

Pontificia Universidad Católica del Perú  
Escuela de posgrado  
Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación

## **PERCEPCIÓN DE LAS MAESTRAS EN RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTÍMULO DEL CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR TRILCE**

**KATIA LUCÍA FÉLIX RAMOS**

[katiafelix02@hotmail.com](mailto:katiafelix02@hotmail.com)

[a20075789@pucp.edu.pe](mailto:a20075789@pucp.edu.pe)

### **Referencia general de la investigación**

La presente investigación sigue la línea de Desarrollo Profesional del Docente, y se relaciona con el estudio de las condiciones y recursos específicos que requiere el docente para crecer como profesional de la educación. Por ello, esta investigación tuvo como problema principal ¿Cuál es la percepción de las maestras en relación con las políticas de estímulos planteadas en el Centro Educativo Particular Trilce Primaria?

A partir de este cuestionamiento, se buscó, en primer lugar, identificar las principales políticas de estímulo que se aplican en la mencionada institución para luego conocer la percepción de las maestras del nivel primario frente a tales políticas. Finalmente, y a partir de los resultados obtenidos, se desea proponer lineamientos para optimizar la formulación de políticas de estímulo en el colegio Trilce.

### **Objetivos de la investigación**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

Analizar la percepción de las maestras en relación con las políticas de estímulos docentes planteadas en el centro educativo particular Trilce Primaria.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar las principales políticas de estímulo docente que se aplican en el centro educativo particular Trilce.
- Conocer la percepción de las maestras del nivel primaria sobre las políticas de estímulo docente.

- Analizar las sugerencias de las maestras del nivel primaria para optimizar la formulación de políticas de estímulo docente en el centro educativo particular Trilce.

### **Diseño general de la investigación**

La presente investigación es de nivel exploratorio y descriptivo. Es exploratorio cuando el objetivo es precisamente explorar, sondear, descubrir posibilidades. De otro lado, se trata de una investigación de carácter descriptivo porque se ha revisado y descrito las políticas de estímulo a través del análisis de documentos y de las percepciones de las maestras. La muestra del estudio estuvo constituida por 4 docentes del nivel primario, a quienes se sometió a entrevistas semiestructuradas que fueron debidamente grabadas para su posterior transcripción y análisis. También se realizó investigación bibliográfica y se consultó documentos del C.E.Trilce sobre políticas de estímulo para sus trabajadores.

### **Conclusiones (copia textual del informe)**

- 1 Después del proceso de investigación, tanto del material bibliográfico —el cual cada día es mayor— como de las otras fuentes —documentos y entrevistas—, se puede señalar, en primer lugar, que las políticas de estímulo a los docentes constituyen un elemento importante del proceso educativo, tal como lo demuestra el hecho de que países como Estados Unidos, Colombia o Chile, entre otros, han establecido lineamientos específicos al respecto. Con ello se busca, principalmente, elevar el nivel del servicio educativo, pues los estímulos al docente son una forma de reconocimiento y valoración de su trabajo a la vez que un aliciente para que ese trabajo mantenga siempre índices aceptables de calidad.
- 2 Trilce reconoce la importancia de los estímulos a los docentes. Por ello, cuenta con un sistema de reconocimientos y premios que son entregados a su personal a lo largo del año, de acuerdo a criterios de evaluación del desempeño o como asignación por fechas o motivos especiales.
- 3 Las percepciones observadas en las entrevistas realizadas a las maestras señalan una aprobación de parte de las docentes con respecto a los estímulos monetarios concedidos por el centro educativo. Las maestras opinan que estos incentivos

contribuyen notablemente a desempeñarse de la mejor manera posible, más allá de alguna observación sobre equidad de sueldos en la institución. Y aunque la relación existente entre el plantel y sus trabajadores no debería basarse solamente en estímulos monetarios, lo cierto es que ello influye favorablemente, que redunde en beneficio de la institución o, más concretamente, en el trabajo que realiza el profesor en el aula.

- 4 En cuanto a las percepciones analizadas sobre los estímulos no monetarios, las maestras refieren que la principal gestora de estos estímulos es la docente coordinadora del nivel primario, quien sigue atentamente a cada uno tanto en su desempeño laboral durante el año escolar, así como en la interacción y aceptación del alumnado a cargo de cada profesor. Refieren que durante el año, fuera de las fechas específicas fijadas en el calendario de celebraciones del colegio, ella les otorga pequeños mensajes de felicitación resaltando la cualidad de cada educador, y en las fechas especiales para los docentes (como el día del maestro) les confiere reconocimiento público mediante diplomas, creando así un ambiente de respeto y confraternidad entre los profesores y sus superiores.
- 5 Por otro lado, en esta misma subvariable de estímulos no monetarios, es un punto a tomar en cuenta que las maestras manifiestan la necesidad de ser reconocidas tanto por sus superiores inmediatos como por los demás representantes del centro educativo. Esto, por supuesto, señala la permanente necesidad que tiene el maestro de ser reconocido por todos aquellos que orientan y dirigen su labor.
- 6 Un punto importante en materia de estímulos no monetarios a los docentes son las capacitaciones. Si bien es cierto que no se trata de premiaciones en el sentido estricto de la palabra, es un factor delimitante en la formación del profesional de la educación, pues es sabido que todo conocimiento siempre se renueva, incrementa y mejora. Esto implica que el plantel no solo está interesado en premiar a los docentes, sino también en elevar la calidad profesional. Esta iniciativa cuenta con una respuesta positiva de parte de las maestras del centro educativo Trilce, aunque aseguran que sería saludable si la institución asume el costo total de estos cursos.

### **Recomendaciones (opcional)**

#### Recomendaciones generales para la gestión de políticas de estímulo docente.

- 1 Es indispensable *hacer un seguimiento* de la labor docente, para constatar si la respuesta a los estímulos es la esperada.
- 2 *Trabajar* las políticas de estímulo propuestas por la Institución en forma conjunta, rescatando las experiencias y las opiniones de los que más conocen el proceso educativo, y en particular de los maestros, pues la percepción que estos tienen del fenómeno educativo es un material valioso para el planteamiento de planes y proyectos de mejoramiento en todos los niveles del sistema.
- 3 *Implementar o mejorar* políticas de estímulo internas, pues estas ayudan a crear una competencia leal y contribuyen a elevar la autoestima de los docentes cuando sienten que su labor sí es reconocida.

#### Recomendaciones para la gestión de políticas de estímulo docente monetarias/ materiales.

- 1 *Continuar propiciando viajes solventados por el centro educativo*, pues tomar en cuenta la percepción de las maestras es valioso.
- 2 *Continuar con los premios en efectivo y premios materiales*. Según la percepción de los docentes han sentido gran satisfacción al recibir estímulos monetarios.

#### Recomendaciones para la gestión de políticas de estímulos docente no monetarias.

- 1 *Utilizar estímulos emocionales*, verbales o no verbales, para destacar los logros cotidianos del docente. Felicitaciones, mensajes motivadores y otros servirán para elevar su autoestima, así como su identificación con su labor profesional y la institución en la que ejerce.
- 2 *Continuar diseñando y definiendo* jornadas de capacitación docente tanto internas como en universidades de prestigio, asegurando su financiamiento, como parte de las políticas de estímulo docente. La capacitación como estímulo no económico ofrece beneficios a largo plazo, pues un docente actualizado será cada vez más consciente

de su valía y sabrá buscar y encontrar las motivaciones que su alta preparación le exige. Y no se trata solo de capacitaciones académicas, para incrementar sus conocimientos, sino también con cursos de liderazgo, que servirán para moldear profesores seguros de sus fortalezas y dispuestos a afrontar los desafíos históricos que plantea el futuro y también el presente.

#### Recomendaciones para los estudios sobre políticas de estímulo docente.

- 1 Considerando que la educación peruana se encuentra en la búsqueda constante de calidad, es necesario *investigar* lo avanzado hasta ahora en políticas de estímulo docente, comparando las experiencias internas con las de otros países. Esto brindaría modelos adecuados para implementar políticas de estímulo realmente efectivas, o mejorar las ya existentes.
- 2 La investigación sobre políticas de estímulo ofrece permanentemente retos y desafíos, pues no es de ningún modo un campo cerrado ni definido. Se recomienda *estudiar* con profundidad el contraste entre políticas de estímulo de diversas instituciones: públicas y privadas; de la capital y del interior. Es de suponer que a partir de esta confrontación de realidades se descubra (o se confirme) la gran brecha que divide a las instituciones educativas de todo el país, y, al ampliarse esta visión, se explore nuevas alternativas de solución.