisfacción en el trabajo no está en función al control interno o externo sino como resultado de la confluencia de factores internos y externos. De acuerdo a este modelo Shneider 1983 señala tres ideas clave para proceder al estudio de la satisfacción:

- Las personas seleccionan sus propias situaciones aceptándolas o rechazándolas, de acuerdo con sus características personales y la situación presente.
- La selección de situaciones origina contextos humanos de homogeneidad, colocando a las personas en contacto con otras. Estas relaciones interpersonales llevan a contextos estables.
- La perspectiva interactiva parece ser la más indicada en estudios de satisfacción en el trabajo.

**2.3.3. Variables influyentes en la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial y su relación con la pedagogía del acompañamiento.**

Concebimos al maestro como una mujer o un hombre de fe, con una clara conciencia de que su misión es, ante todo, formar personas. “Desde esa perspectiva, se esfuerza por crecer en la consistencia de su testimonio personal y profesional” (RCS, 2017).

A continuación se buscan describir distintos aspectos que influyen en la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial basado en la pedagogía del acompañamiento.

En un primer momento se estudiará una característica intrínseca, es decir como la acción tutorial genera satisfacción en la relación profesional. Posteriormente, nos referiremos a como la acción tutorial a través de las relaciones interpersonales inherentes al cargo generan

o no satisfacción en el trabajo. Finalmente se hará referencia a aspectos estructurales y organizativos como influyentes en el nivel de satisfacción laboral.

### **Realización profesional**

La educación a la luz de la Pedagogía del acompañamiento implica la síntesis de dos movimientos complementarios: por un lado, el acompañar al educando en el personalísimo proceso de conocimiento personal, a la madurez y despliegue de su propia identidad y vocación; de su potencial y capacidades. Y, por el otro, proponerle sistemáticamente, de acuerdo a su madurez y crecimiento, la verdad y los bienes de la cultura iluminados por la fe, de manera tal que vaya desarrollando una visión cristiana del mundo, de la vida y del hombre.

El docente católico no se limita pues a “enseñar” sino a educar, es decir cuando ayuda a sus estudiantes a “ser lo que son”, o mejor dicho, lo que están llamados a ser, desplegando armónicamente lo que constituye su identidad para ser “más persona” humana, no sólo ‘con los otros’ sino ‘para los otros’. (Red de Colegios Sodálites, Directores. 2017)

La pedagogía del acompañamiento supone por parte del maestro una gran empatía y capacidad de con naturalidad con el alumno, al tiempo mantiene la mirada puesta en la naturaleza propia y las exigencias de su trabajo académico y de los aprendizajes.

Como profesional domina su área de conocimientos y se mantiene actualizado. Tiene un conocimiento adecuado del proyecto educativo y evidencia compromiso personal en alcanzar sus objetivos. Como docente promueve un clima de exigencia personal y colaboración que promueve el aprendizaje de todos sus alumnos.

En todo esto su coherencia y su testimonio frente a sus alumnos determinarán su capacidad de verdaderamente ‘acompañar’ a sus alumnos como maestro.

Es así como el ejercicio de su función tutorial permite un nivel de satisfacción en el trabajo producto de la realización profesional.

## **Relaciones interpersonales**

De acuerdo a la Red de Colegios sodálites, 2017, se entiende a la persona humana como un ser en relación y para el encuentro. En este sentido, la propuesta pedagógica basada en la pedagogía del acompañamiento comprende que educa en una comunidad educativa, conformada por alumnos, docentes, padres y colaboradores, es en sí misma un ámbito privilegiado para la formación integral de los alumnos y de evangelización y crecimiento personal para todos quienes hacen parte de ella.

Propone en todo lo que hace un espíritu comunitario que busca nutrir a todos. En la comunidad educativa todos son responsables de aportar a los demás, todos son cooperadores, todos son capaces de encontrar en ella espacios diversos para su despliegue como personas y como cristianos; y con ello, desde una perspectiva de ecología humana, construir una cultura, un hábitat amigable para la maduración y el despliegue de los alumnos que son su centro y razón de ser (RCS, 2017).

En el marco de la comunidad educativa se hace más efectiva la dinámica docente de acompañamiento y tutoría. Ella facilita también la atención a las diferencias y la complementariedad entre alumnos y alumnas. Es el marco de fondo del aprendizaje de la convivencia, promoviendo el respeto entre todos, el sentido de responsabilidad de los alumnos mayores por los más pequeños, y la solidaridad con los más necesitados.

La comunidad educativa es el marco más efectivo para la colaboración y amistad entre los padres y su participación efectiva en el proceso educativo de sus hijos. Expresa un entorno, una cultura, un estilo de vida que se fundamenta en la idea de comunión: esto es, unidad; amistad; y un ideal común de crecimiento personal para el que todos trabajan, especialmente en bien de los alumnos.

Trabaja en colaboración sus compañeros y con los padres de familia, acompañándoles de manera cordial y cercana en el proceso de crecimiento de sus hijos. Como tutor mantiene

una atención personal a sus alumnos suscitando conscientemente una intensa experiencia de comunidad de vida cristiana con el grupo a su cargo.

Son las relaciones interpersonales y el constante contacto con la realidad a partir de las evidencias constituyen aspectos esenciales e influyentes en el nivel de satisfacción hacia el trabajo.

### **Estructura organizativa**

La pedagogía del acompañamiento tiene un particular estilo de liderazgo pedagógico caracterizado por la priorización de equipos de trabajo colaborativos en todos los niveles de la gestión educativa, desde la gestión directiva hasta los equipos que velan por los aspectos más funcionales.

Este estilo de gobierno educativo donde todos participan con actitud corresponsable y aportan más allá de sus funciones específicas, requiere además una actitud reflexiva. “El estilo de trabajo en la pedagogía del acompañamiento es colaborativo, reflexivo, efectivo, sostenible viable, y garantizado” (Red de Colegios Sodálites, Directores. 2017).

Todo lo que se hace en el colegio aporta al proyecto educativo, y el aporte reflexivo de cada uno hace que incluso lo más operativo esconda una oportunidad educativa.

Este estilo de liderazgo es efectivo en el sentido de que apunta a lograr resultados concretos y medibles en el tiempo. La actitud de medir lo que hacemos y recoger información para la toma de decisiones y el ajuste del proceso educativo es fundamental.

El trabajo colaborativo donde todos aportan reflexivamente y la medición constante ayuda a un esquema organizativo sostenible: todos se capacitan para asumir diferentes posiciones y existe un plan de sucesión que ayuda a que la institución crezca orgánicamente cuidando su identidad particular. En ese sentido el proyecto institucional es viable en el tiempo pues el crecimiento y el uso de recursos está siempre ajustado a las necesidades y posibilidades reales de la institución. Finalmente, esta manera de organizarse y liderar la

institución garantiza los aprendizajes de la oferta educativa.

El docente que pertenece a la pedagogía del acompañamiento entiende que su labor tiene un mayor alcance cuando lo hace en equipo y como parte de una comunidad. Colabora con sus compañeros en la construcción de un ambiente escolar orientado por los valores de la Escuela Católica.

Es en este contexto que la manera como se haya estructurado el ámbito escolar a nivel organizativo constituye en sí mismo una variable importante en la constitución de la satisfacción hacia el trabajo.



## Capítulo 3

### Metodología de investigación

#### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que ha guiado el estudio se enmarca en el paradigma positivista con una metodología cuantitativa.

Este tipo de investigación está caracterizado por la comprobación del conocimiento a través de predicciones, se plantea una hipótesis y luego se corrobora a partir de un conocimiento científico basado en evidencias medibles, procesadas y analizadas de manera estadística. Nieto, Martin y Rodríguez. (2009)

#### 3.2. Sujetos de investigación

Los informantes que conforman la población de estudio de acuerdo a la tabla N2 son 73 docentes que actualmente ejercen la Acción tutorial en la comunidad educativa San Pedro y Villa Caritas, ubicado en la zona de la Molina de Lima.

Ambos colegios pertenecen a la misma comunidad educativa, siendo el Villa Caritas el colegio que alberga a estudiantes de género femenino, en tanto el San Pedro alberga a estudiantes de género masculino. Cabe destacar que el nivel preescolar correspondiente a 3 y 4 años es mixto.

Ya en los colegios de educación diferenciada se dividen por etapas de acuerdo al proceso de desarrollo: Elementary school (Kinder, 1°, 2°, 3°, 4° grado), Middle school (5to, 6to, 7mo y 8vo grado), High school (9°, 10°, 11° grado).

La población encuestada fue una muestra intencional de tutores. Logrando alcanzar el 88% de la población total

Tabla N° 2. Sujetos de investigación

Etapa	Colegio Villa Caritas		Colegio San Pedro	
	N° Encuestados	Porcentaje de la población	N° Encuestados	Porcentaje de la población
Elementary School	15	88%	15	88%
Middle Sschool	10	83%	10	83%
High School	5	56%	6	67%
	Colegio San Pedro y Villa Caritas			
	N° de Encuestados		Porcentaje de la población	
PreSchool	12		100%	
<b>Población Total</b>	<b>73</b>		<b>88%</b>	

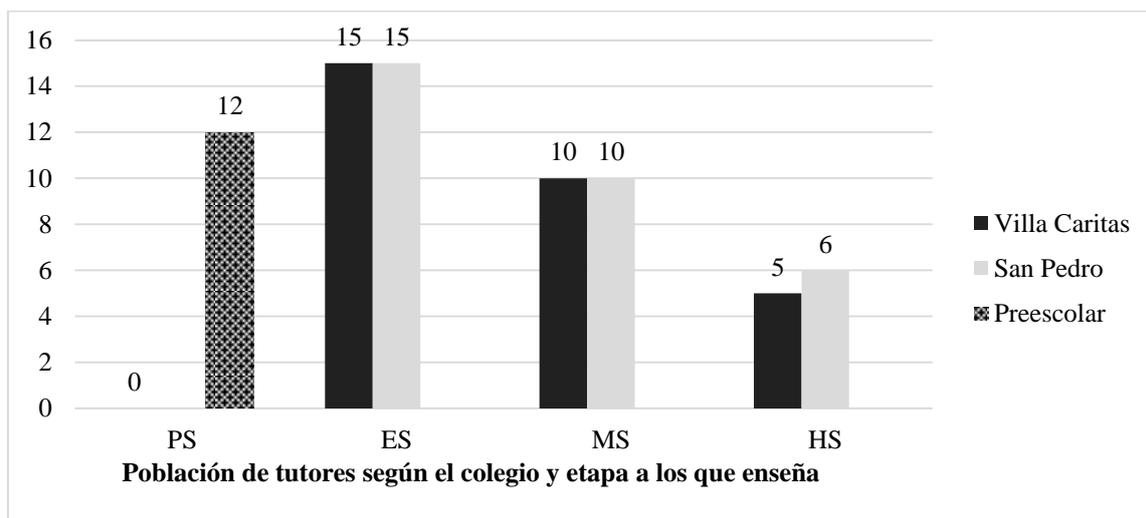


Figura N° 1. Población de tutores según el colegio y etapa a los que enseña

### 3.3. Diseño de la investigación

El diseño utilizado en la presente investigación es de tipo encuesta, a través de un cuestionario estructurado y predeterminado el cual fue adaptado para poder recoger la data correspondiente al contexto de la investigación haciéndolo específico a la acción tutorial. El procedimiento que se siguió para la investigación y la aplicación del instrumento fue como se muestra en la tabla que aparece a continuación:

Tabla N° 3. Procedimiento de la investigación

<b>PROCEDIMIENTOS</b>	<b>ACCIONES REALIZADAS</b>
<b>1. Selección de objetivos</b>	- A través de la elaboración de la matriz de consistencia interna (ver anexo 1) se identificó el problema, se formuló la hipótesis y delimitaron los objetivos generales y específicos.
<b>1. Revisión bibliográfica</b>	- Se buscaron los antecedentes para conocer otros estudios sobre factores asociados al nivel de satisfacción laboral en contextos educativos. El fin fue conocer el estado de la realidad de contextos similares. - Se realizó una revisión bibliográfica con la finalidad de hallar fuentes de investigación confiables. - Se elaboró marco teórico.
3. Definición de la población de estudio.	- La población total está conformada por 88 tutores. Siendo 73 tutores la muestra utilizada. Considerando ausencias en el momento de la aplicación del cuestionario.
5. Selección del tipo de cuestionario.	- Se eligió el Cuestionario relativo a nueve dimensiones de la satisfacción en el trabajo. Caballero, 2001. Que consistía en 104 ítems. - Se adaptó al contexto de estudio referido a la acción tutorial en cuanto al vocabulario utilizado. (Ver anexo 2)
4. Disposición de los recursos.	- Se fotocopió el cuestionario en número suficiente. - Se trabajó la data en el programa Excel y en el programa estadístico IBM SPSS versión 22.
6. Previsión del método de análisis de datos	- El análisis de datos se realizó a través del IBMSPSS. - Se aplicó el Alfa de Cronbach (procedimiento usado para obtener la fiabilidad de cada dimensión y subdimensión) a fin de poder tener de la agrupación de ítems. Se procedió a un estudio de la data a partir de medias.
7. Validación del instrumento	- Se validó el instrumento mediante juicio de expertos (ver anexo 3 matriz utilizada). - Se sometió al estudio de cuatro expertos hallándose el cuestionario válido para ser aplicado (ver anexo 4 matrices de expertos completas) - Se eliminaron 3 ítems y se acomodó el vocabulario y terminología al contexto de evaluación.
8. Aplicación de piloto	- Se aplicó el cuestionario validado a una parte de la población total. (ver anexo 5 ). - Esta población fue en número de 14. - El piloto dio como resultado un Alfa de Cronbach de 0.8 siendo este muy alto (ver resultados específicos. de confiabilidad del piloto anexo 6).
9. Aplicación de las encuestas.	- Se comunicó a los tutores que se les pediría completar una encuesta para recoger impresiones sobre como la Acción Tutorial genera o no satisfacción en el trabajo y poder determinar los factores que influyen o interfieren. - Se entregaron a los Directores de cada etapa los cuestionarios y se les pidió que se apliquen de manera grupal, asegurando la comprensión de la consignas. - Los profesores respondieron la encuesta en reuniones de coordinación. - El proceso de aplicación en las distintas etapas se dio por el lapso de una semana.

10. Codificación de los datos	- La codificación de los resultados se realizó en la siguiente escala: 1. Insatisfacción alta 2. Insatisfacción moderada 3. Ni satisfacción ni insatisfacción 4. Satisfacción Moderada 5. Satisfacción alta.
11. Análisis de los resultados	- Se analizan los datos recogidos a través de la encuesta a la luz del marco teórico.
12. Realización del informe	- Se elaboró el informe y se arribó a conclusiones y recomendaciones.

### 3.4. Variables y dimensiones de estudio

El presente estudio ha considerado una sola variable referida a la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial, la misma que se delimita mediante sus características, denominadas dimensiones y que se presentan en la tabla siguiente:

Tabla N° 4. Variables y dimensiones de investigación

Variable	Dimensiones	Subdimensiones
Satisfacción en el trabajo de la Acción tutorial	<b>Realización Profesional</b> Nivel de satisfacción del tutor sobre la tensión que comporta su trabajo, el conocimiento social que percibe, el complemento económico, la forma de acceder al cargo, condiciones de tiempo y materiales para ejercer la tarea.	Esta dimensión no tiene subdimensiones. Todos los ítems corresponden a la dimensión.
	<b>Relaciones Personales:</b> Nivel de satisfacción que tiene el ejercicio de la acción tutorial influido por los distintos vínculos interpersonales inherentes a la tarea tutorial.	Relación Tutor Alumno
		Relación con los compañeros de trabajo
		Relación con los padres de familia
	<b>Estructura organizativa:</b> Nivel de satisfacción que tiene el ejercicio de la acción tutorial influido por las características propias de la gestión del colegio.	Relación con los equipos de soporte
		Con el colegio en general
		Con los equipos de soporte
	Con el claustro de profesores	
	Con la etapa	

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Tabla N° 5. Técnica para recolección de información

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Adaptación del cuestionario relativo a nueve dimensiones de la satisfacción en el trabajo. Caballero, 2001. Adaptado al contexto tutorial.

#### 1) Validación del instrumento:

El instrumento fue adaptado a la realidad de la acción tutorial, siendo validado por criterio de jueces.

Se contó con 4 jueces con amplio conocimiento en la acción tutorial ejercida por los profesores de los colegios San Pedro y Villa Caritas. Los jueces elegidos son líderes máximos del área de acompañamiento de los Colegios San Pedro y Villa Caritas, contando con muchos años de experiencia acompañando a los tutores en el ejercicio de su labor.

En todos los casos se aprobaron las dimensiones e ítems a utilizar, existieron precisiones en torno al vocabulario y redacción de los ítems sugiriendo adaptación a nuestra realidad y sistema de gestión. Se vio la necesidad de eliminar algunos ítems que se percibían como repetidos.

#### Aplicación:

Luego de validar el instrumento por criterio de jueces se procedió a la aplicación de un piloto con 14 profesores, como otro criterio de validación, buscando una muestra representativa de la población.

Se revisó la fiabilidad del instrumento con dicha muestra piloto encontrando una fiabilidad de 0.8

*Tabla N° 6. Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	14

Una vez realizados los cambios en la encuesta se informó a los Directores de Etapa y encargados de acompañamiento el objetivo y el sentido de la investigación. Se dieron las pautas para la aplicación del cuestionario y se procedió a una aplicación grupal según las reuniones que se agendaron en el transcurso de una semana.

## 2) Estructura del instrumento

El cuestionario de satisfacción es un instrumento de medición que busca obtener información sobre la satisfacción que genera el trabajo de la acción tutorial a través de 101 preguntas, organizadas según tres dimensiones: satisfacción vinculada a la realización profesional, satisfacción vinculada a las relaciones interpersonales y satisfacción vinculada a la organización escolar.

*Tabla N° 7. Estructura del instrumento*

### **Estructura de la Prueba:**

#### **Variable: Satisfacción en el Trabajo de la Acción Tutorial**

#### **Dimensión: Realización Profesional**

1. Las posibilidades que me ofrecen en el cargo de tutor para ser creativo y disfrutar de mi trabajo.
2. Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades.
3. Libertad y autonomía que me ofrece el cargo de tutor para tomar decisiones.
4. Las posibilidades que me ofrecen en el cargo de tutor para ser creativo y disfrutar de mi trabajo.
5. El nivel de stress o tensión que comporta el trabajo de la acción tutorial.
6. El reconocimiento social que percibo como tutor.
7. Las condiciones materiales que dispongo para la realización de mi trabajo (sala de profesores, recursos tecnológicos, etc.)
8. El tiempo que dispongo para realizar mis tareas.
9. Mi preparación profesional para desempeñar el cargo.
10. El proceso de selección de tutores (la forma de acceder al cargo de tutor).
11. El complemento económico que percibo por mi trabajo de tutor.
12. En general el nivel de logro alcanzado en mi trabajo como tutor me produce un nivel de satisfacción.

## **Dimensión: Relaciones Personales**

### **Subdimensión: Tutor Alumno**

13. EL respeto a las normas de convivencia dentro del centro por parte de los alumnos.
14. La apertura ante las iniciativas y participación de los alumnos en el centro.
15. La existencia de un adecuado nivel de disciplina en la relación tutor y alumno.
16. El nivel de participación y colaboración de los alumnos en el centro educativo.
17. El grado de cumplimiento de los derechos de los alumnos.
18. El grado de aceptación que tengo entre los alumnos.
19. La dedicación e interés de los alumnos por aprender.
20. La participación de los alumnos a nivel de liderazgo (houses, sistema de encargos del aula, proyectos solidarios, apoyo en actividades etc.).
21. En general mis relaciones académicas y personales con los alumnos me produce un nivel de satisfacción.

### **Subdimensión: Relación con los compañeros de trabajo**

22. La integración con mis compañeros en horas de trabajo.
23. El prestigio que poseo entre mis compañeros.
24. Las relaciones con mis compañeros fuera del horario escolar.
25. El respaldo que tengo del profesorado del colegio.
26. El clima del colegio en relación con el desempeño de mis funciones.
27. El clima existente entre los miembros de la etapa con el director de etapa.
28. El respeto a las aportaciones de cada profesor al desarrollo del colegio.
29. El grado de cumplimiento por el trabajo bien hecho por parte de compañeros de trabajo.
30. La existencia de problemas, presiones políticas o resistencias entre los compañeros de trabajo.
31. El clima del trabajo que predomina entre los compañeros.
32. La ayuda que recibo de mis colegas.
33. En general, el clima relacional que percibo entre los distintos niveles de convivencia profesional con mis compañeros me produce un nivel de satisfacción.

### **Subdimensión: Relación con los Padres de Familia**

34. La participación de los padres en la resolución de problemas.
35. La ayuda que prestan los padres al trabajo de los profesores.
36. La preocupación de los padres por el estudio de sus hijos.
37. La objetividad de los padres al afrontar los problemas de sus hijos.
38. La participación de los padres en los órganos de gobierno (APAFA, Delegadas, etc).
39. El reconocimiento de mi trabajo por los padres.
40. Las exigencias de los padres respecto a la tutoría.
41. La ayuda y apoyo que recibo por parte de los padres.
42. El respeto de los padres hacia las competencias de los tutores y profesores.
43. Las relaciones entre padres y profesores.
44. En general el clima relacional que percibo con los padres me produce un nivel de satisfacción.

**Subdimensión: Relación con los equipos de soporte**

45. El apoyo de la administración o área de personal a la labor docente.
46. Los medios y recursos que la administración o área de personal pone a tu disposición.
47. Nivel de información que aportas a administración o área de personal para las decisiones que debe tomar.
48. Las facilidades institucionales para la resolución de mis problemas.
49. La ayuda e información que recibo del administrador o área del personal.
50. La atención de la administración o área del personal en los despidos o renuncias del profesorado
51. La colaboración de otras áreas a la acción tutorial: deportes, extracurriculares, familia.
52. La coordinación entre el personal de administración.
53. La información o ayuda que recibo de los equipos de apoyo externo (sistemas, compras, seguridad).
54. En general, el clima que percibo de la administración me produce un nivel de satisfacción.

**Dimensión: Estructura Organizativa****Subdimensión: Con el colegio en general**

55. La existencia de objetivos claramente definidos a nivel general.
56. La planificación adecuada de las tareas generales.
57. La existencia de un proyecto de trabajo común y participativo.
58. La organización académica del colegio.
59. La coordinación de todo el profesorado en aspectos fundamentales.
60. El clima de las reuniones generales.
61. El nivel de diálogo y colaboración dentro del equipo directivo.
62. La disponibilidad de recursos materiales (espacios y mobiliario, aulas) en mi etapa.
63. La disponibilidad de recurso tecnológico en mi etapa.
64. Las posibilidades de participación en la vida de la etapa.
65. En general la estructura organizativa que ofrece el colegio me produce un nivel de satisfacción.

**Subdimensión: Equipos de Soporte**

66. El clima en que se desarrollan los equipo de trabajo (tutorías de grado, equipo de una asignatura, equipo formador).
67. La organización y disponibilidad de recursos económicos y materiales.
68. La configuración de los equipos docentes.
69. La preocupación de los equipos formadores por implantar nuevas metodologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, ayudar a los profesores en su docencia.
70. La disposición de los compañeros en el trabajo de estos equipos.
71. La dedicación al área académica.
72. La dedicación de adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales).
73. La coordinación existente respecto a programas, metodologías, evaluación
74. La operatividad y eficacia de las reuniones.
75. La adecuación de la actividad del aula a una visión colectiva y consensuada de la escuela.
76. El reconocimiento e incentivo, por parte de la administración, directores de etapa, encargado de acompañamiento al trabajo efectivamente realizado.
77. La potenciación de la investigación en grupo.
78. En general, el clima que percibo en los equipos de trabajo me produce un nivel de satisfacción.

### Subdimensión: Claustro de Profesores

79. La participación del profesorado.
80. La influencia del profesorado en las decisiones que se toman en el centro.
81. El cuerpo de profesores como órgano para la discusión y toma de decisiones sobre cuestiones profesionales del trabajo docente.
82. La eficacia y la operatividad de las reuniones.
83. La colaboración y participación de los profesores en la elaboración del proyecto curricular, reglamento de profesores, etc.
84. La planificación de las reuniones de profesores.
85. Las competencias que la norma atribuye a los profesores.
86. La relación de equilibrio y estabilidad entre el consejo de etapa y claustro de profesores.
87. El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones.
88. En general, el clima relacional que percibo en el claustro de profesores me produce un nivel de satisfacción:

### Subdimensión: Equipo de Etapa

89. El consenso y compromiso sobre el tipo de educación.
90. La clarificación y reflexión colectiva sobre las metas educativas de la etapa.
91. La eficacia del Consejo de Etapa como órgano de gestión y participación de la Comunidad Educativa,
92. La eficacia en el cumplimiento de las funciones propias de cada uno en la etapa.
93. La existencia de un plan anual de trabajo que sea algo más que una exigencia formal.
94. La operatividad y dinámica de las reuniones.
95. El grado de aceptación, coordinación e integración de los diferentes sectores que forman parte del consejo de etapa.
96. El ambiente de colaboración, coordinación y respeto entre sus miembros de la etapa.
97. Las relaciones entre padres, profesores y alumnos.
98. El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones.
99. La influencia del director de etapa en la toma de decisiones.
100. En general el clima que percibo en mi etapa me produce un nivel de satisfacción.

### Pregunta General

101. En resumen el nivel de satisfacción es de ....

3) **Codificación** La Valoración de los ítems se realizó en una escala del 1 al 5, tal y como lo presenta el instrumento original.

La codificación fue la siguiente:

1. Insatisfacción alta
2. Insatisfacción moderada
3. Ni satisfacción ni insatisfacción
4. Satisfacción Moderada
5. Satisfacción alta.

#### 4) **Datos sociodemográficos**

Los datos utilizados para caracterizar a la población fueron:

**Tabla N° 8**  
**Datos Sociodemográficos**

Variable	Característica de la Variable
Sexo del tutor	Femenino- Masculino
Edad del tutor	Entre 21 y 35 año- Entre 35 y 45 año- Más de 45 años
Sexo al que enseña	Femenino: Villa Caritas- Masculino:: San Pedro- Mixto : Preescolar SP VC
Etapa en la que enseña	Preschool - Elementary. Middle - High
Tiempo de permanencia en el colegio	Uno a dos años- Tres a cuatro años- Más de cinco años
Cursos a los que asistió para la formación tutorial	Inducción de profesores nuevos-Programa de formación Tutorial Programa de la Pedagogía del acompañamiento - Otro curso asistido que de soporte a la Acción tutorial
Grado profesional	Egresado de la universidad- Licenciado de la universidad- Post grado.

### 3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados

Luego de aplicar el cuestionario a 73 tutores se procedió a procesar la información en el programa Statistical Package for Social Sciences V.4 SPSS. Programa estadístico que permite realizar análisis estadísticos que implican el estudio de la relación existente entre las variables e ítems de la del cuestionario aplicado.

Detallamos el procedimiento de organización y análisis de resultados a continuación:

- **Elaboración de base de datos.** Se sistematizó una lista de variables y una vista de datos para registrar y organizar las respuesta de los tutores con respecto a la satisfacción que ejerce la acción tutorial en su trabajo.
- **Tabulación:** Se elaboraron tablas de frecuencia, de medias y desviación que permiten sistematizar los resultados en cada una de las dimensiones de la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial de acuerdo a los objetivos de investigación.
- **Graficación:** Se diseñaron gráficos de barras para expresar los resultados en cada variable, así como gráficos de líneas a fin de comprar resultados entre variables

sociodemográficas y variables propias de la satisfacción laboral acordes a los objetivos de la investigación.

- **Análisis estadístico:** Se procedió a realizar el cálculo de frecuencias y estadísticos descriptivos (medida de tendencia central) para identificar promedios (media aritmética) y la dispersión de los resultados respecto a la media (desviación estándar) necesaria para la comprobación de los objetivos.
- **Interpretación.** Se explicó el significado de cada uno de los resultados de mayor relevancia que se muestra en tablas y gráficos permitiendo describir el objetivo. Considerando que el análisis de la información se elaboró en base a medias es que se consideró pertinente considerar el siguiente baremo en la interpretación de resultados:

*Tabla N° 9. Baremos para la interpretación de resultados*

<b>Rango de Resultados</b>	<b>Interpretación</b>
1-1.4	Insatisfacción alta
1.5-2.4	Insatisfacción moderada
2.5-3.4	Ni insatisfacción ni satisfacción: Satisfacción neutra.
3.5-4.5	Satisfacción moderada
4.5-5	Satisfacción alta.



## Capítulo 4

### Resultados de la investigación

#### 4.1. El contexto de la investigación

La investigación se llevó a cabo en los Colegios San Pedro y Villa Caritas, Colegios que tienen como lema: “Dos Colegios una sola Comunidad Educativa”.

El proyecto educativo institucional (2015:p. 5), señala la siguiente identidad:

Somos una comunidad educativa católica, que plasma la espiritualidad y pedagogía sodálites en una sólida formación integral y personalizada. Ofrecemos a nuestros alumnos una experiencia educativa diferenciada con espacios de coeducación y altos estándares académicos en un ambiente bilingüe orientada a la edificación de una cultura cada vez más humana.

Por otro lado la visión referida en el PEI (2015:p. 5) señala:

Ser una institución educativa referente a nivel nacional e internacional por la identidad católica y la excelente formación académica de sus egresados, así como el compromiso protagónico de ellos en el desarrollo integral y solidario de la sociedad.

Ambos colegios tienen en total 1000 familias pertenecientes.

Los hijos hombres asisten al Colegio San. Pedro y las hijas mujeres al Villa Caritas, siendo el nivel preescolar mixto.

Los colegios se organizan según etapas del desarrollo teniendo el nivel Preschool para niños de 3 y 4 años, Elementary para niños de kínder a 4to grado, Middle school para niños de 5to a 8vo grado y High school para niños de 9no a 11vo grado.

Los colegios tienen un claustro docente propio según sea el Preescolar, San Pedro o Villa Caritas, contando cada uno con una Dirección General y organigrama completo. El liderazgo de los colegios se da a partir del Consejo Superior de los Colegios órgano de

gobierno configurado por Directores Generales, subdirectores, administración y área de promoción del colegio.

#### 4.2. Presentación e interpretación de los resultados

A continuación, se presenta la información recogida en tablas e ilustrada con gráficos estadísticos. Se procede a la transcripción literal de los datos, realizándose de este modo el proceso de análisis e interpretación de los resultados.

Los datos han sido organizados por variables, según su orden de aparición en el problema y la hipótesis de trabajo para una comprensión organizada y sistemática de los resultados que se han obtenido en el campo de estudio.

Los datos que surgen de los items fueron analizados por el Alfa de Cronbach, siendo este análisis estadístico medida adecuada de la fiabilidad de la escala y la consistencia interna de los items organizados según variables y subvariables.

Los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach en a nivel de variables fueron los siguientes:

*Tabla N° 10.* Estadísticas de fiabilidad de Satisfacción en la Acción Tutorial

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Satisfacción General	,982	101
Satisfacción Profesional	,789	12
Satisfacción en Relaciones interpersonales	,944	42
Satisfacción en la Estructura Organizativa	,979	46

La tabla N° 10 permite observar que la consistencia interna de los ítems de la prueba a nivel general y en relación a sus variables se encuentra próxima al valor uno, con lo cual es posible proceder a un análisis de media en cuento a los resultados que enunciaremos.

En cuanto a las sub variables también se procedió a realizar un análisis de la consistencia interna de los ítems a fin de poder realizar la interpretación de resultado sobre la

base de las medias. Como se evidencia en la siguiente tabla todos los resultados estadísticos de fiabilidad se encuentran por encima del 0.9 con lo cual es posible enunciar los resultados a través de la media de manera confiable.

*Tabla N° 11.* Sub variables acerca de la satisfacción en la Acción Tutorial

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Relación con el alumno	,871	9
Relación con los compañeros	,896	13
Relación con los padres de familia	,909	11
Relación con gestión de soporte	,909	11
Organización institucional	,921	11
Equipos de Soporte	,939	13
Equipo de profesores	,936	10
Equipos de trabajo	,954	12

A continuación, se procederá a enunciar los resultados a partir del análisis de medias.

#### **4.2.1 Resultados Globales sobre la Satisfacción laboral en la Comunidad Educativa San Pedro y Villa Caritas**

A continuación, se presentarán los resultados expresados en medias de toda la comunidad educativa, a fin de tener un marco general del nivel de satisfacción que se tiene.

La satisfacción laboral implica la manera en que los sujetos pertenecientes a una institución se sienten con relación a los distintos ámbitos organizativos, pedagógicos y de realización profesional.

En esta investigación se ha querido estudiar de manera detallada la satisfacción que sienten los tutores en relación a la función que ejercen en su tarea, siendo está influenciada por distintas variables y sub variables.

Tabla N° 12. Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral

	<b>Realización Profesional</b>	<b>Relaciones Personales</b>	<b>Estructura Organizativa</b>	<b>Satisfacción General</b>
Total	3.7	3.9	3.9	3.8

A continuación, se presentan los resultados generales referidos al mencionado rubro:

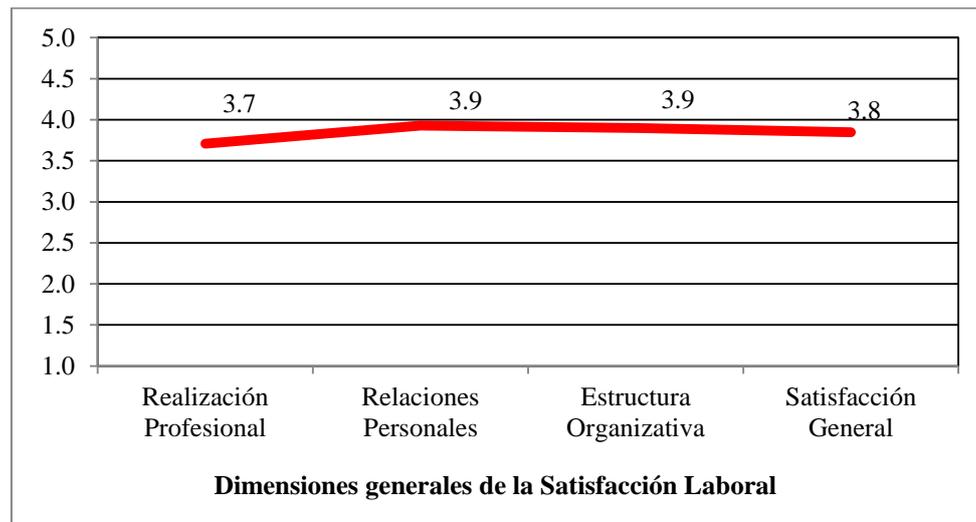


Figura N° 2. Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral

Según se refiere en la tabla 12 y en la figura 2, el nivel promedio global de la satisfacción en el trabajo de la acción tutorial es de 3.8 indicando satisfacción moderada.

Los resultados obtenidos en las dimensiones evaluadas indican valores homogéneos, apreciando que tanto la realización profesional como las relaciones personales y la organización interna del colegio generan un nivel de satisfacción moderada.

#### **4.2.2 Resultados sobre la Satisfacción laboral basado en la Realización Profesional**

La realización profesional en el ejercicio laboral permite favorecer el despliegue de los dones y talentos del ser humano, comprendiendo el trabajo como una forma de desarrollo personal.

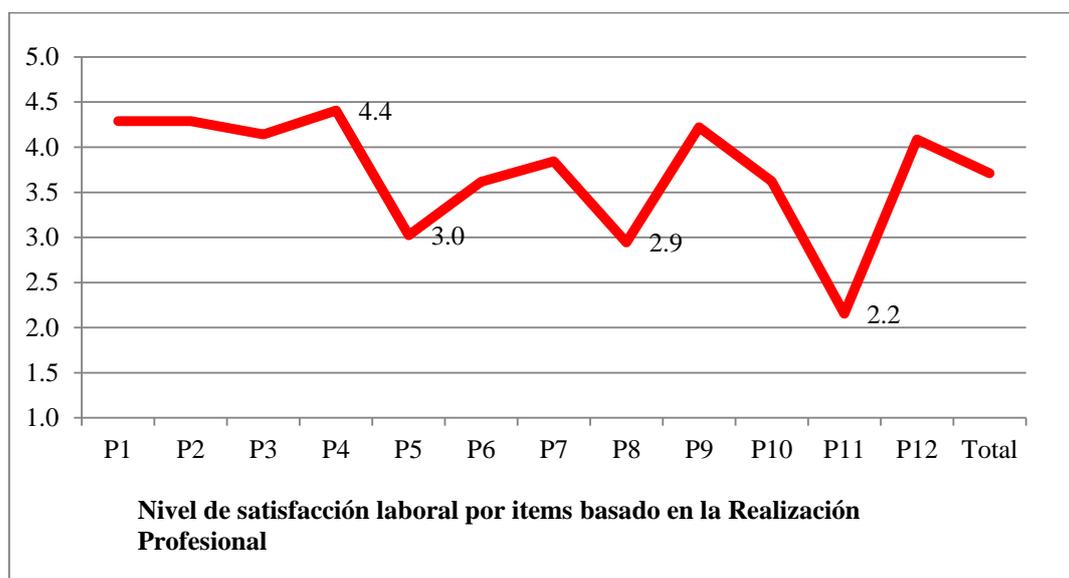
En el caso del educador, el principal instrumento de trabajo es la persona humana, es a través del testimonio personal en que se ejerce el desarrollo de la tarea encomendada, por tanto, la satisfacción que el trabajo ejerce sobre si mismo tiene una directa repercusión en la tarea asignada.

El nivel de satisfacción laboral basado en la realización profesional es de 3.7 indicando un valor con tendencia a satisfacción moderada.

En la tabla 13 y figura 3 se pueden verificar los valores de manera específica de acuerdo a los ítems encontrando indicadores en fortaleza en tanto otros muy disminuidos:

*Tabla N°13.* Nivel de satisfacción laboral por ítems basado en la Realización Profesional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
Total	4.3	4.3	4.1	4.4	3.0	3.6	3.8	2.9	4.2	3.6	2.2	4.1	3.7



*Figura N° 3.* Nivel de satisfacción laboral por ítems basado en la Realización Profesional

En el análisis de ítems no se encuentra ningún valor por encima de la satisfacción moderada, sin embargo, el ítem 4 con valor 4.4 destaca sobre los otros, dicho ítem está referido a la iniciativa y creatividad con la que la institución permite ejercer la acción tutorial.

Las características que se encuentran a nivel neutro, es decir, que no ejercen satisfacción son las referidas a las preguntas 5,8 (valor 3.0, 2.9) respectivamente. Estos valores se refieren al stress que genera el ejercicio tutorial, el tiempo que se dispone para el ejercicio de la tarea.

El valor que se evidencia con un nivel de insatisfacción es el referido a la pregunta 11, con un valor de 2.2. Esta pregunta está referida al complemento económico que el tutor recibe por ejercer la función tutorial.

#### **4.2.3 Resultados sobre la Satisfacción laboral basado en Relaciones Personales**

El establecimiento de relaciones personales dentro de una Institución Educativa es vital dado que el alumno se forma en un contexto marcado por el estilo de las relaciones interpersonales.

A continuación, se analiza la satisfacción laboral fundada en las relaciones personales percibida en los integrantes de la comunidad Educativa de los Colegios San Pedro y Villa Caritas.

**Tabla N° 14**  
**Nivel de satisfacción laboral basado en las Relaciones Personales**

	<b>Alumno</b>	<b>Compañeros De trabajo</b>	<b>Padres de Familia</b>	<b>Administración educativa</b>	<b>Total Relaciones Personales</b>
Total	4.1	4.2	3.8	3.7	3.9

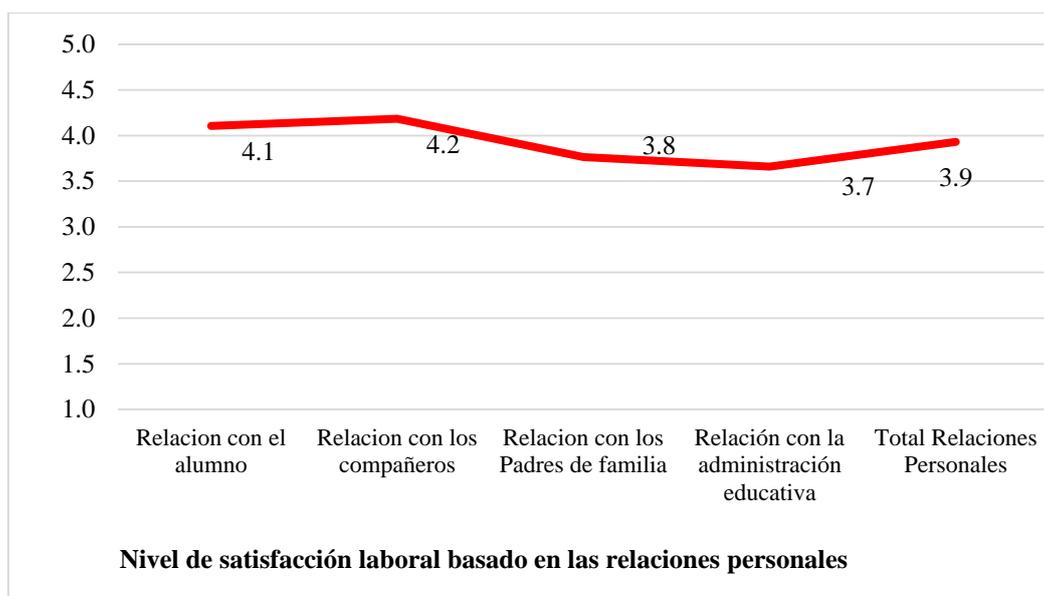


Figura N° 4. Nivel de satisfacción laboral basado en las relaciones personales

La tabla 14 y la figura 4 permiten observar que el nivel de satisfacción respecto de las relaciones personales es moderado con una media de 3.9.

Al interior de esta dimensión los valores a las sub-dimensiones evidencian resultados homogéneos obteniendo en todos los casos niveles de satisfacción moderada, referidas tanto a la relación con el alumno, compañeros, padres de familia como miembros de la administración educativa.

Realizando un estudio de ítems, se aprecia en las subdimensiones valores en nivel de satisfacción alta, en tanto otros en nivel de insatisfacción moderada, en la tabla a continuación encontraremos dichos resultados:

Tabla N° 15. Nivel de satisfacción laboral por ítems basado las Relaciones Personales considerando sub dimensiones

El Alumno	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	Total			
	3.5	4.0	4.2	4.0	4.3	4.5	4.1	3.9	4.5	4.1			
Los Compañeros	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Total
	4.5	4.3	4.0	4.3	4.3	4.3	4.1	4.0	3.0	4.4	4.5	4.5	4.2
Los Padres de Familia	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	Total	
	3.4	3.4	3.8	3.2	3.8	4.0	3.8	3.8	4.0	4.2	4.1	3.8	
Equipos de Soporte	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	Total		
	3.9	3.8	3.5	3.8	3.8	3.3	3.6	3.6	3.4	3.8	3.7		

En relación a la sub dimensión relaciones personales con los alumnos no se aprecia ningún indicador de insatisfacción moderada, de manera contraria hay dos valores en nivel de satisfacción alta, pregunta 18 y 21 (valor 4.5 en ambas), estos están relacionados al grado de aceptación que se percibe por parte de los alumnos y en el nivel de percepción global de la subdimensión.

A nivel de relación con los compañeros existe un nivel de satisfacción alta en la preguntas 22, 32 y 33 (valor 4.5 en las tres), las preguntas están referidas a la percepción positiva en la integración inter pares, la ayuda recibida por los compañeros y finalmente referido una percepción global de la subdimensión. Existe una pregunta con nivel de satisfacción neutra, está referida a percepción de presión por políticas o resistencia entre los compañeros.

La percepción en la relación con los padres de familia si bien sale con una media de satisfacción moderada no posee ningún ítem en satisfacción alta. Se aprecian tres preguntas en satisfacción neutra, ni positiva ni negativa (preguntas 34, 35 y 37 con valores de 3.4, 3.4 y 3,2 respectivamente). Estas preguntas están referidas al nivel de participación de los padres en relación a problemáticas evidenciadas y al nivel de objetividad ante situaciones problemáticas.

Finalmente, en relación a las relaciones con el equipo administrativo, es decir, con el equipo de soporte se encuentra una media general de satisfacción moderada. No se aprecia ningún ítem en valor de satisfacción alta, si se encuentran algunos valores en nivel neutro de satisfacción, estos están referidos a las preguntas 50 y 53 con valor 3.3 y 3.4 respectivamente. Estas preguntas están referidas a las relaciones que se establecen con las áreas específicamente relacionadas a gestión humana y a los equipos de soporte técnico logístico.

En síntesis, se puede apreciar niveles de moderada satisfacción en todas las áreas vinculadas a las relaciones interpersonales, desatacando por el clima laboral relacionado a la vinculación con los compañeros de trabajo, el nivel de aceptación de los alumnos y la capacidad de ayuda inter pares. Los valores más bajos de esta dimensión, sin llegar a ser insatisfactorio, más si neutros se aprecian en la relación con los padres referidos a la objetividad para percibir la problemática de los hijos y la ayuda de los mismos en los planes de mejora. En este sentido también se percibe una satisfacción neutra en la ayuda del área de gestión humana y áreas de soporte logístico y técnico.

#### **4.2.4 Resultados sobre la satisfacción laboral basado en Estructura Organizativa**

La estructura de la organización permite lograr un nivel de seguridad y consistencia ante el trabajo, generando un nivel de orden que favorece de manera importante en la estabilidad laboral y por ende en la satisfacción que genera el trabajo.

A continuación, presentaremos la la satisfacción laboral del tutor en función a la percepción de la estructura organizativa:

*Tabla N 16.* Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa

	<b>El colegio</b>	<b>Equipos de trabajo</b>	<b>Cuerpo de profesores</b>	<b>Equipo de la etapa</b>	<b>Total</b>
Total	3.9	3.8	3.9	4.1	3.9

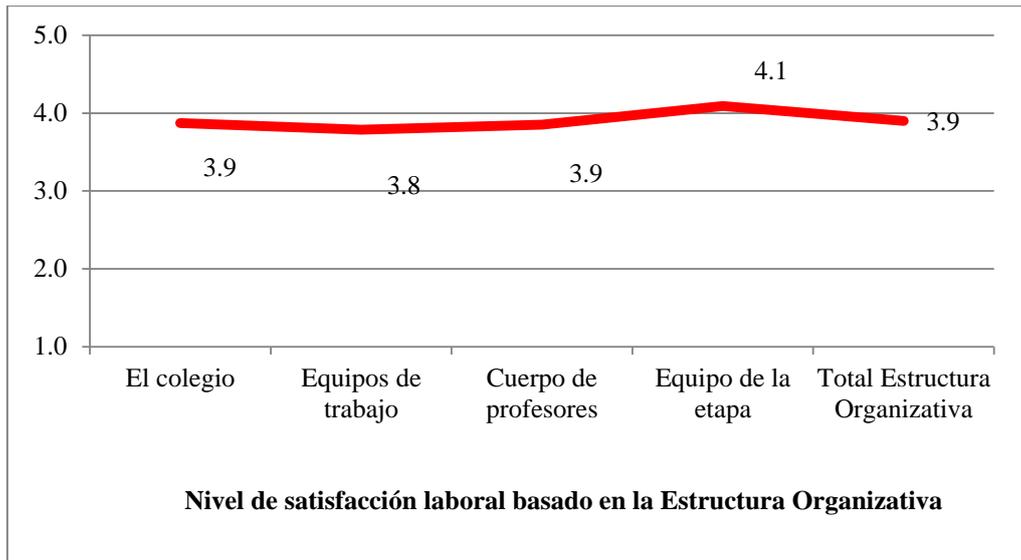


Figura N° 5. Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa

El nivel de satisfacción que ejerce la estructura organizativa de la escuela se encuentra en un nivel de 3.9, siendo este un valor que expresa satisfacción moderada.

Cabe resaltar que todas las sub dimensiones vinculadas a la estructura organizativa, sea el colegio en general (3.9), equipos de trabajo (3.8), cuerpo de profesores (3.9), como equipos propios de la etapa (4.1) evidencian en promedio un nivel de satisfacción moderada.

Efectuando un análisis más detallado de ítems encontramos los siguientes valores por encima o por debajo de la satisfacción moderada:

Tabla N° 17. Nivel de satisfacción laboral por ítems basado la Estructura Organizativa considerando subdimensiones.

El colegio en general	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	Total		
	3.9	3.8	3.9	3.8	3.8	4.1	4.0	3.9	3.5	3.9	4.0	3.9		
Equipos de trabajo	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	Total
	4.3	3.5	3.9	4.0	4.0	4.1	3.6	3.8	3.8	3.7	3.3	3.3	4.0	3.8
Claustro de profesores	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	Total			
	3.9	3.4	3.6	3.7	3.4	3.8	3.7	3.8	3.8	4.0	3.9			
Equipos de la etapa	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96	P97	P98	P99	P100	Total	
	4.2	4.1	4.1	4.0	4.0	3.9	4.1	4.3	4.1	4.0	4.2	4.3	4.1	

De acuerdo a la Tabla no se aprecia en la dimensión ningún ítem en nivel de satisfacción alta, el porcentaje mayor de ítems se encuentra en un valor de satisfacción moderada. No obstante existe una tendencia de mejores resultados en la satisfacción que se ejerce por la organización propia de la etapa. En este sentido destaca la pregunta 96 (4.3) referida al ambiente colaborativo de la etapa, la pregunta 89 (4.2) referida al consenso y compromiso sobre el tipo de educación que los caracteriza y la pregunta 99 (4.2) referida al liderazgo del director de cada etapa escolar. La pregunta 100 (4.3), es una apreciación global del área percibida globalmente muy positiva.

Las preguntas 76, 77 (con valor de 3.3) se encuentran en un nivel de satisfacción neutro, ambas preguntas están referidas a los equipos de trabajo expresando un menor valor de satisfacción en relación al reconocimiento e incentivo por parte de las autoridades de trabajo, existiendo un nivel neutro de satisfacción ante el desarrollo de la investigación. Por otro lado los valores menores en la satisfacción están en relación al claustro de profesores en las preguntas 83 y 85 (con valor de 3.4 en ambas), se aprecia una percepción neutra ante la participación de los profesores en las decisiones del colegio y la elaboración del proyecto curricular o reglamento de profesores.

En síntesis, la percepción ante la estructura organizativa del colegio es de satisfacción moderada, los puntajes son bastante homogéneos en el análisis específico de los ítems, destacando por el tipo de relación colaborativa entre pares en la etapa, consenso sobre el tipo del colegio e influencia positiva en el director de etapa, existe una tendencia un poco menor en temas relacionados a la participación de los tutores en documentos, decisiones de la institución, reflejando satisfacción neutra ante el reconocimiento de las autoridades ante la labor que desempeñan.

#### 4.2.5 Resultados comparativos entre los colegios que componen la Comunidad educativa San Pedro y Villa Caritas

##### Satisfacción General:

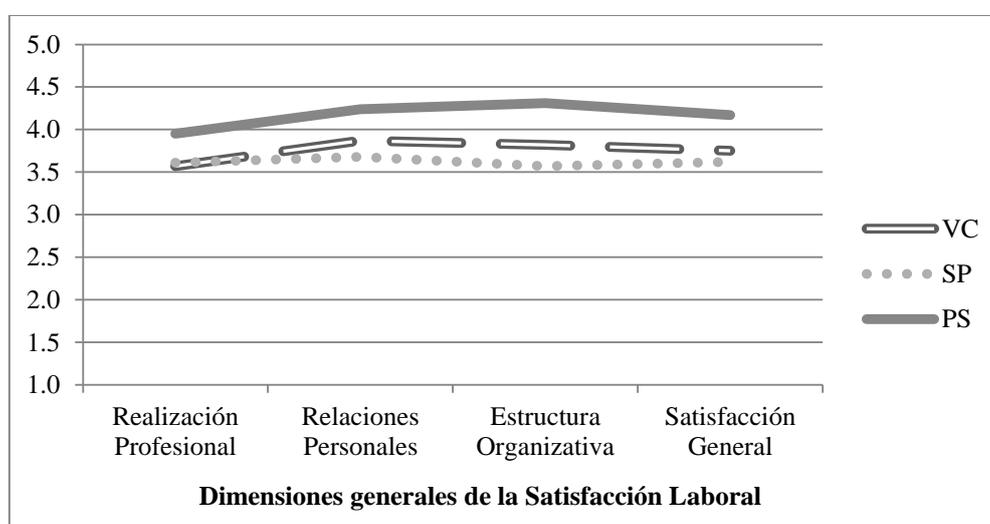
La Comunidad educativa de los Colegios, tal como se mencionó en el contexto de la investigación está conformada por el Colegio San Pedro (SP), colegio de varones, el Colegio Villa Caritas (VC), colegio de mujeres y el Preescolar (PS) Colegio mixto que recibe a los niños de 3 y 4 años.

A continuación presentaremos un comparativo de los niveles de satisfacción en el trabajo de estos segmentos de la comunidad educativa.

En la tabla se aprecia el el nivel general de satisfacción así como los valores alcanzados según las dimensiones estudiadas.

*Tabla N° 18. Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral*

	Realización Profesional	Relaciones Personales	Estructura Organizativa	Satisfacción General
VC	3.6	3.9	3.8	3.8
SP	3.6	3.7	3.6	3.6
PS	4.0	4.2	4.3	4.2



*Figura N° 6. Dimensiones generales de la Satisfacción Laboral*

Se aprecia de manera general que los tres Colegios de la Comunidad educativa poseen un nivel de satisfacción moderada a nivel general como en las dimensiones estudiadas. Si bien los tres colegios poseen resultados dentro del mismo margen de satisfacción moderada, se aprecia una tendencia de mayor satisfacción del nivel Preescolar, siguiéndole en valores el colegio Villa Carita, siendo el San Pedro el que alcanza valores menores.

### **Realización Profesional:**

Analizando comparativamente el nivel de satisfacción por la realización profesional que ejerce la tutoría entre los tres colegios encontramos los siguientes resultados de análisis de ítems expresados en la tabla:

*Tabla N° 19. Nivel de satisfacción laboral por ítems. Realización Profesional*

	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
VC	4.2	4.0	4.3	3.4	3.5	3.4	2.7	4.0	3.2	2.3	3.8	3.6
SP	4.0	3.9	4.1	3.5	3.6	3.6	2.7	4.2	3.7	2.5	3.9	3.6
PS	4.7	4.6	4.8	2.3	3.8	4.5	3.4	4.5	4.0	1.8	4.6	4.0

En el análisis de ítems se aprecia que los valores de satisfacción alta y de insatisfacción moderada se encuentran en preescolar, existiendo valores muy polares en esta etapa. Los niveles de satisfacción alta están relacionados a las preguntas 2,3,4,7,9 y 12, siendo estas muy relacionadas a las posibilidades que ejerce el cargo para tomar iniciativa y responder con creatividad ante las situaciones tutoriales, existiendo al mismo tiempo recursos a disposición que favorecen la labor.

El único colegio con niveles insatisfacción moderada ante el stress están en el nivel Preescolar, probablemente la responsabilidad que ejerce el cuidado de niños pequeños influyen la percepción de insatisfacción.

Tanto el colegio Villa Caritas como Preescolar se encuentran con un nivel de insatisfacción moderada ante el complemento económico que ejerce la acción tutorial.

El colegio San Pedro mantiene valores de satisfacción moderada en casi todos los ítems, bajando los valores en los ítems 8 y 11 (valor 2.7 y 2.5) ítems que evidencian niveles de satisfacción neutra vinculados al tiempo asignado para ejercer el cargo y al complemento económico.

### Relaciones Personales

Tabla N° 20. Nivel de satisfacción laboral basado en las Relaciones Personales

	El alumno	Los compañeros	Los Padres de familia	La administración educativa	Total Relaciones Personales
VC	4.1	4.2	3.6	3.6	3.9
SP	3.8	3.9	3.6	3.4	3.7
PS	4.4	4.5	4.2	3.9	4.2

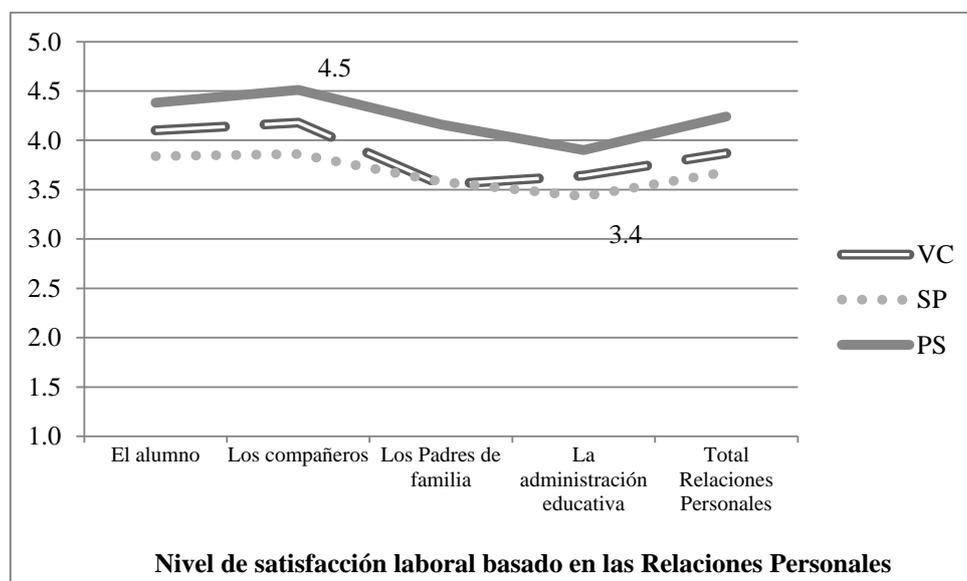


Figura N° 7. Nivel de satisfacción laboral basado en las Relaciones Personales

La satisfacción laboral basada en las relaciones personales en los tres colegios tiene un valor de satisfacción moderada, manteniendo dicho valor en todas las sub dimensiones correspondientes. Dentro del margen esperado a la satisfacción moderada es el Preescolar que evidencia una tendencia de satisfacción mayor, desatacando en la satisfacción alta en relación a los compañeros de trabajo donde alcanza un valor de 4.5.

San Pedro y Villa Caritas poseen niveles semejantes de satisfacción en relación a Padres de Familia. En relación a las relaciones con los alumnos y compañeros de trabajo Villa Caritas presenta una tendencia de satisfacción ligeramente mayor. San Pedro disminuye el nivel de satisfacción en cuanto a las relaciones con la administración del colegio, subdimension en que el nivel de satisfacción es neutra. (valor 3.4).

### Estructura Organizativa

La estructura organizativa de los colegios influye de manera significativa en el nivel de satisfacción que se percibe del trabajo. Esta se puede estar vinculada al estilo de liderazgo que se sostenga en el colegio.

A continuación se aprecian los resultados comparativos según el colegio:

Tabla N° 21. Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa

	Estructura del colegio	Estructura de los equipos de trabajo	Estructura cuerpo de profesores	Estructura equipo de la etapa	Total
VC	3.8	3.7	3.8	4.1	3.8
SP	3.6	3.4	3.6	3.7	3.6
PS	4.3	4.2	4.2	4.5	4.3

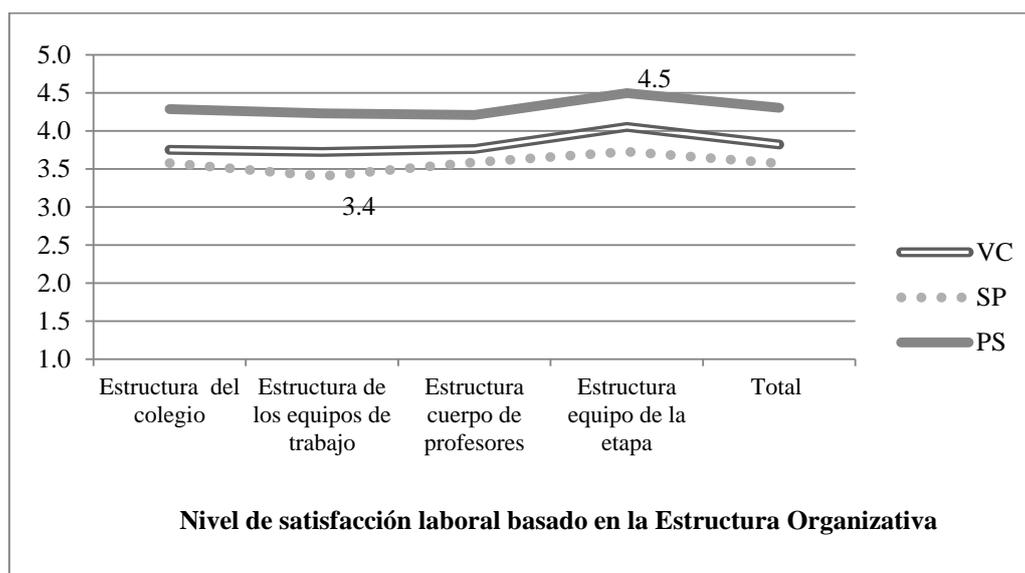


Figura N° 8. Nivel de satisfacción laboral basado en la Estructura Organizativa

El nivel de satisfacción que ejerce la estructura organizativa de los tres colegios es de una satisfacción moderada, logrando valores homogéneos en las tres sub dimensiones evaluadas.. Si bien los tres colegios permanecen en el margen de satisfacción moderada se aprecia una tendencia de mayor satisfacción en el preescolar en todas la sub dimensiones evaluadas, destacando de manera significativa en la satisfacción alta en relación a la estructura de la etapa.

Si bien San Pedro y Villa Caritas evidencian una tendencia semejante, San Pedro evidencia una tendencia con una ligera disminución, siendo la estructura de los equipos de trabajo el valor menor, donde se evidencia niveles de satisfacción neutros, analizando los ítems se evidencia niveles de insatisfacción en relación a la promoción de la investigación.

### **4.3 Análisis y Discusión de Resultados**

Una vez realizado el tratamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos a través de cuadros y gráficos se procederá al análisis y discusión de los resultados obtenidos que inducirán posteriormente a la redacción de las conclusiones finales de la presente investigación.

Los datos recogidos permitieron reconocer las percepciones que tienen los tutores de los colegios San Pedro y Villa Caritas sobre la satisfacción que genera el trabajo de la acción tutorial.

Entendemos satisfacción en el trabajo según la aproximación de Muñoz (1990, p76) como “el rendimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico/socio/económicas acorde con sus expectativas”.

Los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas rigen su trabajo bajo los principios de la pedagogía del acompañamiento, propuesta pedagógica que según su Proyecto educativo institucional (RCS,2017) da prioridad a la construcción de un vínculo personal, una relación educativa basada en la amistad y confianza entre el maestro y el alumno que sin confundir los roles propios de cada se orienta a la búsqueda de la verdad y al desarrollo integral del alumno a lo largo de este caminar juntos.

A continuación se presenta la discusión de resultados en función a los objetivos propuestos en el estudio:

#### **4.3.1 Respetto del objetivo general**

Podemos afirmar que los tutores de los colegios en mención logran un nivel de satisfacción moderada (3.8) en todas las dimensiones evaluadas, tanto a nivel profesional (3.7), como de relaciones interpersonales (3.9) y en relación a la estructura organizativa del colegio (3.9).

Según Gomes (1991), el proceso educativo genera un proceso de crecimiento personal en todos los integrantes, siendo este despliegue la fuente de la satisfacción en el trabajo para los involucrados.

Es probable la propuesta educativa Sodálite, que concibe al educador católico desde la perspectiva del vínculo educativo, contribuye de manera importante a generar un nivel de satisfacción moderado, el trabajo tutorial al centrarse en el desarrollo de las capacidades y características profundamente humanas generando así niveles de motivación trascendentes cuya repercusión se da de manera importante en la satisfacción que ejerce el trabajo.

#### **4.3.2 Respetto del primer objetivo específico**

**Determinar el nivel de satisfacción de los docentes respecto a la realización profesional a través del ejercicio de la función tutorial.**

Los resultados obtenidos en la dimensión de realización profesional aprecian ítems con niveles de satisfacción altos vinculados a la iniciativa y creatividad que la institución permite para ejercer el cargo con autonomía (4.4)

Estos resultados están íntimamente ligados al modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo, Bruggemann y Ulch (1975) afirman que la satisfacción en el trabajo es producto de interacción entre el individuo y su situación de trabajo, siendo la satisfacción mayor cuando mayor poder tenga la persona para controlar la situación del trabajo.

En este sentido la posibilidad que tiene el tutor de los Colegios San Pedro y Villa Caritas de poder ejercer su encargo tutorial de acuerdo a los lineamientos del colegio, pero con la apertura y la capacidad de proponer estrategias innovadoras que permitan conseguir los mismos objetivos son aspectos valorados de manera positiva.

De manera opuesta, las características más influyentes que pueden hacer percibir el trabajo como insatisfactorio están en relación las situaciones de estrés que se pueden generar (3.0) y la dificultad en el manejo del tiempo (2.9).

Esta característica está vinculada a la teoría sobre la discrepancia que propone Lock (1976) a través de la cual afirma que la satisfacción en el trabajo existe a partir de la congruencia entre necesidades individuales y los valores alcanzados en el ejercicio de la función.

En los resultados obtenidos se encuentra una discrepancia entre las características de la tarea propuesta y el tiempo disponible para la misma repercutiendo de manera negativa en la satisfacción hacia el trabajo, considerando la posible frustración que se puede generar.

Por otro lado, la formación humana ejercida a partir de una relación interpersonal implica una exigencia alta a nivel personal, según la propuesta propia de la Red de Colegios Sodálites (2017) el docente católico no solo se limita a “enseñar” sino a educar, es decir

ayuda a sus estudiantes a “ser lo que son”...desplegando armónicamente lo que constituye su identidad para ser “más persona” humana, no sólo con “los otros” sino “para los otros”.

Este trabajo implicar un nivel alto de trabajo personal en el docente, existiendo vulnerabilidad al estrés, siendo este uno de los valores más bajos en la satisfacción de la acción tutorial.

El tema económico vinculado al trabajo es un factor muy estudiado históricamente. Lock (1976) señala que una de las escuela de pensamiento preponderantes en la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo es la denominada física económica, dicha enfoque está vinculado a niveles de satisfacción laboral ejercidos a partir de motivaciones externas que disponen y permiten al ser humano ejercer su respuesta laboral. Los tutores de los colegios estudiados perciben que la remuneración económica no está acorde al trabajo propio del ejercicio tutorial demandado (valor 2.2), siendo la característica de influencia mayor en la insatisfacción laboral.

En síntesis podríamos decir que el sistema de acción tutorial prioriza en la realización profesional motivos intrínsecos a través de la posibilidad para ejercer la tarea de manera autónoma con iniciativas personales y creativas por encima de motivos extrínsecos vinculados a la retribución económica.

#### **4.3.3 Respecto al segundo objetivo específico**

**Determinar el nivel de satisfacción de los tutores respecto de sus relaciones personales con los agentes involucrados en la función tutorial.**

Las relaciones personales ejercen un nivel de satisfacción moderado en la acción tutorial. Si bien se aprecia valores homogéneos en los distintos agentes involucrados en la comunidad educativa, se parecía una tendencia de mejor valor en la relación existente entre los compañeros de trabajo (4.2), siguiendo una valoración muy positiva en la relación con los alumnos (4.1). Los valores aun cuando se encuentran dentro del margen de satisfacción

moderada, son los relacionados a la relación con padres de familia (3.8) y personal administrativo (3.7).

Estos resultado podrían indicar que los Colegios están respondiendo a las características propias de la Pedagogía del acompañamiento definida en la propuesta pedagógica (RCS, 2017) donde se señala: *la pedagogía del acompañamiento educa en comunidad...* la comunidad educativa, conformada por alumnos, docentes, padres y colaboradores, es en sí misma un ámbito privilegiado para la formación integral de los alumnos y de evangelización y crecimiento personal para todos quienes hacen parte de ella...

Es de resaltar que los valores más altos en esta dimensión están relacionados a los agentes directamente vinculados al ejercicio de la función directamente vinculada al aula o los espacios cotidianos de trabajo dentro de la escuela: docentes y alumnos.

Esta característica está íntimamente ligada al modelo de satisfacción interactivo propuesto por Snyder y Ickers (1985) quienes señalan que una característica clave para la satisfacción en el trabajo está vinculada a la selección de situaciones que origina contextos humanos de homogeneidad, colocando a las personas en contacto con otras. Según Snyder estas relaciones interpersonales llevan a contextos estables.

En este sentido los contextos vinculados a la relación inter- tutores y relación tutor - alumno son percibidos como estables y muy positivos. Son percibidos como relaciones colaborativas, predecibles y vinculares, característica que brinda seguridad y por ende satisfacción.

Las relaciones percibidas hacia los padres de familia si bien son satisfactorias a nivel general, se aprecian indicadores específicos que pueden ser percibidas como menos satisfactorias, estos están vinculadas a la percepción de que los padres no logran comprender, involucrarse y responder ante las características problemáticas que el proceso del desarrollo de sus hijos pueden tener.

A nivel de relaciones interpersonales con el personal administrativo, se parecían niveles satisfactorios a nivel general, sin embargo existe una tendencia a verse disminuidas por la percepción de poca satisfacción a nivel del respaldo que brindan áreas de soporte tecnológico y de recursos humanos.

#### **4.3.4 Respecto al tercer objetivo específico**

**Determinar el nivel de satisfacción del tutor en relación la estructura organizativa del colegio, de los equipos de trabajo, el claustro de profesores y el consejo escolar de etapa.**

Los resultados obtenidos en la dimensión sobre la satisfacción del tutor en relación a a la estructura de organizativa del colegio reflejan un nivel moderado de satisfacción general, manteniendo los niveles moderados en todas las subdirecciones señaladas: estructura organizativa del colegio en general (3.9), de los equipos de soporte pedagógico (3.8), cuerpo de profesores (3.9), equipo de etapa (4.1).

La pedagogía de acompañamiento tiene como base un estilo de liderazgo caracterizado por la priorización de equipos de trabajo colaborativos en todos los niveles de la gestión educativa, desde la gestión directiva hasta los equipos que velan por los aspectos más funcionales, RCS, 2017.

Para Gonzales Tirado (1991) el concepto de satisfacción aparece ligado al clima de una organización, siendo estos un conjunto de estímulos, variables motivacionales y factores que el individuo percibe como características de su lugar de trabajo. Las actitudes, los sentimientos, las vivencias profundas y sobre todo las reacciones afectivas con que el sujeto se relaciona con el clima organizativo que percibe son la base de la satisfacción personal.

Los resultados permiten afirmar que el estilo de liderazgo propio de la pedagogía del acompañamiento genera un nivel de satisfacción moderada reflejando que esta característica repercute de manera en un clima laboral adecuado.

Si bien en la estructura organizativa encontramos valores muy homogéneos a nivel de las sub dimensiones, se aprecia una tendencia ligeramente superior en la satisfacción que se genera en el equipo de la etapa. Podemos decir que el proyecto educativo permite generar un ambiente adecuado de trabajo (4.3), logran transmitir de manera consistente el tipo de educación que se busca (4.2) probablemente a partir del liderazgo del director de cada etapa escolar (4.2). Este tipo de característica permite valorar la propuesta educativa ejerciendo un tipo de liderazgo muy consistente que adhiere al equipo de tutores por encima de factores externos puedan influir negativamente.

En esta área las características en riesgo por encontrarse disminuidas están en relación al reconocimiento e incentivo por parte de las autoridades generales de la escuela (3.3) como en la percepción de apertura para la colaboración en los documentos curriculares y normativos, como en las decisiones que se toman (3.4). Es probable que se perciba cierta distancia en la relación vincular con los cargos directivos generales del colegio.

#### **4.3.5 Respecto al cuarto objetivo específico**

**Comparar el nivel de satisfacción del tutor en relación a las dimensiones estudiadas según los colegios que conforman la comunidad educativa.**

Si bien se aprecia un nivel de satisfacción moderada en los tres colegios que conforman la comunidad educativa: Colegio de varones San Pedro (3.6), el colegio femenino Villa Caritas (3.8) y el Preescolar de ambos que es mixto (4.2). Existe una tendencia de mayor satisfacción en el nivel Preescolar.

Es de notar que el total de tutores en la etapa preescolar es menor que en la estructura general de los colegios de hombres y mujeres, es probable que al tener una estructura organizativa más pequeña, se hace más fácil el trabajo de variables que repercuten en la satisfacción hacia el trabajo.

Analizando los resultados de manera más específica a nivel de ítems encontramos.

Es en el nivel Preescolar donde encontramos los valores más altos de satisfacción llegando a valores de satisfacción alta vinculados a las siguientes características la iniciativa para ejercer la tarea (4.8) y innovación y creatividad permitida para ejercer el cargo (4.7), recursos disponibles para el trabajo (4.5) y la preparación profesional dada por la institución (4.5), nivel de colaboración entre los tutores de la etapa (4.5).

Paradójicamente es en el nivel preescolar donde también se evidencian los ítems más bajos de los colegios con niveles de insatisfacción moderada, siendo estos referidos al complemento económico brindado al tutor (1.8), el nivel de estrés que la acción tutorial implica (2.3).

Es probable que la temprana edad de los alumnos influya en el nivel de responsabilidad que percibe la tutora al ejercer la tarea.

Por otro lado, la banda de sueldo en el nivel preescolar es menor, al considerar el horario más corto de trabajo. Posiblemente esta característica si bien influye negativamente en el nivel de satisfacción, no repercute a nivel global en la percepción de satisfacción que ejerce la tutoría.

El colegio San Pedro evidencia niveles más bajos en relación al ítem relacionado al fomento de la investigación (3.4), existiendo probablemente un espíritu más crítico ante el manejo de la información y demanda de formación intelectual.



## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

**Primera.** Alineados al objetivo general planteado, la investigación permitió determinar el nivel de satisfacción en el ejercicio de la función tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento de los colegios San Pedro y Villa Caritas; corroborando la hipótesis planteada se aprecia un nivel de satisfacción moderado. Siendo homogéneos los resultados en las distintas sub dimensiones evaluadas referidas a la realización profesional, relaciones personales y estructura orgánica del colegio.

La propuesta educativa de los colegios en mención se basa en la Pedagogía del acompañamiento, poniendo el énfasis en la formación a partir del desarrollo del vínculo personal concibiendo el proceso de desarrollo a través del crecimiento personal y profesional de todos los miembros de la comunidad educativa. El nivel de satisfacción moderado corrobora el postulado de Gomes quien afirma que el proceso educativo basado en una educación personalizada genera un proceso de crecimiento personal en todos los integrantes, siendo este despliegue la fuente de la satisfacción en el trabajo para los involucrados.

**Segunda.** Como primer objetivo específico se propuso determinar el nivel de satisfacción de los docentes respecto a la realización profesional a través del ejercicio tutorial. Se encontraron niveles de satisfacción moderados. Efectuando un análisis específicos de items se encontró que los indicadores de mayor satisfacción en esta dimensión están vinculados a la posibilidad que la institución ofrece para innovar, crear, aplicar nuevas estrategias para el acompañamiento de los alumnos, esta característica se vincula íntimamente a la teoría de Bruggeman y Ulch quienes afirman que existe mayor satisfacción cuando la persona tiene la percepción de controlar la situación de trabajo.

En esta dimensión los valores menos favorecidos, más no insatisfactorios a nivel general, se relacionaron a las características de stress, dificultad en el manejo del tiempo y condiciones económicas brindadas por la institución. Esto confirma la teoría sobre la discrepancia que propone Lock (1976), a través de la que se afirma que la satisfacción existe o no a partir de la congruencia o incongruencia entre las necesidades individuales y los valores o tareas que busca el ejercicio de la tarea.

**Tercera.** La investigación permitió determinar que el nivel de satisfacción de los tutores respecto a sus relaciones personales son moderados. En este sentido los niveles encontrados en las subdimensiones son homogéneos. Encontrando una ligera tendencia a evidenciar mejores niveles de satisfacción en las relaciones personales con los pares (compañeros) y en la relación con el alumno. Estas relaciones interpersonales se dan en un vínculo cotidiano, relaciones percibidas como estables y predecibles.

Los agentes educativos que el tutor percibe con satisfacción moderada pero con indicadores menores son las relaciones con los padres de familia a quienes percibe con un buen vínculo pero con dificultad para acompañar a los hijos cuando las situaciones se tornan problemáticas. La relación con la administración del colegio da la tendencia menos favorecida, en especial en el vínculo con áreas relacionadas a recursos humanos y soporte tecnológico.

**Cuarta.** Por otro lado, se encontró niveles de satisfacción moderados en cuanto a la estructura organizativa del colegio, evidenciando niveles homogéneos en las subdimensiones evaluadas.

La pedagogía del acompañamiento pone énfasis en un estilo de liderazgo colaborativo, los tutores de los colegios responden con satisfacción moderada a dicha característica.

Los indicadores más altos en esta su dimensión se relacionan a la percepción de satisfacción en cuanto al equipo de la etapa, reflejando valores mejores en cuanto al liderazgo e inspiración del director de etapa, el consenso al comprender el tipo de educación que se busca impartir y las redes de soporte que perciben entre los compañeros de trabajo.

Las características que se perciben con menos satisfacción están relacionadas al reconocimiento de la dirección general y participación de los maestros en la propuesta curricular y reglamentaria del colegio.

**Quinta.** Finalmente, en cuanto a la comparación de los niveles de satisfacción según el agrupamiento de la Comunidad Educativa según el sexo al que se educa: Colegio Femenino Villa Caritas, Colegio Masculino San Pedro y nivel Preescolar mixto, no se encuentran diferencias significativas en los niveles de satisfacción, siendo en los tres casos niveles de satisfacción moderados.

Es de resaltar que en el nivel preescolar se aprecia una tendencia a mayor satisfacción en todas las dimensiones y subdimensiones evadas, siguiéndole el Villa Cartas, siendo el San Pedro el colegio que aun cuando expresa niveles de satisfacción moderada, evidencia los niveles menores.

El preescolar evidencia los únicos valores en satisfacción alta e insatisfacción al mismo tiempo. Los valores de satisfacción alta están referidos a la realización profesional que se percibe en el ejercicio tutorial tanto a nivel de la capacidad para ejercer el cargo con autonomía y creatividad y la preparación que recibe para asumirlo.

Estos valores que discrepan significativamente con la insatisfacción moderada que genera el nivel de stress y la compensación económica por ejercer el cargo. Es posible que la edad temprana exija mayor responsabilidad repercutiendo en los niveles de satisfacción del docente y la percepción de retribución económica que esta implica.

El colegio San Pedro muestra valores de insatisfacción moderada en relación a la motivación para efectuar investigación educativa.

### **Recomendaciones**

A la luz de las conclusiones dadas en la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones que permitan optimizar el nivel de satisfacción que genera el cargo de Tutor a la luz de la Pedagogía del acompañamiento en los colegios San Pedro y Villa Caritas:

**Primera.** Elaborar un curso de formación con los principios de la Pedagogía del acompañamiento a fin de categorizar la experiencia vivida actualmente en el colegio y buscar optimizar más los niveles de satisfacción llevándolos a niveles altos.

**Segunda.** Compartir las buenas prácticas de los Tutores, a fin de que a manera de desarrollo profesional colaborativo se enriquezcan con las distintas iniciativas que actualmente están gestando para realizar el proceso de acompañamiento de alumnos y familias.

**Tercera.** Incrementar los espacios de trabajo personal con los tutores a fin de poder manejar el stress que naturalmente genera el ejercicio docente en especial a nivel de la acción individual y grupal de los alumnos.

**Cuarta.** Crear una mejor gestión del tiempo en los tutores, priorizando las tareas necesarias, determinando las tareas que pueden distanciarse en el tiempo a fin de que el tutor perciba mejor organización del tiempo en las tareas y responsabilidades asignadas.

**Quinta.** Comunicar mejor la compensación económica que se recibe por el ejercicio tutorial y establecer una proyección futura de aumento salarial de acuerdo a los parámetros considerados por el área administrativa del colegio.

**Sexta.** Establecer una revisión más detallada del plan de recursos humanos del colegio a fin de lograr una mayor cercanía al tutor que permite captar las necesidades de los mismos a fin de proporcionar planes de mejora profesionales y personales.

**Setima.** Establecer un diagnóstico de la atención del área de tecnología, a fin de comprender mejor las necesidades de los tutores y efectuar planes de mejora tanto en la atención como en la percepción de ayuda.

**Octava.** La dirección general del colegio puede establecer un plan de acción a fin de poder captar de manera más directa las necesidades de los tutores y poder respaldar personalmente las tareas encomendadas con un sistema de reconocimiento.

**Novena.** Establecer de manera colaborativa con los docentes la revisión curricular de las áreas, a fin de que puedan recoger de ellos las dificultades y necesidades, previo a las revisiones curriculares y normativas del docente.

**Decima.** Establecer proyectos de investigación en el campo de la educación y en especial en el campo de la tutoría. Es posible documentar las buenas prácticas existentes a fin de poder compartirlas a nivel nacional o internacional, incursionando y aportando al mundo pedagógico a partir de la propuesta de los Colegios San Pedro y Villa Caritas.



### Referencias Bibliográficas

- Alcazar, J.A, Javaloyes, JJ. (2015). *Apuntes para una educación centrada en la persona*. Madrid: Identitas educación.
- Álvarez, N. (2010). La descentralización educativa en el Perú. *Educación*. Vol. XIX, N° 37, pp. 7-26
- Arancibia, V. (2011). *Manual de Psicología Educacional*. Santiago de Chile: Ediciones universidad católica de chile.
- Belaúnde, C., Gonzales, N y Eguren, M. (2003) ¿Lección para el maestro? La experiencia del Plan Nacional de Capacitación Docente – PLANCAD. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Bélanger, P. (1997). *Aprender para la vida*. Fuentes UNESCO. Ed.91, p.7.
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., Garavito, C. (2003). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*. Vol. 7. Universidad de la Sabana.
- Carrasco, J. (2014). *Educación personalizada*. Madrid: Síntesis.
- Consejo Superior de los Colegios San Pedro y Villa Caritas. (2012). *Proyecto Educativo Institucional de los Colegios San Pedro y Villa Caritas (PEISPVC)*. Lima.
- Caballero, R. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. En *Revista de curriculum y formacion del profesorado*, 6 (1-2), 2002.
- Caballero J. (2003). Satisfaccion e instatisfaccion de los jefes de estudios de los centros escolares. En *Revista de investigacion educativa*, 21, 2, pp. 415-435.
- Caballero, M. y Mata, F. (2004). Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. En *Revista de Educación*, núm.333, pp 363-384.

- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía –Brasil). Tesis doctoral del programa de doctorado en calidad y procesos de innovación educativa*. Departamento de pedagogía aplicada. Facultad de ciencias de la educación. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Darling-Hammond, L., Rothman, R. (2011). *Teacher and Leader Effectiveness in High-Performing Education Systems*. Washington, DC: Alliance for Excellent Education and Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Draxl, A., 2006. *Conferencia a maestros de los Colegios San Pedro y Villa Caritas*. En Colegios San Pedro y Villa Caritas. Apertura del Año Escolar 2012.
- Dawis, R. V. And Lofquist, LH (1984). *A Psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press
- García Hoz, V. (1993). *Introducción general a una pedagogía de la persona*. Madrid: EDICIONES RIALP.
- García Hoz, V. (1994). *La orientación en la educación institucionalizada. La formación ética*. Madrid: EDICIONES RIALP.
- Gomez Dacal, G. *Centros educativos eficaces*. En ISSN 0212-2650, N° 187, 1991, págs. 11-17.
- Hackman, J.R y Oldman, G.R (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. En *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp 250/279.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. (2a ed.). New York: Wiley.
- Herder (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona.
- Ministerio de Educación. PERÚEDUCA. Sistema digital para el aprendizaje. Disponible en <http://alianza.perueduca.pe/que-es-perueduca.html> .

- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*, Ed. 40, pp. 5-21.
- Ismodes, R., 2010. *Conferencia a maestros de los Colegios San Pedro y Villa Caritas*. En Colegios San Pedro y Villa Caritas. Apertura del Año Escolar 2012.
- Issacs, D. (2004). Ocho cuestiones esenciales en la dirección de centros educativos. Navarra: EUNSA
- Locke, E. (1984). *Social Psychology and Organization Behavior*. M Grunnebert y T Wall (eds). Pp 93-117. New York. John Wiley and Sons.
- López, A. (2006). *Cómo lograr una formación integral*. Madrid: SAN PABLO.
- Padron, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de la Laguna.
- Pujol, C. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. En *Revista de docencia Universitaria*. Vol 14 (2), julio-diciembre 2016, 262-292.
- Red de Colegios Sodalites, 2017. *Propuesta educativa. Documento elaborado para el Encuentro de Directores de Colegios Sodálites*. Abril 2017, Lima Perú.
- Robbins, S. (1996). *Organization behavior: Concepts, controversies applications*. (7ma ed.) New Jersey. Prentice Hall International Editions.
- Tejero Gonzales, Fernandez Diaz. Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. En *Revista Electronica Investigación y Evaluación Educativa*. RELIEVE, v 15, n2, 1-16.

Torres, G. y Equipo de Investigación Universidad de Jaen. Analisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. En *Revista Contextos Educativos*, 13 (2010), 27-41.

Zubieta, J.C. y Susinos, T. *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE, 1992.

**ANEXOS  
DE LA INVESTIGACIÓN**



**Anexo N° 1.**  
**Matriz de consistencia**

<b>Tema</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
Satisfacción en el ejercicio tutorial.	¿Cuál es el nivel de satisfacción respecto de la función tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento que poseen los tutores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas?	Determinar el nivel de satisfacción respecto de la función tutorial basada en la pedagogía del acompañamiento de los profesores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas.	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> Determinar el nivel de satisfacción de los docentes respecto a la realización profesional a través del ejercicio de la función tutorial.</li> <li><b>2.</b> Determinar el nivel de satisfacción de los tutores respecto de sus relaciones personales con los agentes involucrados en la función tutorial.</li> <li><b>3.</b> Determinar el nivel de satisfacción del tutor en relación la estructura organizativa del colegio, de los equipos de trabajo, el claustro de profesores y el consejo escolar de etapa.</li> <li><b>4.</b> Comparar el nivel de satisfacción del tutor en relación a las dimensiones estudiadas según los colegios que conforman la comunidad educativa.</li> </ol>	El nivel de satisfacción en el ejercicio de la función tutorial basado en la Pedagogía del Acompañamiento de los profesores de los Colegios San Pedro y Villa Caritas es moderado.	Cuestionario relativo a nueve dimensiones de la satisfacción en el trabajo (Adaptación. Caballero, 2001)

## Anexo N° 2.

## Encuesta de satisfacción laboral previo al piloto

<b>CUESTIONARIO RELATIVO A NUEVE DIMENSIONES DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO DE LA ACCION TUTORIAL</b> <b>Adaptación CABALLERO, 2001.</b>	
<i>Estimado tutor, este cuestionario está diseñado para comprender como la acción tutorial permite obtener satisfacción en el trabajo. El aporte de los resultados permitirá mejorar los factores y agentes que están involucrados en tu trabajo.</i>	
<b>Te pedimos que puedas contestar a los siguientes datos personales:</b>	
1. Sexo:	Femenino ( )      Masculino ( )
2. Edad:	Entre 21 y 35 años ( )    Entre 35 y 45 años ( )    Más de 45 ( )
3. Sexo al que enseñas:	Femenino ( )      Masculino ( )
4. Ed ad:	Preschool( )    Elementary ( )    Middle ( )    High ( )
5. Tiempo de permanencia en el colegio:	uno a dos años ( )    tres a cuatro años ( )    más de cinco años ( )
6. Cursos a los que asististe para formarte como tutor:	Curso de inducción para profesores nuevos ( ) Curso de formación tutorial PFT ( ) Curso en Pedagogía del Acompañamiento FPA ( )
7. Grado	Egresado de Universidad ( )    Licenciado en educación ( ) Post grado en educación ( )
7. Señala otro curso recibido fuera del colegio que aporta a tu labor tutorial:	
<i>A continuación hallará varios bloques de proposición referidas a ámbitos diversos de la actuación del tutor.</i>	
<i>Expresa por favor, el nivel de satisfacción o insatisfacción que le producen las situaciones descritas. Para responder, rodee con un círculo el número correspondiente con la siguiente clave</i>	

<b>1: Insatisfacción alta</b>						
<b>2: Insatisfacción moderada</b>						
<b>3: Ni satisfacción ni insatisfacción</b>						
<b>4: Satisfacción Moderada</b>						
<b>5: Satisfacción alta</b>						
<b>1. REALIZACIÓN PROFESIONAL</b>					<b>Grado de satisfacción</b>	
<b>1</b>	Las posibilidades que me ofrecen en el cargo de tutor para ser creativo y disfrutar de mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades.	1	2	3	4	5
<b>3</b>	Libertad y autonomía que me ofrece el cargo de tutor para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
<b>4</b>	El desempeño cotidiano del cargo.	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Las condicionales generales en que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>6</b>	La tensión que comporta mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>7</b>	El reconocimiento social que percibo como tutor.	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Las condiciones materiales en que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>9</b>	El tiempo que dispongo para realizar mis tareas.	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Mi preparación profesional para desempeñar el cargo.	1	2	3	4	5
<b>11</b>	La forma de acceder al cargo.	1	2	3	4	5
<b>12</b>	El complemento económico que percibo por mi trabajo de tutor.	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Las condiciones materiales en que realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
<b>14</b>	En general el nivel de logro alcanzado en mi trabajo como tutor me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en su realización profesional y valore su satisfacción.						
<b>2.RELACIONES PERSONALES</b>					<b>Grado de satisfacción</b>	
<b>2.1 INTERACCIÓN TUTOR ALUMNO</b>					<b>Grado de satisfacción</b>	
<b>15</b>	EL respeto a las normas de convivencia dentro del centro por parte de los alumnos.	1	2	3	4	5
<b>16</b>	La flexibilidad y apertura que poseo ante las iniciativas y participación de los alumnos en el centro.	1	2	3	4	5
<b>17</b>	La existencia de un adecuado nivel de convivencia.	1	2	3	4	5
<b>18</b>	El nivel de participación y colaboración de los alumnos en el centro.	1	2	3	4	5
<b>19</b>	El grado de cumplimiento de los derechos de los alumnos.	1	2	3	4	5
<b>20</b>	El grado de aceptación que tengo entre los alumnos.	1	2	3	4	5
<b>21</b>	La dedicación e interés de los alumnos por el estudio.	1	2	3	4	5
<b>22</b>	La participación de los alumnos en el los órganos de gobierno- nivel de liderazgo.	1	2	3	4	5
<b>23</b>	En general mis relaciones académicas y personales con los alumnos me producen un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en sus relaciones con el alumnado y valore el nivel de satisfacción.						

<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.2 RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS</b>						
24	La integración con mis compañeros en horas de trabajo.	1	2	3	4	5
25	El prestigio que poseo entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
26	Las relaciones con mis compañeros fuera del horario escolar.	1	2	3	4	5
27	El respaldo que ha tenido del profesorado del colegio.	1	2	3	4	5
28	El clima del colegio en relación con el desempeño de mis funciones.	1	2	3	4	5
29	El clima existente entre los miembros de la etapa con el director de etapa.	1	2	3	4	5
30	El respeto a las aportaciones de cada profesor al desarrollo del colegio.	1	2	3	4	5
31	El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por parte de compañeros.	1	2	3	4	5
32	La existencia de problemas, presiones políticas resistencias entre los compañeros.	1	2	3	4	5
33	El clima del trabajo que predomina entre los compañeros-	1	2	3	4	5
34	La ayuda que recibo de mis colegas-	1	2	3	4	5
35	En general, el clima relacional que percibo entre los distintos niveles de convivencia profesional con mis compañeros me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en sus relaciones con los compañeros y valore el nivel de satisfacción						
<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.3 LA RELACIÓN CON LOS PADRES</b>						
36	La participación de los padres en la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
37	La ayuda que prestan los padres al trabajo de los profesores.	1	2	3	4	5
38	La preocupación de los padres por el estudio de sus hijos-	1	2	3	4	5
39	La objetividad de los padres al afrontar los problemas de sus hijos.	1	2	3	4	5
40	La participación de los padres en los órganos de gobierno.	1	2	3	4	5
41	El reconocimiento de mi trabajo por los padres.	1	2	3	4	5
42	Las exigencias de los padres respecto a la tutoría.	1	2	3	4	5
43	La ayuda y apoyo que recibo por parte de los padres.	1	2	3	4	5
44	El respeto de los padres hacia las competencias de los tutores y profesores.	1	2	3	4	5
45	Las relaciones entre padres y profesores.	1	2	3	4	5
46	En general el clima relacional que percibo con los padres me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en su relación con los padres y valore el nivel de satisfacción						
<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.4 RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA</b>						
47	El apoyo de la administración o área de personal a la labor docente	1	2	3	4	5
48	Los medios y recursos que la administración o área de personal pone a tu disposición.	1	2	3	4	5
49	Nivel de información que aportas a administración o área de personal para las decisiones que debe tomar.	1	2	3	4	5
50	Las facilidades institucionales para la resolución de mis problemas.	1	2	3	4	5
51	La ayuda e información que recibo del administrador o área del personal.	1	2	3	4	5

52	La atención de la administración o área del personal en las bajas del profesorado	1	2	3	4	5
53	La colaboración de otras áreas a la acción tutorial: deportes, extracurriculares, familia	1	2	3	4	5
54	La cooperación de la municipalidad con el colegio.	1	2	3	4	5
55	La coordinación entre el personal de administración.	1	2	3	4	5
56	La información o ayuda que recibo de los equipos de apoyo externo.	1	2	3	4	5
57	En general, el clima que percibo de la administración me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresar otros aspectos que le afecten en sus relaciones con la administración y comunidad educativa y valore su nivel de satisfacción.						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.1. EL COLEGIO EN GENERAL</b>						
58	La existencia de objetivos claramente definidos a nivel general	1	2	3	4	5
59	La planificación adecuada de las tareas generales	1	2	3	4	5
60	La existencia de un proyecto de trabajo común y participativo.	1	2	3	4	5
61	La organización académica del colegio	1	2	3	4	5
62	La coordinación de todo el profesorado en aspectos fundamentales.	1	2	3	4	5
63	El clima de las reuniones generales.	1	2	3	4	5
64	El nivel de diálogo y colaboración dentro del equipo directivo.	1	2	3	4	5
65	La disponibilidad de recursos materiales (espacios y mobiliario, aulas) en mi etapa.	1	2	3	4	5
66	La disponibilidad de recursos tecnológicos en mi etapa.	1	2	3	4	5
67	Las posibilidades de participación en la vida de la etapa.	1	2	3	4	5
68	En general la estructura organizativa que ofrece el Colegio me produce un nivel de satisfacción	1	2	3	4	5
Expresar otros aspectos que le afecten en relación con el Centro docente y valore el nivel de satisfacción.						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.2 LOS EQUIPOS DE TRABAJO</b>						
69	El clima en que se desarrollan los equipo de trabajo (tutorías de grado, equipo de una asignatura, equipo formador).	1	2	3	4	5
70	La organización y disponibilidad de recursos económicos y materiales.	1	2	3	4	5
71	La configuración de los equipos docentes.	1	2	3	4	5
72	La preocupación de los equipos formadores por implantar nuevas metodologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, ayudar a los profesores en su docencia.	1	2	3	4	5
73	La disposición de los compañeros en el trabajo de estos equipos.	1	2	3	4	5
74	La dedicación al área académica.	1	2	3	4	5
75	La dedicación de adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales).	1	2	3	4	5
76	La coordinación existente respecto a programas, metodologías, evaluación	1	2	3	4	5
77	La operatividad y eficacia de las reuniones.	1	2	3	4	5

78	La adecuación de la actividad del aula a una visión colectiva y consensuada de la escuela.	1	2	3	4	5
79	El reconocimiento e incentivo, por parte de la administración, directores de etapa, encargado de acompañamiento al trabajo efectivamente realizado.	1	2	3	4	5
80	La potenciación de la investigación en grupo	1	2	3	4	5
81	En general, el clima que percibo en los equipos de trabajo me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en relación con los equipos y valore el nivel de satisfacción.						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.3 EL CLAUSTRO DE PROFESORES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
82	La participación del profesorado.	1	2	3	4	5
83	La influencia del profesorado en las decisiones que se toman en el centro	1	2	3	4	5
84	La eficacia de claustro como órgano para la discusión y toma de decisiones sobre cuestiones profesionales del trabajo docente.	1	2	3	4	5
85	La eficacia y la operatividad de las reuniones	1	2	3	4	5
86	La colaboración y participación de los profesores en la elaboración del proyecto curricular, reglamento de profesores, etc.	1	2	3	4	5
87	La planificación de las reuniones de profesores.	1	2	3	4	5
88	Las competencias que la norma atribuye a los profesores	1	2	3	4	5
89	La relación de equilibrio y estabilidad entre el consejo de etapa y claustro de profesores.	1	2	3	4	5
90	El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones.	1	2	3	4	5
91	En general, el clima relacional que percibo en el claustro de profesores me produce un nivel de satisfacción:	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en relación con claustro de profesores y valore el nivel de satisfacción						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.4 EL EQUIPO DE LA ETAPA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
92	El consenso y compromiso sobre el tipo de educación:	1	2	3	4	5
93	La clarificación y reflexión colectiva sobre las metas educativas de la etapa.	1	2	3	4	5
94	La eficacia del Consejo de etapa como órgano de gestión y participación de la Comunidad Educativa	1	2	3	4	5
95	La eficacia en el cumplimiento de las funciones propias de cada uno en la etapa.	1	2	3	4	5
96	La existencia de un plan anual de trabajo que sea algo más que una exigencia formal	1	2	3	4	5
97	La operatividad y dinámica de las reuniones	1	2	3	4	5
98	El grado de aceptación, coordinación e integración de los diferentes sectores que forman parte del consejo de etapa	1	2	3	4	5
99	El ambiente de colaboración, coordinación y respeto entre sus miembros de la etapa.	1	2	3	4	5
100	Las relaciones entre padres, profesores y alumnos	1	2	3	4	5
101	El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones	1	2	3	4	5

<b>102</b>	La influencia del director de etapa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
<b>103</b>	En general el clima que percibo en mi etapa me produce un nivel de satisfacción	1	2	3	4	5
<b>104</b>	Expresa otros aspectos que le afecten en relación con la etapa y valore el nivel de satisfacción					
<i>Otras causas de satisfacción o insatisfacción</i>						
<i>En resumen, mi nivel de satisfacción es de</i>		1	2	3	4	5

### Anexo N° 3. Matriz para validación de jueces utilizada



**UNIVERSIDAD DE PIURA**  
Facultad de Ciencias  
de la Educación

**FICHA DE VALIDACIÓN  
DEL INSTRUMENTO**

#### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : .....
- 1.2 Cargo e institución donde labora : .....
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**
- 1.4 Autor del instrumento : **Caballero**

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Crterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente  
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30}$$

=

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

#### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Lima, setiembre 2017

## Anexo N° 4. Matriz de Valoración de expertos



**UNIVERSIDAD DE PIURA**  
Facultad de Ciencias  
de la Educación

**FICHA DE VALIDACIÓN  
DEL INSTRUMENTO**

### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Arturo Lapa Rivera  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Colegio San Pedro  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**  
 1.4 Autor del instrumento : **Caballero**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias		
Criterios	Indicadores	D	R	B			
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Inferimos los objetivos que se desprenden de la indicación inicial.		
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No puedo opinar		
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>CONTEO TOTAL</b>				<b>30</b>			
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)				<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

**Coefficiente de validez :**

$$\frac{A + B + C}{30}$$

=

1

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**Validez muy buena**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Lima, setiembre 2017

## Observaciones

- Falta tilde en la indicación general inicial "... para comprender **cómo** la acción..."
- En el primer bloque se repiten la opción 8 y 13
- En la #5 error de tipeo "**condicionales**" o es "condiciones"?
- En el segundo bloque errores de tildación en 18, 20 y 21
- Bloque 2 Relaciones con los compañeros: errores en los números 24 y 35
- Con los padres: errores 36,
- En general algunos errores más del mismo tipo en la prueba.



### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Cynthia Otero  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Encargada del Area de Acompañamiento Preescolar  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**  
 1.4 Autor del instrumento : **Caballero**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>				<b>30</b>	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = 1$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**Validez Muy buena**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena



### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : .....Denicsa Vela Bravo.....  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Encargada de Adecuaciones Curriculares- Colegio Villa Caritas  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**  
 1.4 Autor del instrumento : **Caballero**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>CONTEO TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente de validez :  $\frac{A + B + C}{30} = 1$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**Validez muy buena**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Lima, setiembre 2017



### I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Nombres y apellidos del validador : Esther Medina Jordán  
 1.2 Cargo e institución donde labora : Encargada de Acompañamiento. Colegio San Pedro  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo de la acción tutorial**  
 1.4 Autor del instrumento : **Caballero**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>	Algunos no como por ejem: la tensión que comporta mi trabajo, el prestigio que poseo entre mis compañeros, las relaciones entre padres y profesores
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X	
<b>CONTEO TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Total</b>

Coefficiente  
de validez :

$$\frac{A + B + C}{30} = 0.96$$

### III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

**Validez Muy buena**

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

Lima, setiembre 2017

**Anexo N° 5.**  
**Encuesta Satisfacción en el trabajo final**

<b>CUESTIONARIO RELATIVO A NUEVE DIMENSIONES DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO DE LA ACCION TUTORIAL</b> <b>Adaptación CABALLERO, 2001.</b>
<i>Estimado tutor, este cuestionario está diseñado para comprender como la acción tutorial permite obtener satisfacción en el trabajo. El aporte de los resultados permitirá mejorar los factores y agentes que están involucrados en tu trabajo.</i>
<b>Te pedimos que puedas contestar a los siguientes datos personales:</b>
1. Sexo: Femenino ( )      Masculino ( )
2. Edad: Entre 21 y 35 años ( )    Entre 35 y 45 años ( )    Más de 45 ( )
3. Sexo al que enseñas: Femenino ( )      Masculino ( )
4. Edad: Preschool( )    Elementary ( )    Middle ( )    High ( )
5. Tiempo de permanencia en el colegio: uno a dos años ( ) tres a cuatro años ( )    más de cinco años ( )
6. Cursos a los que asististe para formarte como tutor: Curso de inducción para profesores nuevos ( ) Curso de formación tutorial PFT ( ) Curso en Pedagogía del Acompañamiento FPA ( )
7. Grado Egresado de Universidad ( )    Licenciado en educación ( ) Post grado en educación ( )
7. Señala otro curso recibido fuera del colegio que aporta a tu labor tutorial:
<i>A continuación hallará varios bloques de proposición referidas a ámbitos diversos de la actuación del tutor. Expresa por favor, el nivel de satisfacción o insatisfacción que le producen las situaciones descritas. Para responder, rodee con un círculo el número correspondiente con la siguiente clave</i>
<b>1: Insatisfacción alta</b>
<b>2: Insatisfacción moderada</b>
<b>3: Ni satisfacción ni insatisfacción</b>
<b>4: Satisfacción Moderada</b>
<b>5: Satisfacción alta</b>

<b>1. REALIZACIÓN PROFESIONAL</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
1	Las posibilidades que me ofrecen en el cargo de tutor para ser creativo y disfrutar de mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Las oportunidades que tengo para ejecutar iniciativas y desarrollar mis capacidades.	1	2	3	4	5
3	Libertad y autonomía que me ofrece el cargo de tutor para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
4	El desempeño cotidiano del cargo.	1	2	3	4	5
6	El nivel de stress o tensión que comporta mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	El reconocimiento social que percibo como tutor.	1	2	3	4	5
8	Las condiciones materiales en que dispongo para la realización de mi trabajo (sala de profesores, recursos tecnológicos, etc.).	1	2	3	4	5
9	El tiempo que dispongo para realizar mis tareas.	1	2	3	4	5
10	Mi preparación profesional para desempeñar el cargo.	1	2	3	4	5
11	El proceso de selección de tutores (la forma de acceder al cargo)	1	2	3	4	5
12	El complemento económico que percibo por mi trabajo de tutor.	1	2	3	4	5
Expresé otros aspectos que le afecten en su realización profesional y valore su satisfacción.						
<b>2.RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.1 INTERACCIÓN TUTOR ALUMNO</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
13	EL respeto a las normas de convivencia dentro del centro por parte de los alumnos.	1	2	3	4	5
14	La apertura ante las iniciativas y participación de los alumnos en el centro.	1	2	3	4	5
15	La existencia de un adecuado nivel de disciplina en la realización tutor y alumno.	1	2	3	4	5
16	El nivel de participación y colaboración de los alumnos en el centro.	1	2	3	4	5
17	El grado de cumplimiento de los derechos de los alumnos.	1	2	3	4	5
18	El grado de aceptación que tengo entre los alumnos.	1	2	3	4	5
19	La dedicación e interés de los alumnos por el estudio.	1	2	3	4	5
20	La participación de los alumnos a nivel de liderazgo (Houses, sistema de encargos del aula, proyectos solidarios, apoyo en actividades).	1	2	3	4	5
21	En general mis relaciones académicas y personales con los alumnos me producen un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresé otros aspectos que le afecten en sus relaciones con el alumnado y valore el nivel de satisfacción.						
<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.2 RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
22	La integración con mis compañeros en horas de trabajo.	1	2	3	4	5
23	El prestigio que poseo entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
24	Las relaciones con mis compañeros fuera del horario escolar.	1	2	3	4	5
25	El respaldo que tengo del profesorado del colegio.	1	2	3	4	5
26	El clima del colegio en relación con el desempeño de mis funciones.	1	2	3	4	5
27	El clima existente entre los miembros de la etapa con el director de etapa.	1	2	3	4	5

28	El respeto a las aportaciones de cada profesor al desarrollo del colegio.	1	2	3	4	5
29	El grado de cumplimiento y celo por el trabajo bien hecho por parte de compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
30	La existencia de problemas, presiones políticas resistencias entre los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
31	El clima del trabajo que predomina entre los compañeros-	1	2	3	4	5
32	La ayuda que recibo de mis colegas-	1	2	3	4	5
33	En general, el clima relacional que percibo entre los distintos niveles de convivencia profesional con mis compañeros me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresé otros aspectos que le afecten en sus relaciones con los compañeros y valore el nivel de satisfacción						
<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.3 LA RELACIÓN CON LOS PADRES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
34	La participación de los padres en la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
35	La ayuda que prestan los padres al trabajo de los profesores.	1	2	3	4	5
36	La preocupación de los padres por el estudio de sus hijos-	1	2	3	4	5
37	La objetividad de los padres al afrontar los problemas de sus hijos.	1	2	3	4	5
38	La participación de los padres en los órganos de gobierno (APAFA, delegadas).	1	2	3	4	5
39	El reconocimiento de mi trabajo por los padres.	1	2	3	4	5
40	Las exigencias de los padres respecto a la tutoría.	1	2	3	4	5
41	La ayuda y apoyo que recibo por parte de los padres.	1	2	3	4	5
42	El respeto de los padres hacia las competencias de los tutores y profesores.	1	2	3	4	5
43	Las relaciones entre padres y profesores.	1	2	3	4	5
44	En general el clima relacional que percibo con los padres me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresé otros aspectos que le afecten en su relación con los padres y valore el nivel de satisfacción						
<b>2. RELACIONES PERSONALES</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>2.4 RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
45	El apoyo de la administración o área de personal a la labor docente	1	2	3	4	5
46	Los medios y recursos que la administración o área de personal pone a tu disposición.	1	2	3	4	5
47	Nivel de información que aportas a administración o área de personal para las decisiones que debe tomar.	1	2	3	4	5
48	Las facilidades institucionales para la resolución de mis problemas.	1	2	3	4	5
49	La ayuda e información que recibo del administrador o área del personal.	1	2	3	4	5
50	La atención de la administración o área del personal en las bajas del profesorado	1	2	3	4	5
51	La colaboración de otras áreas a la acción tutorial: deportes, extracurriculares, familia	1	2	3	4	5
52	La coordinación entre el personal de administración.	1	2	3	4	5
53	La información o ayuda que recibo de los equipos de apoyo externo.	1	2	3	4	5
54	En general, el clima que percibo de la administración me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresé otros aspectos que le afecten en sus relaciones con la administración y comunidad educativa y valore su nivel de satisfacción.						

<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.1. EL COLEGIO EN GENERAL</b>						
55	La existencia de objetivos claramente definidos a nivel general	1	2	3	4	5
56	La planificación adecuada de las tareas generales	1	2	3	4	5
57	La existencia de un proyecto de trabajo común y participativo.	1	2	3	4	5
58	La organización académica del colegio	1	2	3	4	5
59	La coordinación de todo el profesorado en aspectos fundamentales.	1	2	3	4	5
60	El clima de las reuniones generales.	1	2	3	4	5
61	El nivel de diálogo y colaboración dentro del equipo directivo.	1	2	3	4	5
62	La disponibilidad de recursos materiales (espacios y mobiliario, aulas) en mi etapa.	1	2	3	4	5
63	La disponibilidad de recursos tecnológicos en mi etapa.	1	2	3	4	5
64	Las posibilidades de participación en la vida de la etapa.	1	2	3	4	5
65	En general la estructura organizativa que ofrece el Colegio me produce un nivel de satisfacción	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en relación con el Centro docente y valore el nivel de satisfacción.						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.2 LOS EQUIPOS DE TRABAJO</b>						
66	El clima en que se desarrollan los equipo de trabajo (tutorías de grado, equipo de una asignatura, equipo formador).	1	2	3	4	5
67	La organización y disponibilidad de recursos económicos y materiales.	1	2	3	4	5
68	La configuración de los equipos docentes.	1	2	3	4	5
69	La preocupación de los equipos formadores por implantar nuevas metodologías, sugerir actividades, motivar el trabajo, ayudar a los profesores en su docencia.	1	2	3	4	5
70	La disposición de los compañeros en el trabajo de estos equipos.	1	2	3	4	5
71	La dedicación al área académica.	1	2	3	4	5
72	La dedicación de adaptaciones curriculares necesarias (niveles, ciclos, necesidades especiales).	1	2	3	4	5
73	La coordinación existente respecto a programas, metodologías , evaluación	1	2	3	4	5
74	La operatividad y eficacia de las reuniones.	1	2	3	4	5
75	La adecuación de la actividad del aula a una visión colectiva y consensuada de la escuela.	1	2	3	4	5
76	El reconocimiento e incentivo, por parte de la administración, directores de etapa, encargado de acompañamiento al trabajo efectivamente realizado.	1	2	3	4	5
77	La potenciación de la investigación en grupo	1	2	3	4	5
78	En general, el clima que percibo en los equipos de trabajo me produce un nivel de satisfacción.	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en relación con los equipos y valore el nivel de satisfacción.						

<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.3 EL CLAUSTRO DE PROFESORES</b>						
<b>79</b>	La participación del profesorado.	1	2	3	4	5
<b>80</b>	La influencia del profesorado en las decisiones que se toman en el centro	1	2	3	4	5
<b>81</b>	La eficacia de claustro como órgano para la discusión y toma de decisiones sobre cuestiones profesionales del trabajo docente.	1	2	3	4	5
<b>82</b>	La eficacia y la operatividad de las reuniones	1	2	3	4	5
<b>83</b>	La colaboración y participación de los profesores en la elaboración del proyecto curricular, reglamento de profesores, etc.	1	2	3	4	5
<b>84</b>	La planificación de las reuniones de profesores.	1	2	3	4	5
<b>85</b>	Las competencias que la norma atribuye a los profesores	1	2	3	4	5
<b>86</b>	La relación de equilibrio y estabilidad entre el consejo de etapa y claustro de profesores.	1	2	3	4	5
<b>87</b>	El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones.	1	2	3	4	5
<b>88</b>	En general, el clima relacional que percibo en el claustro de profesores me produce un nivel de satisfacción:	1	2	3	4	5
Expresa otros aspectos que le afecten en relación con claustro de profesores y valore el nivel de satisfacción						
<b>3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA</b>		<b>Grado de satisfacción</b>				
<b>3.4 EL EQUIPO DE LA ETAPA</b>						
<b>89</b>	El consenso y compromiso sobre el tipo de educación:	1	2	3	4	5
<b>80</b>	La clarificación y reflexión colectiva sobre las metas educativas de la etapa.	1	2	3	4	5
<b>91</b>	La eficacia del Consejo de etapa como órgano de gestión y participación de la Comunidad Educativa	1	2	3	4	5
<b>92</b>	La eficacia en el cumplimiento de las funciones propias de cada uno en la etapa.	1	2	3	4	5
<b>93</b>	La existencia de un plan anual de trabajo que sea algo más que una exigencia formal	1	2	3	4	5
<b>94</b>	La operatividad y dinámica de las reuniones	1	2	3	4	5
<b>95</b>	El grado de aceptación, coordinación e integración de los diferentes sectores que forman parte del consejo de etapa	1	2	3	4	5
<b>96</b>	El ambiente de colaboración, coordinación y respeto entre sus miembros de la etapa.	1	2	3	4	5
<b>97</b>	Las relaciones entre padres, profesores y alumnos	1	2	3	4	5
<b>98</b>	El grado de cumplimiento de los acuerdos que se toman en las reuniones	1	2	3	4	5
<b>99</b>	La influencia del director de etapa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
<b>100</b>	En general el clima que percibo en mi etapa me produce un nivel de satisfacción	1	2	3	4	5
<b>101</b>	Expresa otros aspectos que le afecten en relación con la etapa y valore el nivel de satisfacción					
<i>Otras causas de satisfacción o insatisfacción</i>						
<i>En resumen, mi nivel de satisfacción es de</i>		1	2	3	4	5

**Anexo N° 6.**  
**Resultados de Confiabilidad Piloto**

**Piloto. Validación de confiabilidad.**

**Dimensión 1. Realización Profesional**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	14

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	49,70	37,789	,365	,799
P2	49,20	39,511	,662	,773
P3	49,50	39,833	,585	,777
P4	48,90	42,322	,520	,787
P5	49,30	41,122	,721	,779
P6	50,00	48,889	-,296	,843
P7	49,60	37,822	,730	,764
P8	50,00	38,667	,518	,779
P9	50,80	33,956	,723	,755
P10	49,60	41,156	,312	,796
P11	49,60	38,711	,634	,772
P12	51,50	37,167	,406	,794
P13	49,90	39,656	,672	,773
P14	49,20	45,067	,028	,811

**Dimensión 2. Relaciones Personales.****Subdimensión 2.1. Relaciones interpersonales alumnos****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,688	9

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P15	33,80	11,289	,476	,634
P16	32,80	12,844	,588	,637
P17	33,00	12,000	,618	,618
P18	33,30	14,233	,072	,717
P19	32,90	12,100	,432	,646
P20	32,60	15,156	-,012	,711
P21	33,50	10,500	,672	,585
P22	33,60	11,600	,255	,709
P23	32,90	13,656	,373	,666

## Subdimensión 2.2 Compañeros de trabajo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P24	45,80	37,956	,642	,829
P25	45,50	37,611	,544	,831
P26	46,30	33,789	,456	,844
P27	45,60	36,267	,744	,820
P28	45,50	36,500	,684	,823
P29	45,80	34,400	,445	,843
P30	45,60	34,489	,786	,813
P31	45,70	35,122	,751	,816
P32	46,40	34,933	,415	,846
P33	45,80	41,733	,003	,871
P34	45,50	37,167	,847	,821
P35	45,40	37,378	,793	,823

**Subdimensión 2.3 Relación con los padres****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	11

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P36	40,10	27,211	-,128	,927
P37	40,20	21,067	,718	,901
P38	39,90	25,433	,425	,915
P39	40,80	20,178	,859	,892
P40	40,50	21,389	,764	,898
P41	39,80	19,956	,896	,890
P42	40,00	22,889	,557	,909
P43	39,80	21,289	,891	,892
P44	39,50	23,167	,679	,904
P45	39,70	22,011	,698	,902
P46	39,70	22,011	,698	,902

### Subdimensión 2.4 Relación con la administración

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	11

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P47	35,80	75,289	,788	,965
P48	35,90	71,878	,851	,964
P49	36,20	71,067	,893	,962
P50	35,90	71,878	,945	,960
P51	36,10	72,100	,953	,960
P52	36,90	77,878	,668	,969
P53	36,40	78,267	,724	,967
P54	37,40	76,933	,820	,965
P55	36,40	78,044	,740	,967
P56	36,10	74,544	,913	,962
P57	35,90	71,878	,945	,960

**Dimensión 3 Estructura Organizativa****Subdimensión 3.1 Organización Colegio en general****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	11

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P58	40,10	57,433	,348	,936
P59	40,20	55,289	,642	,929
P60	40,60	51,378	,608	,928
P61	40,80	46,400	,828	,918
P62	40,70	47,567	,870	,916
P63	40,70	46,900	,925	,913
P64	40,60	45,156	,902	,914
P65	40,80	48,844	,653	,928
P66	40,70	54,678	,654	,928
P67	40,40	51,822	,708	,924
P68	40,40	48,267	,777	,921

**Subdirmensión 3.2 Equipos de trabajo****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	13

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P69	46,20	113,511	,590	,967
P70	47,10	103,656	,826	,962
P71	46,60	111,156	,720	,965
P72	46,60	101,156	,928	,960
P73	46,70	105,567	,849	,962
P74	46,60	105,378	,932	,960
P75	46,80	113,289	,769	,965
P76	46,80	101,289	,837	,962
P77	46,80	100,400	,808	,963
P78	46,70	102,233	,917	,960
P79	47,10	100,100	,838	,962
P80	47,80	103,733	,801	,963
P81	46,60	103,822	,893	,961

**Subdimensión 3.2 Estructura organizativa Profesores****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	10

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P82	35,20	52,844	,894	,941
P83	36,00	45,111	,772	,943
P84	35,90	48,989	,748	,942
P85	35,70	46,233	,827	,938
P86	35,90	52,100	,746	,943
P87	35,60	48,711	,916	,935
P88	35,60	50,489	,747	,942
P89	35,70	45,567	,793	,941
P90	35,40	49,822	,706	,943
P91	35,40	47,600	,897	,935

### Subdimensión 3.3 Estructura organizativa Equipo de etapa

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	10

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P82	35,20	52,844	,894	,941
P83	36,00	45,111	,772	,943
P84	35,90	48,989	,748	,942
P85	35,70	46,233	,827	,938
P86	35,90	52,100	,746	,943
P87	35,60	48,711	,916	,935
P88	35,60	50,489	,747	,942
P89	35,70	45,567	,793	,941
P90	35,40	49,822	,706	,943
P91	35,40	47,600	,897	,935

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	104

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	411,20	4009,067	,392	,988
P2	410,70	4025,567	,597	,988
P3	411,00	4044,889	,358	,988
P4	410,40	4048,044	,500	,988
P5	410,80	4038,178	,661	,988
P6	411,50	4088,722	-,086	,988
P7	411,10	4009,211	,668	,988
P8	411,50	4032,944	,368	,988
P9	412,30	3951,789	,813	,988
P10	411,10	4012,767	,547	,988
P11	411,10	4026,322	,502	,988
P12	413,00	3994,889	,475	,988
P13	411,40	4004,267	,869	,988
P14	410,70	4075,789	,030	,988
P15	411,60	4087,378	-,075	,988
P16	410,60	4064,044	,218	,988
P17	410,80	4027,289	,598	,988
P18	411,10	4037,878	,390	,988
P19	410,70	3995,122	,780	,988
P20	410,40	4066,711	,195	,988
P21	411,30	4031,122	,403	,988
P22	411,40	4040,489	,232	,988
P23	410,70	4069,122	,146	,988
P24	411,00	4030,000	,675	,988
P25	410,70	4042,456	,405	,988
P26	411,50	3987,389	,527	,988
P27	410,80	4022,400	,656	,988

P28	410,70	4011,567	,756	,988
P29	411,00	3982,667	,583	,988
P30	410,80	3989,956	,850	,988
P31	410,90	4016,989	,614	,988
P32	411,60	4017,822	,370	,988
P33	411,00	4045,111	,260	,988
P34	410,70	4029,122	,757	,988
P35	410,60	4019,822	,881	,988
P36	411,20	4085,733	-,169	,988
P37	411,30	4014,233	,642	,988
P38	411,00	4067,333	,286	,988
P39	411,90	3984,100	,947	,988
P40	411,60	4010,044	,764	,988
P41	410,90	3986,767	,920	,988
P42	411,10	4014,989	,752	,988
P43	410,90	4014,989	,794	,988
P44	410,60	4036,489	,630	,988
P45	410,80	4021,956	,661	,988
P46	410,80	4021,956	,661	,988
P47	411,00	3978,000	,797	,988
P48	411,10	3948,989	,887	,988
P49	411,40	3938,044	,959	,988
P50	411,10	3961,433	,878	,988
P51	411,30	3962,233	,890	,988
P52	412,10	4003,656	,624	,988
P53	411,60	4002,044	,709	,988
P54	412,60	3985,822	,862	,988
P55	411,60	4010,489	,630	,988
P56	411,30	3987,122	,784	,988
P57	411,10	3961,433	,878	,988
P58	410,60	4036,489	,630	,988
P59	410,70	4034,900	,668	,988
P60	411,10	3991,878	,724	,988
P61	411,30	3966,900	,775	,988
P62	411,20	3965,511	,898	,988

P63	411,20	3964,622	,905	,988
P64	411,10	3940,544	,946	,988
P65	411,30	4003,567	,516	,988
P66	411,20	4040,844	,524	,988
P67	410,90	4011,211	,672	,988
P68	410,90	3992,544	,654	,988
P69	410,60	4018,933	,664	,988
P70	411,50	3966,500	,822	,988
P71	411,00	4020,222	,622	,988
P72	411,00	3947,778	,940	,988
P73	411,10	3981,211	,814	,988
P74	411,00	3982,000	,871	,988
P75	411,20	4029,956	,676	,988
P76	411,20	3958,400	,791	,988
P77	411,20	3943,733	,827	,988
P78	411,10	3959,433	,893	,988
P79	411,50	3944,056	,839	,988
P80	412,20	3957,067	,872	,988
P81	411,00	3968,667	,873	,988
P82	410,70	4026,456	,798	,988
P83	411,50	3966,722	,695	,988
P84	411,40	3991,156	,725	,988
P85	411,20	3961,511	,839	,988
P86	411,40	4025,600	,618	,988
P87	411,10	3990,767	,849	,988
P88	411,10	4002,544	,733	,988
P89	411,20	3938,844	,923	,988
P90	410,90	3998,322	,687	,988
P91	410,90	3969,211	,941	,988
P92	410,80	3977,511	,971	,988
P93	410,90	3956,989	,931	,988
P94	410,60	3986,933	,742	,988
P95	410,60	3986,933	,742	,988
P96	411,10	3941,878	,866	,988
P97	411,30	3936,233	,854	,988

P98	410,80	3978,622	,831	,988
P99	410,80	3978,622	,831	,988
P100	410,50	4020,722	,886	,988
P101	410,80	3976,622	,848	,988
P102	411,00	3936,667	,871	,988
P103	410,80	3957,956	,900	,988
P104	410,80	4035,733	,701	,988