



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en
Instituciones Educativas Polidocentes
del distrito de Morropón, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Doctora en Educación

AUTORA:

La Madrid Benites, Lourdes Consuelo (ORCID: 0000-0002-8186-4729)

ASESOR:

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria.

Dedico mi tesis de doctorado a Dios Todopoderoso, por concederme la motivación y salud para la conclusión de esta investigación. A mis padres en el cielo quienes me dieron la vida, educación y consejos que siempre llevo presente, a mi esposo por su confianza y apoyo y a mis queridos hijos que son mi fuente de inspiración en crecimiento como profesional.

Agradecimiento.

Mi agradecimiento y gratitud a mi esposo e hijos porque supieron comprender cuando estaba desarrollando mi tesis.

Agradezco a mi asesor por su paciencia y apoyo en el desarrollo del presente estudio.

A los directores y docentes por su apoyo desinteresado donde desarrollé mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLÓGICA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	36
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

Índice de tablas

Tabla 1	18
Tabla 2	22
Tabla 3	22
Tabla 4	23
Tabla 5	23
Tabla 6	25
Tabla 7	39

Índice de figuras

Figura 1.....	25
Figura 2.....	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar un modelo de convivencia que permitirá el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón. Se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo propositivo y con un diseño no experimental. Para el diagnóstico se realizó un cuestionario aplicado a 50 docentes y 3 directores objeto de la investigación a través del Google drive para identificar el desempeño de los docentes en las instituciones educativas teniendo como resultado que El 41,5% (22) docentes y directivos se identificaron con un nivel bajo en el desempeño y para determinar el modelo se revisó documentos de los últimos 5 años de base de datos institucionales, revistas científicas indexadas, Scopus y Programas Curriculares aprobados por el Ministerio de educación del Perú. Teniendo como resultado un modelo de convivencias fundamentado en las teorías del constructivismo basado en los aportes de Ausubel y Vigotsky considerando además el entorno digital actual. Concluyendo que cuenta con dimensiones pedagógicas, políticas y éticas que permitirán mejorar la calidad del sistema educativo peruano, la labor de los docentes porque el desempeño del maestro constituye un factor en la calidad del servicio educativo.

Palabras claves: Ética, Fortalecimiento, Pedagógica, Política, Programa.

Abstract

The objective of this research was to design a coexistence model that will allow the strengthening of teaching performance in multi-teacher educational institutions in the district of Morropón. The methodology used was a quantitative approach with a descriptive and propositional approach and a non-experimental design. For the diagnosis, a questionnaire was applied to 50 teachers and 3 directors object of the research through google drive to identify the performance of teachers in the educational institutions with the result that 41.5% (22) teachers and directors were identified with a low level of performance and to determine the model, documents of the last 5 years of institutional database, indexed scientific journals, Scopu and Curricular Programs approved by the Ministry of Education of Peru were reviewed. The result was a model of coexistence based on the theories of constructivism based on the contributions of Ausbel and Vigotsky, considering also the current digital environment. Concluding that it has pedagogical, political and ethical dimensions that will improve the quality of the Peruvian educational system, the work of teachers because the teacher's performance is a factor in the quality of the educational service.

Keywords: Ethics, Strengthening, Pedagogical, Policy, Program.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la Unesco y ciertos estados celebraron entre los años 2001 y 2010, la Década Internacional por una cultura de paz y no violencia para los niños de mundo. Este tipo de acción nos reflejaron la importancia que tiene la convivencia y la violencia en la educación. Chirinos, et al., (2017) señalan que, en una buena convivencia es primordial estructurar el emprendimiento de la gestión del talento humano.

Estudios como Regina (2019), considera la convivencia, la atmosfera psicológica particular que se encuentra ligada a satisfacer las necesidades del ser humano, por lo que aquellas personas que laboran en una institución no se sienten motivadas o poco motivadas al ejercer todas sus obligaciones que implique su profesión.

Conocer las causas subyacentes de la motivación, permitirá actuar sobre ellas para que las personas estén motivadas en el ámbito educativo, puesto que la buena convivencia en muchos de los casos actúa como condicionante para el buen desempeño de los docentes.

Actualmente, el desempeño de los docentes de instituciones polidocentes alcanzan son satisfactorias cuando la Gestión de la convivencia en las instituciones es realizada con el liderazgo directivo donde los autores educativos interactúan y se sienten a gusto trabajando. De allí que (Thomas 2020) señalan que la convivencia se entiende como aquel grupo de propiedades, cualidades o atributos dentro de una zona de trabajo en concreto que se perciben, se experimentan o se sienten en las personas que lo componen y que influyen en su conducta.

Franco (2018) Describe: “el contexto juega un rol preponderante en la motivación de los trabajadores, si no se tiene un agradable ambiente de trabajo no existirá estímulos, por ejemplo, el no existir espacios de confraternidad no se podrá rendir de manera óptima en la labor. (p. 122).

En Perú, (Ley 29719) menciona promover la convivencia libre de violencia en las instituciones educativas, comprometiéndose democráticamente en adecuarse en un ambiente solidario, promotor y tolerante de la autonomía en la educación artículo 5 del Reglamento de la ley.

La construcción marco un buen desempeño docentes se fundamenta en la práctica reflexiva sobre la profesión y la función que toma en la sociedad, en lo cultural y en el avance de la igualdad. Lora L. (2019)

En el plano educativo local, se carece de modelos de Gestión de la convivencia en las Instituciones educativas, la mala convivencia que se vive dentro de las Instituciones educativas, por lo tanto, constituye una de las principales preocupaciones a atender fundamentando la Gestión de la Convivencia.

En la UGEL de Morropón, existen directores y docentes que tienen una mala convivencia dentro de las Instituciones, directivos, docentes, estudiantes y administrativos, que alteran la convivencia escolar entre docentes desmotivándolos, hoy en día tenemos un 80% de docentes desmotivados a nivel de distrito, Porcentaje que nos invita a reflexionar por qué su desempeño en las aulas es deficiente.

Se nos hace imposible el imaginar una comunidad no tenga algún conflicto a partir de un desacuerdo entre sus habitantes, lo primordial es saber manejar con liderazgo y lograr una convivencia tranquila entre las personas.

(Ariola,2018) nos indica que se habla poco de la organización que se debe desarrollar en un recurso de aprendizaje y adiestramiento, sino que también se habla de un mundo de actitudes, intereses, emociones y afectividad que se desarrolla en el interno de las relaciones interpersonales.

En las I.E polidocentes del distrito de Morropón, se observa el desinterés de los docentes en su desempeño en las aulas indicando que no se encuentran motivados debido a la mala convivencia en la que también se aprecia el no liderazgo de los directores.

Es por ello por lo que, el ambiente organizacional se le conoce como clima organizacional, es el factor que catalán (2018) logra considerar como atmosfera psicológica particular que se encuentra ligada a una satisfacción de las necesidades del ser humano.

Para el desarrollo de la siguiente investigación se formuló el siguiente problema:
¿En qué medida el diseño de un modelo de convivencia permite el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas poli docentes Morropón ,2020?

Este estudio se justifica en la medida cómo el modelo de convivencia ayuda los directores y docentes para que tengan una buena convivencia en las instituciones educativas. Esta misión sobre la investigación resulta de realizar procesos para la observación de los problemas o de ciertas deficiencias que se tiene en algunos docentes para expresarles a sus compañeros sus sentimientos, inquietudes, ideas y emociones adecuadamente. Se llevo a observar que los directivos y algunos docentes no se expresan de manera amable con sus demás compañeros de trabajo, usando apodosos para identificarlos en lugar de utilizar sus nombres para llamarlos, se les falta el respeto haciéndoles bromas y aplicando un inadecuado vocabulario.

En relación con la justificación social, es necesario conocer el respeto, la actitud, resolver conflictos, escuchar a los demás y la forma de reacción ante los demás, el uso de un adecuado lenguaje para expresar y generen una buena convivencia en la institución educativo y que ponen en práctica en su labor, en sus hogares y en la calle a fin de se imparta en un programa que involucre a los docentes y directores. Su justificación científica busca aportar a otros investigadores para que se interesen sobre el tema que se está investigando como la convivencia en la institución educativa y el desempeño docente. Sirve como antecedente para otras investigaciones que exploren este complejo mundo de los seres humano. Fortaleciendo las relaciones interpersonales en la sociedad donde se practique los valores y buenas costumbres.

En la justificación educacional el diseño de un modelo de convivencia para fortalecer el desempeño de los docentes de la institución educativa pretende mejorar las relaciones interpersonales entre ellos, enriquecer sus experiencias y tener una convivencia optima entre ellos, fortaleciendo sus lazos de compañerismo y amistad. Con el programa que se trabajara, lo que busca es el desarrollo de habilidades comunicativas entre los docentes y que fomenten su trato más amable y sincero. Logrando los objetivos que se plantearon habrá en la institución educativa un ambiente adecuado y propicio entre el director y los

docentes que faciliten el desarrollo sus clases, los docentes expresan de forma adecuada su punto de vista sobre diversos temas y escucharan opiniones de cada uno de sus compañeros. Se pretende evitar conflictos en un futuro, como la agresividad entre compañeros de trabajo, intimidación, violencia, conductas disruptivas y antisociales y algún problema de convivencia, para tener un clima propicio de interacción espontánea y de buen trato entre los compañeros y así lograr una experiencia enriquecedora en la práctica educativa.

Por lo que se planteó el siguiente objetivo general: Diseñar un modelo de convivencia que permitirá el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón, 2020. De este objetivo general se desagregan los objetivos específicos. Identificar el desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón. Identificar los elementos de un modelo de convivencia que permita el desempeño docente. Proponer un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del buen desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes.

II. MARCO TEÓRICO

Diferentes estudios a **nivel internacional** han reportado datos significativos respecto a los problemas sobre la convivencia y el desempeño docente, así tenemos Franco (2018), el propósito de esta investigación es el de velar concepciones y modelos de administración en la convivencia en las instituciones educativas entre directivos y docentes en escuelas urbanas en el sector público y privado en los municipios de Yaguara (Huila) y Flandes (Tolima) (Colombia). Llegando a las siguientes conclusiones, su concepción sobre una convivencia escolar entre los directivos y los docentes, podemos encontrar tres perspectivas que se relacionan entre el conflicto y su conciliación, siendo ideal para la convivencia con valores, que evidencian una riqueza conceptual, como distintos referentes sustentan la construcción y la concepción actúan como facilitador u obstaculizan la convivencia en las escuelas. Las concepciones facilitadoras tienen un vínculo con la concertación, aquella comunicación asertiva, lecturas de

contextos familiares y personales, participando de actores educativos, los trabajos que orienten a los estudiantes y las redes internas de la institución. Sus concepciones que sus obstáculos mantienen a ciertos aspectos vinculados con la normativa de la institución, un inadecuado trato entre los involucrados, poca o nula actividad académica en los estudiantes y no formando valores en ellos.

Así mismo Lora (2019) en su investigación, su objetivo es elaborar una propuesta de mejoramiento institucional a partir de la evaluación del currículo de una institución educativa (Colombia). Llegando a la siguiente conclusión, no existen estudios o documentos a nivel institucional o local sobre las necesidades en la sociedad y de estudiantes que constituyen en fundamentar un diseño curricular y que posibilitan tomar decisiones para delimitar el perfil de egresado y que pueda responder a las expectativas. En el PEI se logra plantear la existencia de una población donde las condiciones de vulnerabilidad por el desplazamiento y los estudiantes con barreras cognitivas, encontrando evidencias de atención adecuadas a las necesidades emocionales, de inclusión y académicas.

De la misma manera Beltrán (2019) en su trabajo de investigación tiene como objetivo, constructo teórico sobre el Ethos Docente de Educación Primaria en épocas de crisis del aprendizaje. Llegaron a la siguiente reflexión, los docentes de educación primaria se encuentran debilitados en cuanto a los rasgos emocionales, donde la empatía e intensidad requieren cultivar una formación en valores que eleva la estima del docente frente a las dificultades, en la cual la creatividad fluya en función de las necesidades que se presentan, en este sentido, tener el sentido es importante desarrollar ciertas capacidades emocionales que le permitan mantener una adecuada estima personal.

Así mismo González (2018) en su investigación su objetivo es establecer la sensibilidad del instrumento para detectar ciertos cambios, la manera de como los docentes construyen una convivencia y problemas tras la intervención por medio de un diplomado basándose en la aplicación de estrategias en los diversos establecimientos donde laborar (Chile). Llegando como conclusión, sus resultados consideran en términos de utilidad para lograr la comprensión, la descripción y la evaluación de la convivencia escolar respondiendo las demandas formativas que

sucedan en la escuela. Si la institución educativa intenta adiestrar a los estudiantes para llegar a ser adultos, con la capacidad de participar de manera constructiva en una sociedad democrática, aportando en el desarrollo de esta y empoderándose con sus actitudes, habilidades y saberes que se requiere, existe evidencia de que ello no está ocurriendo.

A **nivel nacional** tenemos por su parte Valenzuela (2017) en su trabajo de investigación tiene como indefinido decretar la relación entre la gestión institucional y el desempeño de los docentes de instituciones nacionales de nivel secundario del distrito de Hunter (Arequipa). Se llega a concluir que hay una relación entre el desempeño de la formación y la gestión organizacional, siendo directa porque tiene una relación estrecha entre cada uno de los indicadores de las variables y el desempeño de sus docentes. Llevándose a cabo de manera regular, esto se debe a que un gran porcentaje de docentes demostraron tener debilidades pedagógicas y éticas, percibiendo una fluctuación donde los docentes no tienen el criterio unificado en el desarrollo eficaz y eficiente de las dimensiones pedagógicas, éticas y políticas en el desempeño pedagógico.

De misma manera Aguirre (2016) su investigación tiene objetivo el determinar una relación entre el apoyo educativo y la formación del profesorado en las instituciones educativas públicas RED 03- UGEL 05- San Juan de Lurigancho (Lima). Llegando a concluir que se prueba que existe una relación positiva entre el desempeño docente y el acompañamiento pedagógico, existiendo una relación directa y significativa entre las variables que se están investigando; también encontramos una relación entre el clima idóneo para aprender y el acompañamiento pedagógico siendo significativa y directa, que se llevó a cabo la investigación.

Chenet Zuta (2017) Tiene como objetivo en su trabajo de investigación, diseñar y aplicar estrategias para mejorar las prácticas de enseñanza para implementar un modelo de gestión de convivencia denominado Aprendizaje de convivencia. Llega a la conclusión, al implementar cierto modelo sobre la gestión de la convivencia en alguna institución educativa, se necesita realizar una estrategia para mejorar sus prácticas docentes, esto se debe a que los docentes son el eje principal y articular de los integrantes pertenecientes de la comunidad educativa, liderando cada uno de los procesos académicos y llegando a consensos sobre su convivencia y

trabajando en equipo para afrontarles en la realidad de su contexto. En los objetivos que se proponen en esta investigación podemos conocer concepciones que deben tener los docentes para buscar alguna resolución, buscando conocer lo que suceda en el problema por medio de la comunicación, la corrección es reconocer el daño hecho a otro docente, retribuyéndola por medio de acciones y su reconciliación conserva la relación que se establece con los demás. Con respecto a los conflictos, cada docente concibe sus diferencias entre ellos, sobre sus ideas, puntos de vistas o conceptos que no lleguen a un acuerdo y que logre generar una agresión verbal o física. Intervienen algunos valores como, por ejemplo; la tolerancia, el respeto y el dialogo. El procedimiento que busca resolver estos contratiempos, lo lleva a cabo el docente que busque conciliar las diferencias, tomando el papel de mediador.

Es así que, identificando los elementos de la gestión educativa y su diagnóstico, permite realizar su diseño y aplicarlo en la estrategia que mejore las prácticas de los docentes a través de talleres divididos en cuatro fases: en un primer momento, la información obtenida sobre el modelo de la gestión de la convivencia, sobre la reflexión de los roles del docente en la convivencia en la institución educativa es un segundo momento; en un tercer momento, el intercambio de las experiencias y la discusión de ideas, elaborando un saber en lo colectivo y por último la evaluación de las estrategias sobre la mejora del desempeño del profesor.

Se finaliza, que las concepciones se vinculan en gran porcentaje con la investigación de Villamizar (2016), donde se fundamenta un modelo sobre la gestión de la convivencia en el programa llamado "Aprendiendo a convivir" (Rincón y Rojas, 2013). En el intercambio de experiencias y discusión de ideas, los docentes construyen nuevas definiciones sobre el rol de los docentes en la convivencia escolar, se les implica una resolución, la reconciliación y a la reparación de los conflictos sucedidos en la institución educativa.

Según Beltrán (2020). modelo de convivencia constituye un conjunto de sesiones de aprendizaje con actividades de sensibilización e interiorización, que incluye la organización, practicas, procesos, planificación de las actividades,

procedimiento y los recursos en el desarrollo y la implementación, llevarlos a efecto, que tiene por objetivo fortalecer la práctica docente institucional Polidocentes del distrito de Morropón.

Se puede definir la convivencia entre los docentes, como aquella coexistencia pacífica de cada miembro de la comunidad educativa, tienen una interrelación positiva, lo que les permiten cumplir de forma adecuada sus objetivos educativos con un clima bueno donde desarrollan de forma integral a sus estudiantes. Ríos (2019)

La convivencia entre las personas que pertenecen a una comunidad educativa crea un clima de interrelaciones, la cual podemos entender como una red de relaciones en la sociedad, logran desarrollarla en un espacio y en un tiempo determinado. Esta convivencia se configura en un espacio relacional de crecimiento y cooperación, que se construye y reconstruye diariamente.

La variable convivencia entre docentes tiene tres dimensiones: las relaciones académicas, relaciones afectivas y las relaciones sociales. La dimensión sobre las relaciones afectivas, abarcan el lado afectivo de las personas, por ejemplo: desacuerdos, cuando se sienten susceptibles ante cierta tensión en un grupo, amistades, la falta de comunicación, tolerancia, valores y comprensión. Villamizar (2016)

Se transmite conocimientos, suscitando sentimientos positivos sobre la convivencia, se adquieren actitudes favorables para lograr la convivencia con demás personas. Tienen los siguientes aspectos: la tensión del grupo se considera en la institución educativa siempre producen tensiones que repercuten en el salón de clase, como conflicto en lo interno de la institución educativa, las aulas no pueden convertirse en muros que busquen aislar las tensiones, debido que la institución educativa y que no deberían encapsularse y se debería reflexionar y discutir entre los docentes y los estudiantes sobre estas tensiones, buscando soluciones. La comunicación es la fase por donde se transmite la información, alterando su estado de conocimiento de la entidad receptora. La entidad emisora es única, existen muchas entidades emisoras que transmiten la información o el mensaje. En este proceso de la comunicación unilateral de la entidad no alteran el estado de su conocimiento. Su falta de acuerdo sucede entre las personas o no aceptar una opinión o una situación. La amistad es una

relación interpersonal de los seres humanos, la amistad ocurre en diferentes fases de nuestra vida y en distintos grados de transcendencia e importancia. Ochoa (2018)

La tensión relacionada entre los docentes y los estudiantes, se encuentran inquietudes y sentimientos iguales. La tolerancia y la comprensión es significa ser indiferente, eso quiere decir que no prestamos atención o que negamos valores que defienden al prójimo. La tolerancia implica el respetar y en un mejor caso el entendernos. Los valores los definimos como un grupo de ejemplos que propone la sociedad durante las relaciones sociales. Por ello se dice que alguien que tiene valores, tienen un respeto hacia su prójimo. Los valores son las creencias de mayor rango, que surgen de un consenso social y cultural.

Las relaciones académicas es la segunda dimensión, en el lado laboral y la responsabilidad con la institución educativa, los docentes tienen que elaborar el reglamento y planes, participando en reuniones académicas, actividades cívicas, etc. Tienen los siguientes aspectos: la elaboración de planes y reglamentos, reuniones académicas y la participación de actividades cívicas.

Las relaciones sociales es la tercera dimensión; esta dimensión se encarga de focalizar eventos donde no son académicos ni afectivos, son sociales como un vínculo del ser humano en el instante de esparcimiento, como, por ejemplo, la fiesta que organiza la institución educativa, la celebración del día del maestro, día de la madre, día del padre, etc. Beltrán (2020)

Los niveles de convivencia entre los docentes, es una de las columnas más importantes de la educación. Existen varios factores que inciden en la calidad de la convivencia. Las tensiones que pueden ocurrir en el ambiente y atmosfera entre las personas que se relacionan diariamente en las instituciones educativas pueden obstaculizar sus interacciones y tienen intolerantes relaciones, su falta de comunicación hace que no se tenga armonía. Se tienen algunos niveles como, por ejemplo; el nivel de convivencia entre los docentes es tensa y dificultad un buen ambiente de trabajo, a pesar los obstáculos que conlleva esto, se mantienen las relaciones entre ellos. Si es óptimo, en este nivel el trato es ideal entre los docentes ante los demás miembros de la institución educativa y sea beneficioso para todos, demostrando respeto, tolerancia, ayuda, etc. Lora (2018)

Cuando hablamos de convivencia se dimensiona como la capacidad que tienen los seres humanos sobre correlaciones asertivas con los demás, implican relaciones e interacciones entre personas que comparte una acción, contexto, habita o espacios conjuntos basándose en el respeto, derechos y cumpliendo los deberes.

La interacción se basa en el respeto hacia los demás y que faciliten la libertad en cada uno de los integrantes en un grupo social. La convivencia implica aceptar la diversidad de la forma de actuar, expresar y pensar libremente.

La diversidad entre las personas surge en situaciones sociales, étnicas, políticas, culturales, religiosas, sexuales (homosexual, bisexual, heterosexual y transexual), funcionales (tenemos distintas capacidades y se asocian a un término alternativo a la discapacidad, minusvalía o invalidez), etc.

En estos tipos de enfoques diferenciales se establecen precisamente relaciones entre el conflicto y la diversidad, por medio de la tolerancia y determinando cierto grado de aceptación, sin mirar diferentes y que les permitan a los seres humanos convivir en un ambiente social o espacio.

El conflicto inicia por una incompatibilidad percibida o real entre interés de una o muchas personas (esta definición fue tomada del Decreto 1965 – 2018, artículo 39°). La incompatibilidad se manifiesta por conversaciones, discusiones, diálogos y riñas.

Según Paucar (2016) surge por tres diferentes causas no excluyentes, las cuales son; el deseo de dominio, el deseo de poseer lo que los demás tienen y el deseo egoísta predominante en los altruistas.

Puertas (2018) nos define el conflicto como una situación de disputa o de divergencia encontrando una contraposición de intereses, valores y/o necesidades entre dos o más miembros. Surge del interactuar entre las personas por las múltiples necesidades o intereses que tienen, siendo dinámica progresiva a pesar de los intentos por impedirlos o detenerlos. El problema es aquel aspecto inherente al ser humano y en grupos sociales, no siempre desde una perspectiva negativa, sino por concebirse como aspecto normal de la vida diaria en las sociedades.

Cuando se realiza un acto violento, se logra a convertir en un espiral en donde se encuentran nuevos episodios de violencia y de venganza, hasta lograr la

superación de las barreras del conflicto y que conviertan en un mega conflicto que nunca acabe.

García (2018) considera que la violencia es la manera de ejercer el poder por medio de insistencia psicológica, económica, física o política e implica la existencia de una diferencia real o simbólica, asumiendo roles como, por ejemplo; hombre – mujer, docente – estudiante, padre – hijo, patrón – empleado, viejo – joven.

El ministerio de Educación de Colombia, entienden como conflicto a situaciones comunes y propias de la sociedad plural y democrática donde las personas creen, piensan y sienten de manera diferente, donde importa la aceptación por el otro, sin mitigarlo, agredirlo o eliminándolo.

El desempeño docente, se define como el acatamiento de las obligaciones de los maestros, lo encontramos determinando factores que se asocian a los estudiantes y a su contexto social dentro de la institución educativa. (p.18), se puede ejecutar en distintos contextos como el socio –cultural, en el salón de clase y del maestro. Este desempeño se evalúa para el mejoramiento de la calidad del sistema educativo y en calificar la labor de los docentes. El desempeño del maestro constituye un importante factor en la prestación oportuna del servicio educativo. (González, 2019)

El Ministerio de Educación definen el marco del buen desempeño docente, como convenios sociales entre los docentes y el estado, para una mejora de la calidad en la enseñanza del aprendizaje en los estudiantes en las etapas de las competencias que necesita dominar cada docente de manera sucesiva y técnica. Los propósitos de este marco son los siguientes; lograr una reflexión sobre la práctica del profesor, lograr una comunicación asertiva los docentes y la sociedad, lograr implementar políticas educativas y lograr revalorar esta profesión. En este marco se detallan dominios, competencias y desempeños que se deben lograr en una orientación óptima del docente y que se les exige a todos en la Educación Básica Regular en el territorio peruano.

El MINEDU define al dominio como el campo del ejercicio que junta un grupo de desempeños profesionales, repercutiendo favorablemente en el aprendizaje del estudiante. Se halla un principio ético que tiene la enseñanza centrándose en

prestar un servicio de carácter público y desarrollarse de manera integral en cada uno de los estudiantes.

Según Belmonte (2020) se identificaron cuatro dominios que detallaremos a continuación: el primer dominio es la preparación del aprendizaje del estudiante, debe contener una planificación pedagógica que consiste en elaborar una programación anual, sesiones de aprendizajes y secuencias didácticas según el enfoque intercultural o inclusivo. Describen un entorno social, económico, cultural, familiar y religioso del estudiante, también se incluyen contenidos pedagógicos y disciplinarios, técnicas de enseñanza, materiales y evaluación de los temas tratados. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es el segundo dominio, en este dominio se encuentra el manejo de los procesos para el progreso de la enseñanza, por medio de enfoques de inclusión, valorando la diversidad de diferentes formas. Describiendo la manera como cada docente logra intervenir en el desarrollo de una favorable convivencia en el salón de clase para el logro del aprendizaje e incluye un adecuado manejo de temas sobre motivación usando estrategias de enseñanza y una buena evaluación, también se usa recursos didácticos. Contienen un uso distinto de instrumentos y criterios que facilitan encontrar avances, retos y debilidades en el proceso de la enseñanza y aprendizaje.

El tercer dominio es la participación en la gestión de la escuela articulada a una comunidad, describen que una comunicación efectiva se debe dar entre las personas pertenecientes a la institución, debes construir, ejecutar y evaluar el PEI, para obtener un clima favorable en los salones de clases.

El desarrollo profesional y la identidad docente es el cuarto dominio, comprenden procesos y se caracteriza en la formación personal de los docentes. Describiendo una reflexión sistemática en la práctica pedagógica, desenvolvimiento en comisiones en el trabajo y el autodesarrollo profesional y personal, incluyendo el desarrollo de los resultados en el aprendizaje de sus estudiantes, donde se implemente políticas educacionales en Perú y las regiones.

La teoría de Ausubel. Según Torres (2020) sobre esta teoría, argumenta que es una teoría psicológica del aprendizaje en el salón de clases, la cual pretende dar a conocer los mecanismos por los que se adquieren y retienen los cuerpos

de significado que se da en la escuela. Se pone énfasis en lo que ocurre en el salón de clase cuando los estudiantes aprenden, según su naturaleza del aprendizaje, condiciones necesarias para que el aprendizaje tenga resultado y se vea reflejado en su evaluación. Abordando cada factor, elemento, condición y tipo que garantice su adquisición, asimilando y reteniendo el contenido que la escuela les ofrece a sus estudiantes.

Por ello Rodríguez (2021), indica que el trabajo del docente será efectiva según se cumpla un grupo de elementos, tales como; la reciprocidad, intencionalidad, trascendencia, mediación del significado y de sus sentimientos de competencia y logro. Cuyo objetivo sigan presentando una actitud favorable en el aprendizaje significativo y sean capaces y reconozcan este proceso que les ayudara a tener éxito.

Belén Arranz (2017) en su teoría socio cultural expone que ahora a los docentes se les otorga un rol esencial y vital dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, esto se debe a que al docente se le considera un facilitador del desarrollo para el uso de estrategias corporativas que sean capaces de construir estructurados aprendizajes. En la actualidad el protagonista de este proceso de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, el construirá e interiorizará su propio conocimiento. En diversas investigaciones se llega a la conclusión que los aprendizajes realizados en grupo son muy eficientes que aprendizajes individuales.

Las dimensiones del desempeño docentes son la siguientes; pedagógica, política y ética. En la dimensión pedagógica, cada docente propicia que sus estudiantes deben aprender de manera reflexiva, crítica y creativa utilizando otras estrategias de investigación y fuentes de información. Logrando aprender de forma propicia y colaborativa en el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades. Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutorias y creativas.

Las estrategias didácticas son procedimientos donde el docente usa de manera flexible y reflexiva para promover sus logros de aprendizaje significativo en los alumnos. Las estrategias didácticas comprenden series de actividades de aprendizaje que son dirigidas a los alumnos y que se adaptan a todas sus

características, los contenidos de las asignaturas y sus recursos disponibles que se integran en un plan de estudio.

La segunda dimensión, es la Política la cual menciona el compromiso de cada uno de los profesores con la formación de sus alumnos, orientándolos en su transformación en las convivencias sociales desde el enfoque de equidad en la justicia social, la misión de las instituciones es el reto de constituirla como país, sociedad cohesionada en una identidad. Construir sociedad más libre y justa las cuales son sostenidas por ciudadanos activos, responsables, conscientes y respetuosos, exigiendo a los docentes un conocimiento de la realidad social y de los desafíos. Se relaciona con el trato de los estudiantes con amabilidad y el respeto, responsabilizando su formación y el aprendizaje de cada uno de ellos, demostrando tolerancia, respeto, comprensión y flexibilidad en sus procesos y en sus emociones. Se promueve en grupos de estudiantes que estén relacionados interpersonalmente basándose en el respeto, confianza, colaboración y el aprecio, ofreciendo un trato a todos por igual, sin discriminaciones, en una sociedad donde exista la comunicación.

La tercera dimensión, es la ética: la profesión docente incluye un respecto a los derechos y la dignidad de niños, niñas y adolescente. Se le exige al docente idóneo un comportamiento moral y que encuentre estrategias que logran promover el aprendizaje en sus estudiantes. Esta complejidad de los docentes demanda una visión en la diversidad que reconoce la pluralidad étnica, cultural, biológica y lingüística que caracteriza a cada una de las regiones.

Los docentes ejercen una enseñanza brindando un servicio público con un importante beneficio en los estudiantes. Es aquella actividad profesional que es regulada por el estado vinculando su desempeño en su trabajo sobre el proceso y su consecuencia, correspondiendo con responsabilidad social ante los estudiantes y sus familias, la sociedad y la comunidad. En esta dimensión es muy importante que los docentes rechacen prácticas de discriminación, corrupción, terrorismo y violencia logrando constituir conductas y actitudes éticas en la sociedad. Corona (2019)

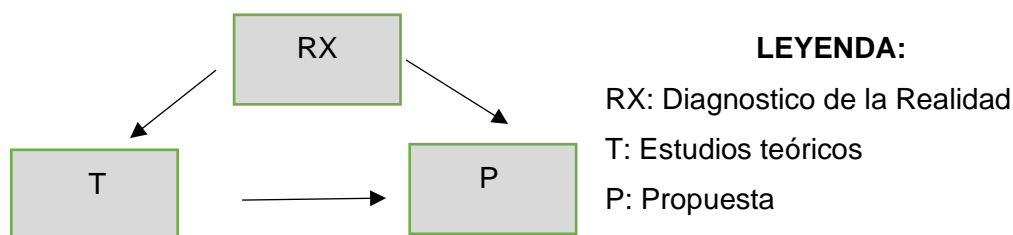
III.METODOLÓGICA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, ya que realiza una recolección de datos, porque todos los datos que se obtienen se convertirán en información, los cuales podrán ser cuantificados y apreciados en la estadística. Valderrama (2016). Es propositiva porque diseña una propuesta y aplica instrumentos y técnicas estadísticas para el proceso e interpretación de la información. Díaz (2017) Es descriptiva porque especifica características, rasgos importantes y características de algún fenómeno que se analice. Hernández (2010, p.80). El diseño de investigación es no experimental, no se sometió a ningún sistema de prueba. Hernández, et al., (2014) nos indican que la investigación no experimental observa fenómenos para analizarlos, no generan situaciones sino observan situaciones que ya existen.

Diseño.

El diseño es no experimental



3.2 Variables y operacionalización

Variable: Desempeño docente

Montenegro (2003) nos define el desempeño docente como las funciones que deben cumplir los docentes, determinado por factores asociados a los estudiantes y en un entorno social como la institución (p.18). por ello, el desempeño del docente se ejecuta en distintos contextos como: socio – cultural, institucional y en otros ambientes como el salón de clase y de los docentes.

Variable: Modelo de convivencia. -

Según, modelo de convivencia, se refiere a un grupo de sesiones de aprendizaje con actividades de sensibilización e interiorización, las cuales se apoyan en el buen clima laboral, que incluye la organización, planificación de actividades, procedimientos, prácticas, responsabilidades, procesos y recursos que se proponen para llevarlos a efecto, que tiene la finalidad en fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población son todos los sujetos que conforman el objeto de estudio, la muestra es un subconjunto representativo de la población, y el muestreo es la forma como se seleccionará cada sujeto que conforma la muestra. En nuestro caso la población y la muestra tendrán los mismos elementos, estuvo conformada por 50 docentes y 3 directores de las Instituciones Educativas Polidocentes de Morropón.

Criterios de inclusión:

- Los 50 docentes y 3 directores de las Instituciones Educativas Polidocentes de Morropón.
- Los docentes y directores que darán directamente su consentimiento para participar en la investigación sin necesidad que intervengan terceros.
- Los docentes y directores que tengan predisposición y muestren interés en mejorar su desempeño docente, lo que garantizara que las respuestas dadas por las personas hayan sido respondidas con todo el nivel de conciencia de estos.

Criterios de exclusión:

- Los docentes y directores que no firman documento de consentimiento, lo que afectaría la veracidad de las respuestas.
- Los docentes y directores que han demostrado un total desinterés con la investigación.

La muestra de la presente investigación, donde se propone elaborar un Diseño de modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes, estará conformada por 50 docentes y 3 directores.

El muestreo por conveniencia es aquella técnica no probabilística donde la muestra de la población está convenientemente disponible para poder investigarlas. Este tipo de muestra se puede seleccionar porque son sencillas de reclutar y el investigador no considera selección una muestra que pueda representar a la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación hemos elegido una técnica, denominada encuesta para lograr recoger datos de las dimensiones de su variable sobre el desempeño docente. Según Hernández et al., (2010) esta técnica, la encuesta, es aquella que puede medir variables en una realidad determinada por medio de diversas preguntas, utilizando formatos digitales o impresos. Según Hurtado (2008), los Instrumentos constituyeron, las vías mediante la cual fue posible aplicar una determinada técnica de recolección de información.

Validez de constructo

Un constructo es una noción. Así mismo, la validez de este “pretende establecer en qué circunstancia un instrumento busca recoger información de un evento con la finalidad de analizar cómo se conceptualiza, y buscando siempre una relación con la teoría que permita ser soporte de una indagación o investigación sustenta. Un instrumento de recojo de datos ostenta esta validez cuando sus indicadores tengan relación con sus sinergias o los ítems que vienen o se relación con la definición del evento que se pretende medir” (Hurtado, 2012, p. 790, 792).

Una vez elaborado el instrumento, se puede aplicar técnicas de cálculo de la validez, las cuales se basan en los criterios que se muestran en el próximo cuadro.

Tabla 1

Tipos de validez y confiabilidad: criterios

Calidad del instrumento	Tipo de validez / confiabilidad	Criterios en el que basa la validez		Procedimiento	Técnica de cálculo
Mide todo el evento de estudio	Validez de contenido	Exhaustividad de los contenidos	Abarca las áreas, los contenidos o los conceptos	Validez por jueces o expertos	Proporción de acuerdos
Mide sólo el evento que se pretende medir	Confiabilidad	Consistencia interna entre los ítems	Los ítems se correlacionan entre sí en una misma aplicación	Alfa de Cronbach	Alfa de <u>Cronbach</u> (escala de respuestas)

Fuente: Cuadro original de Hurtado (2012, p.791)

Se eligió una técnica, denominada encuesta para lograr recoger datos de las dimensiones de su variable sobre el desempeño docente. Según Hernández et al., (2010) esta técnica, es aquella que puede medir variables en una realidad determinada por medio de diversas preguntas, utilizando formatos digitales o impresos.

3.5 Procedimientos

La investigación se generó como consecuencia de la realidad problemática y determinar el tema central del estudio. Posteriormente se hizo de conocimiento a los directores de las Instituciones Polidocentes sobre la idea de la investigación, quien de manera atenta expresaron su interés en la propuesta y absoluta aceptación de la aplicación de los instrumentos a los docentes y ellos aceptaron participar de la misma, se comprometen a participar en cada proceso ofreciéndonos su apoyo e información necesaria para poder desarrollar este trabajo de investigación, recibiendo el conocimiento informado y los permisos pertinentes de las institución educativa.

Asimismo, se han realizado los siguientes procedimientos según los objetivos planteados:

Para cumplimiento del objetivo específico 1 se elaboró y aplicó un cuestionario para Identificar el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón, el cual contenía proposiciones sobre aspectos relacionados con las dimensiones del desempeño docente. Se les solicitó a los docentes y directores leer cuidadosamente cada ítem y que honestamente marquen la alternativa que refleje su punto de vista al respecto. Para la tabulación de resultados se empleó el programa SPSS.

Para cumplimiento del objetivo específico 2, La identificación de los elementos del modelo de convivencia que aporten a una estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes se utilizó el análisis documental, es el acto que reúne los datos y la información diferente por medio de los testimonios escritos, con la finalidad de ordenarlos y clasificarlos. Esta recopilación se realiza con los antecedentes sobre gestión educativa, mejoramiento de las prácticas docentes, estrategias y modelo de gestión de convivencia

Finalmente, el objetivo específico 3, está dado: proponer un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes Morropón, se diseñará en función de sesiones de aprendizaje, donde cada sesión tendrá como contenido temático las dimensiones de la convivencia y desempeño docente.

Se aplicará, a los 50 docentes y 3 directores que pertenecen a las Instituciones Educativas Polidocentes Morropón con el objetivo para lograr medir su nivel de desempeño docente, con sus respectivas dimensiones: Pedagógica, política y ética.

En la investigación asumimos una escala para su medición de tres niveles: Alto, Medio y Bajo.

3.6 Método de análisis de datos

El proceso de analizar los datos se refiere al procesamiento que se ejecuta con la información recogida por cada instrumento, teniendo en cuenta que, al realizarse este proceso, debe ser lo más responsable y cuidadoso para obtener resultados de calidad, Cegarra, (2011).

En este trabajo de investigación se usará el software Microsoft Excel para realizar el procesamiento de los datos generados con la aplicación del instrumento de desempeño docente, también para lograr obtener los niveles de cada dimensión. También, se usará la estadística descriptiva para obtener la media, su desviación estándar, recuentos máximos y mínimos de las variables que se están estudiando, también se aplicará la estadística inferencial para hallar el grado de correlación entre las variables, usando el software SPSS.

En relación con el análisis documental, estos documentos se procesan identificando frases similares o estandarizando ciertas frases, lo que permitiría describir y obtener un resumen de toda la documentación, teniendo como resultado un modelo de convivencias fundamentado en las teorías del constructivismo basado en los aportes de Ausubel y Vigotsky considerando además el entorno digital actual, fundamentadas en la mejora de las habilidades como elemento fundamental para la convivencia, fundamentalmente las habilidades socio personales: ser reflexivo, escuchar consecuente de sus actos, expresar necesidades, gustos, sentimientos ofrecer opciones frente a las problemáticas.

3.7 Aspectos éticos

Los indicadores de beneficencia y de no maleficencia; una de las obligaciones del investigador es el de maximizar los beneficios que pueden tener, que redunde en los docentes de las Instituciones Educativas Polidocentes Morropón, en mejorar su desempeño docente y sobre todo una convivencia armoniosa entre sus compañeros de trabajo y en minimizar los riesgos que puedan tener en esta investigación.

Confidencialidad de la información. Se respetó las normas y leyes dentro del contexto de la investigación como no divulgar la información de carácter confidencial, que los docentes y directores plasmen en la aplicación de los cuestionarios. Considerando el principio de la autonomía el consentimiento Informado de la dirección de las Instituciones Educativas Polidocentes Morropón por medio de la solicitud sobre el permiso, que permita llevar a cabo nuestra investigación. La veracidad de los resultados y de los datos que se obtienen al aplicar los instrumentos, estos datos se interpretaran tal y como los hemos recolectado realmente. Además, se declara que la investigación es original y no copia o fotocopia, finalmente el principio de justicia que busca a partir de la investigación una distribución equitativa del conocimiento, de tal manera que no solo el conocimiento de las dimensiones del desempeño docente llegue a nuestros docentes y directores, sino difundirla en toda la población estudiantil, así como a toda la comunidad de Morropón.

IV. RESULTADOS

La identificación del desempeño docente en las Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón está compuesta por 3 dimensiones que son: pedagógica, política y ética.

En este capítulo se realiza el análisis y luego la interpretación de los datos obtenido en aplicar el instrumento de recolección, interpretamos los resultados basándonos en el desarrollo del capítulo teórico con el fin de darles respuesta a nuestros objetivos de estudio.

El método que hemos usado para recolectar los datos fue la encuesta que se caracteriza por ser una técnica de recolección rápida de los datos, utilizando el instrumento denominado cuestionario que contenía 33 preguntas de las cuales se aplicaron a un total de 53 personas. Debido a la contingencia esta encuesta se aplicó de manera virtual.

Tabla 2

Dimensión Pedagógica

DIMENSION PEDAGOGICA	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	37,7	37,7
NIVEL MEDIO	19	35,8	73,6
NIVEL ALTO	14	26,4	100,0
Total	53	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

El 37,7% (20) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó con un nivel bajo en la dimensión pedagógica del desempeño docente y el 35,8% (19) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Tabla 3

Dimensión Política

DIMENSION POLITICA	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	30	56,6	56,6
NIVEL MEDIO	14	26,4	83,0
NIVEL ALTO	9	17,0	100,0
Total	53	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado

El 56,6% (30) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó con un nivel bajo en la dimensión política del desempeño docente y el 26,4% (14) profesores y directores de las escuelas polidocentes

distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Tabla 4

Dimensión Política

DIMENSION ETICA	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	20	37,7	37,7
NIVEL MEDIO	18	34,0	71,7
NIVEL ALTO	15	28,3	100,0
Total	53	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

El 37,7% (20) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó con un nivel bajo en la dimensión ética del desempeño docente y el 30,0% (18) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Tabla 5

Desempeño Docente

DESEMPEÑO DOCENTE				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	22	41,5	41,5
	NIVEL MEDIO	16	30,2	71,7
	NIVEL ALTO	15	28,3	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

El 41,5% (22) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó un nivel bajo en el desempeño docente y el 30,2% (16) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Para el cumplimiento del objetivo identificación de los elementos del modelo de convivencia que aporten a una estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes se utilizó la revisión documental, teniendo como resultado un modelo de convivencias fundamentado en las teorías del constructivismo basado en los aportes de Ausubel y Vigotsky considerando además el entorno digital actual. es el acto que reúne los datos y la información diferente por medio de los testimonios escritos, con la finalidad de ordenarlos y clasificarlos. Esta revisión se realiza con los antecedentes sobre gestión educativa, mejoramiento de las practicas docentes, estrategias y modelo de gestión de convivencia, también se puede aplicar un cuestionario donde se pueda conocer la situación actual, es decir elaborar un diagnóstico, Luego se realizará un análisis de contenido de los documentos encontrados, dando lugar la formulación de objetivos, estrategias, etc. generando la planificación del modelo. Tomamos en cuenta aquellos resultados que se obtuvieron en las anteriores fases, se procede a realizar el diseño y aplicación de una estrategia para mejorar las prácticas docentes para implementar un modelo de gestión de la convivencia.

Se estableció una estrategia que requiere espacios para conocer el modelo de la gestión, el reflexionar sobre el rol que cumple el docente, el intercambio de las experiencias, la discusión de ideas y el de formar propuestas, tomando en cuenta los procesos que nos indica Mena que está citado por Lucero y Chiarani (2004), realizándolo en cuatro momentos; la información; la reflexión; el intercambio, elaboración y discusión; y la evaluación.

Los momentos se describen en un plan de acción de la estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes, estableciendo su objetivo, metas, actividades, evidencias, indicadores, fecha y recurso. Estos momentos se desarrollan en talleres, también los docentes realizan un trabajo de reflexión de acuerdo con su acta de reunión.

Tabla 6

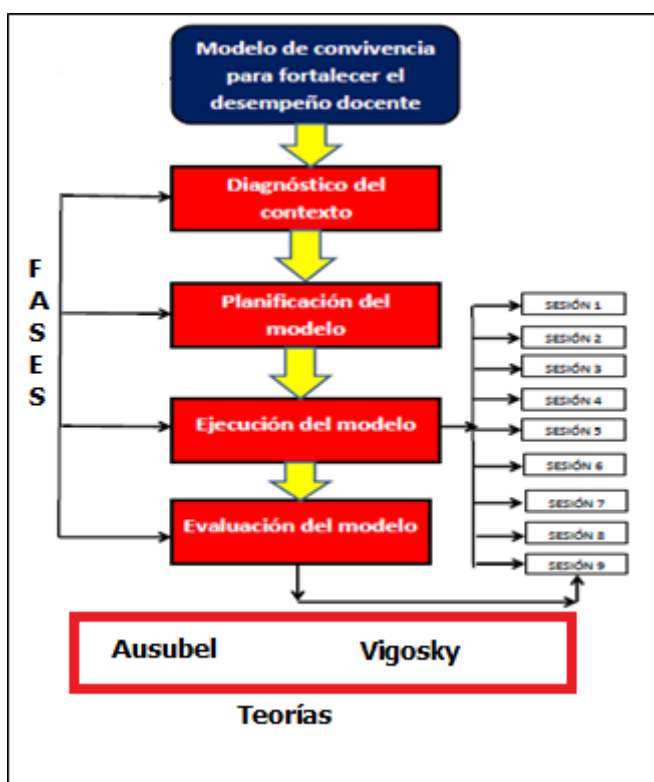
Elementos de un modelo de convivencia que permite el desempeño docente

Elementos de un modelo de convivencia que permite el desempeño docente	
Ausubel una teoría psicológica del aprendizaje en el salón de clases.	Vigotsky en su teoría socio cultural, lo primordial es el estudiante.
Rodríguez (2021), indica que el trabajo del docente será efectiva según se cumpla un grupo de elementos, tales como; la reciprocidad, intencionalidad, transcendencia, mediación del significado y de sus sentimientos de competencia y logro	Al docente se le considera un facilitador del desarrollo para el uso de estrategias corporativas capaces de construir aprendizajes en sus estudiantes.

Proponer un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes.

Figura 1

Modelo de Convivencia para el fortalecimiento del desempeño docente



Primera fase. – Diagnóstico

Para conocer el contexto o situación actual en relación con el desempeño docente se aplicó un instrumento denominado cuestionario de desempeño docente.

Teniendo como resultado que el 41,5% (22) profesores y directores de las escuelas, se identificó un nivel bajo en el desempeño docente y el 30,2% (16) profesores y directores de las escuelas se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Segunda fase. - Planificación del programa

Se planifican los objetivos, se seleccionan las actividades, así como su organización y establecer su secuencia; además de prever las estrategias adecuadas que faciliten el logro de los objetivos; sin dejar de lado la permanente evaluación del programa.

Tercera fase. - Ejecución del programa

Se desarrollan las sesiones propuestas que permitan el logro de los objetivos propuestos.

Cuarta fase. - Evaluación del programa

Como señalan Vidal, J y Manjón, (1992), un modelo tiene varios momentos y el proceso de evaluación debe tener en cuenta estos momentos. Por ello señalan que estos momentos son: inicial donde se observa la calidad del programa, es decir, que los objetivos programados, los contenidos, la adecuación al contexto guarden adecuada relación con las necesidades del grupo de intervención. En el momento de aplicación se tiene en cuenta la metodología y estilo de los participantes; además de ver el adecuado uso de los recursos, el espacio y el tiempo. Concluyendo con el momento de evaluación que permite verificar el logro de los objetivos propuestos, así como valorar la pertinencia del programa lo cual establecerá si en algún momento se procederá a su continuación.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, se vienen tiempos donde la temática sobre una convivencia escolar logra sensibilizar a la sociedad, se hace visible en los medios de comunicación y reclaman la necesidad de solventar este problema.

Diariamente se reciben fatídicas noticias con respecto a este tema, no solo se relacionan con los docentes, familias o las instituciones, sino también con la sociedad, lo cual buscan el atender y prevenir estos tipos de inconvenientes, con la finalidad de promover una convivencia pacífica desde los centros educativos. Este tipo de inquietud social está ocasionando la apertura un debate constructivo y necesario sobre las respuestas positivas a este conflicto.

En los otros grupos sociales que se mencionan, los docentes comparten la preocupación, donde sus inquietudes educativas propias de nuestro trabajo se actualizan constantemente y asumen que una convivencia es aquel principal elemento en los procesos de aprendizaje, como lo justifica Mestres (2007) conservando una entorno social, afectivo y cultural donde se vive y porque se aprende a convivir en el desarrollo individual y social de cada una de las personas.

Se desea construir una sociedad que dialogue, que sea pacífica y respetuosa, esa tarea compete a todo ser humano, por eso es primordial empezar desde nuestra educación infantil, de ese modo educaremos a nuestros futuros ciudadanos para formar su identidad, carácter y personalidad, los estudiantes por definición son seres de la sociedad, durante su educación se les debe brindar habilidades y estrategias que les permitan ingresar como sujeto a la sociedad.

Este trabajo se realiza por la necesidad de idear propuestas para la mejora de la convivencia en el salón de clases, con la gran posibilidad de ponerla en práctica y comprobar su efectividad y validez. No se puede fundamentar en la resolución de los conflictos, sino que abordan aspectos que se relacionan con una convivencia positiva, saludable, sana en un ambiente de

confianza, proponiéndole una experiencia de socialización preventiva de la violencia.

La presente discusión se realiza con la finalidad de responder al problema de investigación; ¿En qué medida el diseño de un modelo de convivencia permite el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas poli docentes Morropón ,2020?, según su enfoque es cuantitativa porque se realiza una recolección de datos y estos datos se convierten en información, los cuales son cuantificados y apreciados estadísticamente. También es propositiva, porque se diseña una propuesta y se utilizan técnicas e instrumentos para el procesamiento y la interpretación de la información. Es descriptiva porque especifica sus características, rasgos y propiedades importantes de cierto fenómeno que se quiera analizar. Se describen tendencias de un grupo de la población. El diseño de la investigación fue no experimental y no se somete a ninguna prueba.

- ✓ En el trabajo de investigación los resultados obtenidos al evaluar el nivel de desempeño docente, a través de sus tres dimensiones: pedagógicas, políticas y ética del desempeño docente, niveles muy bajos de desempeños, lo que estaría ocasionando que los docentes no estén laborando óptimamente, también un porcentaje apreciable su desempeño docente es de nivel medio. El 37,7% (20) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó con un nivel bajo en la dimensión pedagógica del desempeño docente y el 35,8% (19) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente. Asimismo en la dimensión política resulto que el 56,6% (30) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón resulto con un nivel bajo y el 26,4% (14) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente, finalmente en la

dimensión de ética del desempeño docente el 37,7% (20) docentes y directivos de las Instituciones se identificó con un nivel bajo y el 30,0% (18) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

Asimismo, a nivel de variable de desempeño docente el 41,5% (22) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón mostraron un nivel bajo en el desempeño docente. Así mismo coincide con nuestro trabajo de investigación Cabanillas (2019), se llegó a la conclusión, el nivel sobre las relaciones humanas en los docentes de la institución educativa se ve muy afectado en un 55%, lo que nos afirma que tienen un nivel malo de relaciones humanas. El nivel en el desempeño de la labor de los docentes es el 60%, indicando un nivel regular en el desempeño de los docentes y según la relación en los niveles de las relaciones humanas y del desempeño laboral. Se obtiene como resultado una significativa relación entre estas dos variables.

Analizando el planteamiento antes referido, se puede afirmar que ante los resultados mostrados existe dificultades en el desempeño docentes, lo que implica que su rendimiento afectaría notablemente a la institución educativa.

- ✓ Al proponer un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes de Morropón, el diseño de un modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente para mejorar las relaciones interpersonales entre aquellos docentes que logren una convivencia sana y que enriquezcan sus experiencias para fortalecer sus lazos de amistad y compañerismo. Con este programa ese busca el desarrollar sus habilidades comunicativas entre los docentes y que fomenten su trato más amable y sincero. Logrando los objetivos que se plantearon habrá en la institución educativa un ambiente adecuado y propicio entre el director

y los docentes que faciliten el desarrollo sus clases, los docentes expresan de forma adecuada su punto de vista sobre diversos temas y escucharan opiniones de cada uno de sus compañeros. Se pretende evitar conflictos en un futuro, como la agresividad entre compañeros de trabajo, intimidación, violencia, conductas disruptivas y antisociales y algún problema de convivencia, para tener un clima propicio de interacción espontánea y de buen trato entre los compañeros y así lograr una experiencia enriquecedora en la práctica educativa.

Por lo que se planteó el siguiente objetivo general: Diseñar un modelo de convivencia que permitirá el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón, 2021. Este modelo tuvo su soporte científico en las siguientes teorías de Ausubel. sobre esta teoría, argumenta que es una teoría psicológica del aprendizaje en el salón de clases, la cual pretende dar a conocer los mecanismos por los que se adquieren y retienen los cuerpos de significado que se da en la escuela.

Se pone énfasis en lo ocurre en el salón de clase cuando los docentes se interrelacionan, según su naturaleza del aprendizaje, condiciones necesarias para que el aprendizaje tenga resultado y se vea reflejado en su evaluación. Abordando cada factor, elemento, condición y tipo que garantice su adquisición, asimilando y reteniendo el contenido que la escuela le ofrece a sus estudiantes.

Por ello Ausubel, indica que el trabajo del docente será efectiva según se cumpla un grupo de elementos, tales como; la reciprocidad, intencionalidad, transcendencia, mediación del significado y de sus sentimientos de competencia y logro. Cuyo objetivo sigan presentando una actitud favorable en el aprendizaje significativo y sean capaces y reconozcan este proceso que les ayudara a tener éxito.

Vigotsky Fow (2021) en su teoría socio cultural expone que ahora a los docentes se les otorga un rol esencial y vital dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, esto se debe a que al docente se le considera un facilitador del desarrollo para el uso de estrategias corporativas que sean capaces de construir estructurados aprendizajes.

En la actualidad el protagonista de este proceso de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, el construirá e interiorizará su propio conocimiento. En diversas investigaciones se llega a la conclusión que los aprendizajes realizados en grupo son muy eficientes que aprendizajes individuales. En este modelo se busca fortalecer las dimensiones del desempeño docentes son la siguientes; pedagógica, política y ética. En la dimensión pedagógica, cada docente propicia que sus estudiantes deben aprender de manera reflexiva, crítica y creativa utilizando otras estrategias de investigación y fuentes de información. Logrando aprender de forma propicia y colaborativa en el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades.

Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutivas y creativas, se plantean tres objetivos específicos para diseñar el modelo: Planificar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Ejecutar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Evaluar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Se concluye que se logró diseñar el modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente, diseñándose en tres etapas que fueron planificación, donde se utilizaron los siguientes recursos: prever

tiempo, recursos, materiales, elementos y fuentes bibliográficas del programa. Estableciendo cada uno de los fundamentos del programa; secuencias y organizar los desenlaces de este programa a través de sesiones de aprendizaje. Diseñando instrumentos de evaluación y planifican la evaluación de este programa. En la etapa de ejecución se dieron las siguientes actividades: se entrevistaron a los docentes, se aplicó un programa para desarrollar sesiones de aprendizaje, se fomentó la participación de los docentes en las distintas actividades y en las etapas de la evaluación se constituye la aplicación de las fichas de observación. Comparando resultados de pre y post test se puede medir cual es la efectividad de este programa.

Un trabajo similar al nuestro es de Rojas (2016), su trabajo sobre la estrategia de mejoramiento de prácticas docentes para la implementación de un modelo de gestión de convivencia, donde el objetivo es el diseñar y aplicar la estrategia de mejoramiento las practicas del docente. Llega a la conclusión que la implementación de este modelo de gestión en las instituciones educativas, se necesita tener una estrategia para mejorar las prácticas de sus docentes.

Propone objetivo logrando conocer ciertas concepciones que tienen los docentes con respecto a la resolución, iniciando por conocer lo sucedido en el conflicto con la ayuda del dialogo; la reparación es el reconocer los daños que fueron causados al retribuir la falta por algún accionar y la reconciliación es la conserva relaciones establecidas con los demás. Con respecto al conflicto, cada docente concibe las diferencias entre las ideas, opiniones y puntos de vista de otras personas que no pueden llegar a un acuerdo y que lograr agredirse verbal y físicamente. Puede intervenir valores como el dialogo, tolerancia y respeto en el proceso de resolver el problema, el docente toma el papel de mediador.

El diagnóstico y la identificación de los elementos de una gestión educativa permite el diseño y la aplicación de una estrategia que mejore las prácticas docentes, utilizando talleres en cuatro etapas; en la primera etapa tenemos la información de los modelos de la gestión de convivencia, en su segunda fase tienen que reflexionar sobre los roles que tienen los docentes en la convivencia escolar; en una tercera etapa es el intercambio de sus experiencias, la elaboración de un saber y la discusión de ideas y la última etapa es la evaluación de las estrategias.

Llega a la conclusión que las concepciones que se relacionen en cierta medida con la teoría de Galtung (1998) donde se fundamenta el modelo de gestión de la convivencia denominado "Aprendiendo a convivir". Se llega a la conclusión que los docentes tienen la claridad de los conceptos sobre términos. Por medio del intercambio y la discusión de ideas o sus puntos de vista, los docentes construyen nuevas definiciones sobre los roles que deben aplicar en la convivencia en la escuela e impliquen una reparación y su reconciliación de conflictos que sucedan en la institución educativa donde se realiza la investigación. Se logró llegar a varios acuerdos sobre los roles que deben tener y tienen los docentes en una convivencia escolar en contextos determinados y que lleguen a un consenso de aplicabilidad y conceptual sobre la reconciliación de los conflictos.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ En este trabajo de investigación se identificó el desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón, lográndose identificar que el 41,5% (22) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón ostentan un nivel bajo en el desempeño docente y el 30,2% (16) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente. Donde se concluye que

ciertamente este grupo de docentes necesitan de un programa o modelo que les permita mejora o fortalece su desempeño como docente.

- ✓ Se Identificó los elementos de un modelo de convivencia que permita el desempeño docente, se logra concluir que para iniciar un programa o modelo un elemento es el diagnóstico, donde se busca conocer la situación actual del problema. Luego viene la planificación donde se genera objetivos, planes, estrategias, otro elemento es la ejecución, donde se desarrolla las sesiones programadas y finalmente la evaluación.
- ✓ Se propuso un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes. Se inició con el diagnóstico, es vital tener conocimiento del perfil personal y académico de docentes que participan de este modelo para el diseño de una estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes, luego se realizó una planificación, buscando en el modelo de convivencia fortalecer el desempeño docente, permite mejoras notables en las labores de todos los docentes, promoviendo entre ellos el trabajar en equipo, logrando arribar acuerdos que conlleven a solucionar conflictos entre docentes y directores, proporcionando propuestas que orientes a una convivencia armoniosa, a través de estrategias teniendo como base el diagnóstico. Posteriormente la ejecución y evaluación.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Crear espacios de interacción, talleres o charlas a los docentes, con el propósito de conocer las normas de convivencia del colegio a fin de lograr una convivencia entre los docentes mucha más armoniosa, asimismo fortalecer el desempeño docente.
- ✓ Se recomienda a la institución educativa que logre Identificar claramente los elementos de un modelo de convivencia que permita el desempeño docente con la finalidad de construir sus estrategias de mejoramiento de

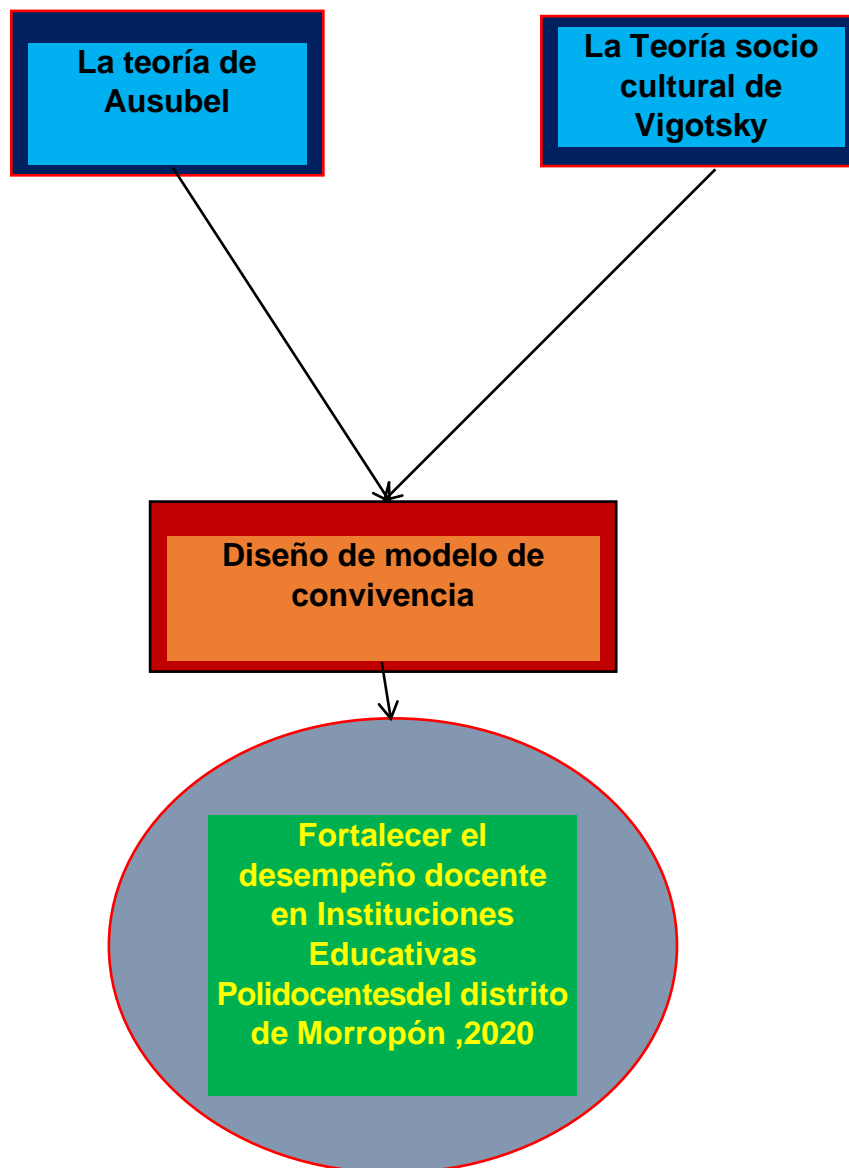
las practicas docentes sobre el rol de los docentes en la convivencia escolar, conflictos, resoluciones, reparación y en la reconciliación para aprobar e incluir un manual de convivencia escolar.

- ✓ Es importante que el comité de convivencia con la ayuda del consejo directivo y académico ante la propuesta de un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente gestione los recursos, espacios y procesos para llevar a cabo todas las acciones que se proponen en el modelo, que se traducen en las estrategias planificadas en el modelo.
- ✓ Dando continuidad al proceso de la propuesta de implementación del modelo de gestión de convivencia “Aprendiendo a convivir” en su fase de formación, es recomendable que el comité de convivencia realice pertinentes cambios a la propuesta de mejoramiento de prácticas docentes realizadas en esta investigación, para que puedan ser aplicadas a sus docentes, estudiantes y padres de familia.
- ✓ Se recomienda que en los talleres para el proceso de formación sean con una mayor regularidad y más tiempo de duración, para que pueda culminar en el mismo horario de la reunión que se ha programado y así optimizar el tiempo de trabajo.

VIII. PROPUESTA

Figura 2

Esquema teórico de la propuesta



I. DIAGNÓSTICO

Para conocer el contexto o situación actual en relación con el desempeño docente se aplicó un instrumento denominado cuestionario de desempeño docente.

Teniendo como resultado que el 41,5% (22) docentes y directivos de las Instituciones Educativas, se identificó un nivel bajo en el desempeño docente y el 30,2% (16) docentes y directivos de las Instituciones Educativas se identificó un nivel medio en el desempeño docente

II. PLANIFICACIÓN

2.1.- Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón, mediante la propuesta de un modelo de convivencia metodológica basada en las TIC con la finalidad de fortalecer la identidad cultural.

Objetivos específicos:

a) Planificar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentesdel distrito de Morropón.

b) Ejecutar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentesdel distrito de Morropón.

c) Evaluar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentesdel distrito de Morropón.

2.2.- Metodología

Las técnicas metodológicas estarán fundamentadas en la mejora de las habilidades como elemento fundamental para la convivencia, fundamentalmente las habilidades socio personales: ser reflexivo, escuchar consecuente de sus actos, expresar necesidades, gustos, sentimientos ofrecer opciones frente a las problemáticas. Esencialmente centrándose en el trabajo de normas, metodología actitudes y. (Díez y Martí, 2010)

- **Estrategias socioafectivas y vivenciales:** se fundamenta sólidamente en los estándares anteriores. Además, están dentro de las técnicas metacognitivas, que ayudan al profesor a mantenerse planificar, alerta, dirigir gestionar y autoevaluar su conducta en función de la situación particular.

Desde una perspectiva afectiva, identificamos una parte emotiva la cual influye para el control de los sentimientos, su mentalidad y las inspiraciones. En cambio, sus técnicas sociales que le dan al instructor espacios de comunicación. (Rodríguez y García-Meraz, s.f)

-**Técnica del modelado o aprendizaje por observación:** también llamado " técnica de aprendizaje social", quien más sobresalió fue Bandura, sostuvo que el aprendizaje de las conductas sociales se aprende a través de la percepción, suplantación de modelos, otros.

Consideraremos para esta situación que nuestro método de actuación, al igual que nuestra perspectiva, vestir... podría estar impactando la codificación tanto del personaje como de la conducta de los demás, y aprovecharemos esta oportunidad para " educar con el ejemplo "; Por encima de todo, esto se utiliza para mostrar moralidad, normas, valores, comportamiento...

"La presentación global del profesor posee valor modelo y ejemplificador, vital para lo que le rodea. Es primordial que tenga racionalidad entre los contenidos generales tratando en las actividades y su conducta general del educador en una administración de grupo" (Díez y Martí, 2010, p. 40)

Eventualmente, con estos procedimientos, los profesores investigan y luego reflexionan, arreglan su personalidad y su forma de ser.

- Juego: estrategia insuperable en esta etapa, ya que tiene una razón educativa que no ocurre en diferentes escenarios. El juego ofrece métodos genuinos para el aprendizaje y el placer, prefiriendo la mente creativa, la imaginación, la cooperación entre compañeros y crea habilidades de física motora.

A través del juego, los docentes aseguran información, aumentan y perfeccionan habilidades, estructuran actitudes y añaden normas.

III.- EJECUCIÓN

Temporalización

A continuación, a modo resumen, presento las sesiones, el título y el momento de puesta en práctica en una tabla:

Tabla 7

Sesiones de la propuesta

SESIÓN	TITULO	MOMENTO PUESTO EN PRACTICA
SESIÓN 01	Normas de convivencia	Marzo
SESIÓN 02	Autoestima	Abril
SESIÓN 03	Derechos humanos	Mayo
SESIÓN 04	Charlas informativas	Junio
SESIÓN 05	Emociones	Julio
SESIÓN 06	Juegos cooperativos	Agosto
SESIÓN 07	Salida (bomberos, policía, centro médico) conocer su labor social	Setiembre
SESIÓN 08	Dilema moral	Octubre
SESIÓN 09	Proyecto común	Noviembre

ESQUEMA DE SESIONES PROPUESTAS

SESIÓN	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RECURSOS
Sesión 1. Normas de convivencia	<p>Construir una comunicación.</p> <p>Iniciar una vida en democracias, debatiendo, hablando, votando y decidiendo.</p> <p>Crear compromisos con la comunidad educativa.</p>	<p>Esta actividad se enfoca en un trabajo grupal, actividad que une a los estudiantes de toda la institución educativa o en actividades por Inter niveles o en pequeñas agrupaciones.</p> <p>La realización de un mural que sea la simulación de la portada principal de la institución, se supone que es de ladrillo, por ello cada ladrillo llevara un escribo sobre las normas de convivencia conformando la estructura que se pueda sustentar. Las normas se encontraban divididas por espacio como las normas en el pasillo, en el salón de clase o en el patio, etc.</p>	<p>Espacios cerrados, como los salones de clase, salas de reuniones o de asambleas.</p> <p>Duración de 1 hora en el mes de marzo.</p> <p>Los materiales usados: folios, papel, tijeras, lapiceros, resaltadores y pegamento.</p> <p>Docentes.</p>
Sesión 2. Autoestima	<p>Desarrollar la autoestima.</p> <p>Proporcionar situaciones de una sana convivencia y fortalecer las relaciones interpersonales y así evitar conflictos.</p> <p>Desarrollar sus habilidades comunicativas.</p>	<p>La actividad grupal, una acción educativa basada en la participación de todos los docentes.</p> <p>Yo soy, yo estoy: los docentes realizan un auto retrato en un folio en el salón de clase. Después expondrán en un mural como una lista de grupo y diariamente se premiará la actitud y comportamiento de los docentes con una pegatina. La acción que motiva el aprendizaje y favorece su autoestima.</p>	<p>Espacios cerrados o abiertos, por ejemplo: patios, aulas, salas multiusos.</p> <p>En dos días, realizada en las horas de tutorías en el mes de noviembre.</p> <p>Materiales: pinturas, murales, folios, regaderas y pegamentos.</p> <p>Docentes.</p>
Sesión 3. Día de los derechos humanos	<p>Acercarnos al conocimiento de los deberes y derechos de las leyes y normas generales que regula el comportamiento ante la sociedad.</p> <p>Reflexionar sobre lo que necesitamos frente a caprichos por parte de nuestros deseos.</p> <p>Regular el comportamiento alrededor de los deberes y derechos los niños.</p>	<p>En esta parte de la actividad se les preguntara lo que saben sobre el tema, que conocimiento tienen sobre el deber y derecho. En la propuesta se basan en una propuesta realizada por la UNICEF denominada Todos los derechos para todos los niños. (2009)</p> <p>Se proporcionará dos tipos de carteles a cada uno, una de círculo rojo donde se pondrá No y uno de color verde donde se pone Sí. El docente les mostrara una a una las fichas, donde les indica el ir al colegio, ir al hospital, el trato negativo hacia los animales, comer las golosinas que deseamos, coger los juguetes de otros niños sin permiso, tratar de mala manera a las personas y el tener miedo, y se les formulara la siguiente pregunta: "Los niños debemos.", entonces los niños nos indicaran su opinión por medio de los carteles. Después reflexionaran en grupo sobre los comentarios que surgieron en la actividad.</p>	<p>Espacio cerrado, por ejemplo: salas de asamblea o reuniones.</p> <p>Duración de 30 minutos, en el bloque de tutoría en el mes de diciembre.</p> <p>Materiales, se usaron tarjetas con ilustraciones.</p> <p>Docentes.</p>
Sesión 4. Charlas informativas	<p>Construir una comunicación entre la comunidad educativa.</p> <p>Activar sus habilidades en la sociedad, como la validación emocional y la empatía.</p>	<p>Actividad en grupo; la acción educativa es aquella acción que se basa en la colaboración con una comunidad. Esta acción es dirigida a mejorar el ambiente en la institución educativa.</p> <p>La actividad en donde los padres de familia y las demás personas que pertenecen a la comunidad educativa son invitados a charlas sobre sus trabajos, haciéndoles partícipes a los estudiantes</p>	<p>En bibliotecas o en salones multiusos.</p> <p>Realizado en el mes de enero.</p> <p>Diversos materiales</p>

	Involucrar los valores como la solidaridad.	de otros labores humanitarios y sociales que realicen fuera del colegio.	Dirigido a los docentes
<i>Sesión 5. Emociones</i>	Identificar y conocer nuestras y las emociones básicas de los demás participantes, como: la tristeza, alegría, enfado, calma, amor y miedo.	La lectura del libro con el título de: "El monstruo de los colores", realizan una ficha plástica de manera individual para ayudarle al monstruo a organizar y colocar emociones en un frasco. Identificando las emociones con colores, por ejemplo: Alegría = amarillo, Amor = rosa, Rabia / enfado = rojo, Triste = azul, Miedo = negro.	Espacio de trabajo: salón de clase. Realizado en el mes de febrero, duración dos horas. Materiales: libro "El monstruo de los colores", lana, tela y pintura.
<i>Sesión 6. Juegos cooperativos</i>	Desarrollar las actitudes de todo el grupo, su colaboración y cohesión. Necesitando de los demás participantes para llegar al fin común. Identificar buenas prácticas de la convivencia entre compañeros y fomentar sus relaciones interpersonales.	Se armarán grupos de tres o cuatro participantes, se les dará las indicaciones de la actividad, la cual trata de cruzar un lago para obtener su objetivo, un gran inconveniente que tiene el lago es que está lleno de millones de bichos, pirañas y hambrientos cocodrilos. El reto es cruzar la orilla de un lado a otro con solo la ayuda de cinco piedras, solo las pueden pisar y mover, pero no se puede usar para desplazarse en ellas. Si uno de los integrantes del grupo pisa el lago, todo el grupo debe reiniciar desde la orilla.	Espacios abiertos o cerrados. Realizado en el mes de marzo en las horas de tutoría. Materiales: sillas para cada uno de los integrantes del reto.
<i>Sesión 7. Salida</i>	Conocer el trabajo social de las personas. Fomentando actitudes de respeto, ayuda, empatía y participación.	La acción dirigida en esta actividad grupal es la de mejorar el ambiente escolar, esta acción se basa en colaborar con la comunidad. Se propuso realizar una visita a la estación de bomberos, a la guardia civil, policía o en algún hospital, donde nos puedan expliquen su trabajo y sus funciones.	Espacio como centros de salud, ambulancias y comisarias. Realizado en el mes de abril, jornada completa. Docentes.
<i>Sesión 8. Resolución de dilemas morales</i>	Aprender a convivir con los demás con reflexión. Crear diversas opiniones y generar discusiones. Articular los sentimientos y las emociones e identificándolos en los demás.	La acción educativa también se realiza de manera grupal, es una propuesta que se basa en Segura, Muños y Gil (2011): dos compañeros inician una pelea, Fernando ha pedido permiso para dirigirse al baño durante su clase y en la puerta de los servicios higiénico se percata que se encuentran peleando sus compañeros silenciosamente. Fernando no sabe cómo actuar, pero tiene el temor que le hagan daño y no quiere intervenir en la pelea.	Sala de asambleas o reuniones, salón de clase. Realizado en el mes de mayo, en el horario de tutoría. Material: Libro "Aula de convivencia" Docentes
<i>Sesión 9. Proyecto común: festival fin de curso</i>	Coordinar los sentimientos de grupo para llegar a un fin común. Crear situaciones de responsabilidad.	La actividad grupal, es aquella acción que se basa en la participación de los estudiantes y que tiene como fin mejorar el ambiente. En el mes de junio, entre todos los estudiantes se programa una actuación en la cual requiere ciertos momentos para reunirse, ensayar, aceptar críticas y corregir algunas situaciones. Ya sea un baile, un teatro. Y luego se tiene que exponer a los demás compañeros de clases, a los docentes y a nuestros familiares invitados.	Espacio de usos múltiples. Realizado Junio y tiempo de duración de 4 horas mensuales. Los materiales son depende de la sesión.

Desarrollar valores en la sociedad como el respeto.		Docentes.
---	--	-----------

IV.- EVALUACIÓN

La evaluación es responsable de la administración, emplea instrumentos de medición, por ejemplo, encuestas creadas en formas de Google, se considerará una agenda, registros de observación, se tiene en consideración información y retroalimentación de los procedimientos de enseñanza, la cual encasilla una evaluación formativa.

Asimismo, tendrá un carácter adaptable dependiente de nuevos indicaciones y signos que se realicen para la mejora constante de estrategia en función de los resultados adquiridos, esto sugiere una evaluación sumativa.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu Corona A.M. (2019) "Misión y desempeño docente"

[0034582166&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%2b1o+docente%29&relpos=24&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84903767775&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%2b1o+docente%29&relpos=24&citeCnt=0&searchTerm=)

Aguirre E.(2016) "Autoconcepto, estrategias de afrontamiento y desempeño docente profesional. Estudio comparativo en profesores que Trabajan en contextos adversos <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84903767775&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%2b1o+docente%29&relpos=15&citeCnt=3&searchTerm=>

Al-Sarry (2019) "A proposed training program for the applied students at mathematics department and its impact on their teaching performance <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85074099543&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=>

[sistr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%3b1o+docente%29&relpos=8&citeCnt=0&searchTerm=](https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=582f8934-95f2-448d-ae95-2921c1de7769%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.F3300047&db=edsbas)

Ángeles Bravo (2021) Programa de estrategias de gestión para optimizar el desempeño docente del Centro de Educación Básica Alternativa –CEBA “Micelino Sandoval Torres” del distrito de Caraz, región Ancas
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=582f8934-95f2-448d-ae95-2921c1de7769%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.F3300047&db=edsbas>

Arcila González (2016) Implicación de los códigos sociolingüísticos en la convivencia escolar del Colegio Nuevo Chile
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=a570a6b8-aea4-4f36-8815-88db274c06c5%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.D7CEB93E&db=edsbas>

Ariola G.H (2018) “Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil”
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-70350221741&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sistr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%3b1o+docente%29&relpos=21&citeCnt=1&searchTerm=>

Belén Arranz (2017) “Convivencia, expectativas educativas y éxito escolar en la población gitana en Vilaboa” <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=89b7e41d-5ce3-47c2-a154-b5b49a57c867%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.96f5ee5ca1404e489a8044332e891de7&db=edsdoj>

Belmonte, J.L (2020) Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85090451310&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sistr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%2c%3b1o+docente%29&relpos=5&citeCnt=2&searchTerm=>

Beltran M.R (2019) “La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias”
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84891689424&origin=resultslist&sort=plf-f>

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=19&citeCnt=5&searchTerm=](https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=19&citeCnt=5&searchTerm=)

Brenda Mendoza González (2019) “Gestión de la convivencia escolar en educación básica: percepción de los padres”
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=2d6dc70e-2ac7-43e5-ac86-9883697fcd89%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.b.a97c58447d468f89a14467a45d4ed8&db=edsdoj>

Buendía Lázaro (2020) Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del Valle de Zatinaki del Distrito de Perené – 2019
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=5b8e74de-029c-422a-ac1c-f7a24f7b8bad%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.7D2A44C0&db=edsbas>

Carvajal Ochoa (2018) Propuesta de gestión para la convivencia escolar desde la prevención del conflicto en la sección de bachillerato del Colegio San Pedro Claver de Bucaramanga
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e763398e-5853-4a3f-8267-9fb9badf062a%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.C269E971&db=edsbas>

Castro-Rodriguez (2021) “Perceptions of dental students about performance in clinical teaching”
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>

Catalan J. (2018) “Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, la serena y coquimbo]”
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77954428643&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=20&citeCnt=3&searchTerm=>

Chenet Zuta (2017) “Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas”
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85045991555&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2c%2bcolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=14&citeCnt=5&searchTerm=](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2c%2bcolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=14&citeCnt=5&searchTerm=)

Chien-Feng Wang (2020) "Construction and Validation of a Teacher Self-evaluation Scale to Measure Teaching Performance in a Medical University"
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=bbc52dd5-70ae-45b4-afac-e603d4c694a3%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsarl.10282424.202012.202101050009.202101050009.195.208&db=edsarl>

Conde Lacárcel, (2020) "Tutorial action and emotional development of students as elements of improved development and preventing problems related with coexistence and social aspects"
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0ba5a584-6f6a-4a6c-b6aa-c45826831e81%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.739E26E7&db=edsbas>

Cristina Perales Franco (2018) "An Ethnographic Approach to School Convivencia"
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=64c12bbc-e0e2-4bc0-bbb9-5cf19afaef48%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.59f23d7293e8446cba508a80faa56ad4&db=edsdoj>

Cristina Sánchez (2021) "Social and Educational Coexistence in Adolescents' Perception in Current Social Problems through Networks"
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=acb484ec-0921-4de9-892f-a50bb5f9365f%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.1e8ac30f744800a9cdc9bbe19bd4ba&db=edsdoj>

Eduarne Chocarro (2020) "Interactive groups: a strategy to improve coexistence, participation and learning"
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c5aa7c26-6821-4366-ae08-7faee2dae65d%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.f4816674490a47678ff3979c16bad026&db=edsdoj>

Estrella Mendoza (2020) Estudio correlacional del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Mariscal Cáceres 2019
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f6b226a2-7811-4014-86b1-6f5a19421f8c%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.5306A5FB&db=edsbas>

Eva Bermúdez (2018) "Reseña del libro Educación, valores y convivencia democrática."
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4108be25-e581-46b6-8e99->

[53a92e9dd18f%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.7be5e4ec442a40c493698ad0c1d1cc10&db=edsdoj](http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4aa22d84-a54a-46b9-9a7e-7b9d81e06aa3%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.7be5e4ec442a40c493698ad0c1d1cc10&db=edsdoj)

Eva María Torrecilla (2018) "Convivencia en Educación: Problemas y Soluciones. Perspectivas Europeas y Latinoamericana" <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4aa22d84-a54a-46b9-9a7e-7b9d81e06aa3%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.079e3b03608449ab99cc17a2e3c5a0c4&db=edsdoj>

Fuentes A (2019) "Análisis de la competencia digital docente: Factor clave en el desempeño de pedagogías activas con realidad aumentada" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85065520174&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=9&citeCnt=32&searchTerm=>

Galvis Villamizar (2016) Propuesta de gestión educativa orientada a fortalecer la convivencia en los estudiantes de grado sexto de la I.E.D. Alfonso Reyes Echandia <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=188e51c8-d433-4c72-804a-3f3e327c612c%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.C17B383&db=edsbas>

García I.C (2020) "The composition of teaching staff: What impact do the characteristics of high-school teachers have on academic performance?" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85077337748&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=3&citeCnt=0&searchTerm=>

García M.O (2018) "Desempeño docente en el posgrado, de los profesores de pediatría. Facultad "Salvador Allende" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85060696742&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=10&citeCnt=0&searchTerm=>

García M.O (2018) "Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de pediatría" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85044532493&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=13&citeCnt=2&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85044532493&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=13&citeCnt=2&searchTerm=)

Garre, C.M. (2020) Attribution of value, teaching and assessment in the perception of the performance of specific competencies of undergraduates studying social work

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85103460017&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=>

Gonzalez A.D.T (2019) “La formación de competencias docentes universitarias a partir de la evaluación del desempeño del tutor”

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85078818853&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=7&citeCnt=0&searchTerm=>

Gonzalez A.M (2018) “Student-Opinion Questionnaires on Teacher Performance. An Institutional Strategy for the Evaluation of Teaching Medicine”

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099013444&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=18&citeCnt=0&searchTerm=>

Hernando-Lloréns (2019) “Differentiating citizenship, criminalizing diversity: Problematizing Convivencia in education in Spain.”

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=d679c2d7-0d40-45ee-acf5-8bbefc0bac57%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=134652000&db=asx>

Irma Isabel Salazar (2016) “EDUCATION FOR PEACE AND THE SCHOOL COEXISTENCE IN THE STATE OF MEXICO”

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=1ed1fe3a-9ee4-4d5a-8de6-436af16ce2fd%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.59defeba2db42cdb6233b6359d2e541&db=edsdoj>

Jaime Linares (2020) Estrategia pedagógica basada en las competencias ciudadanas, eje convivencia y paz, para el fortalecimiento de la convivencia en los estudiantes de segundo grado de la Institución Educativa Andrés Páez de Sotomayor de Bucaramanga

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=ffe72248-de7c-4dfb-ae36-fc266e3634ec%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.1F6E664F&db=edsbas>

Johanna Rocio (2017) Manuales de Convivencia y Formación de la Autonomía Moral <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9f1d2b48-fe2f-4856-9b32-74cb8906525f%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.E5EADA91&db=edsbas>

Jorge Expósito (2020) "Tutorial Action and Emotional Development of Students as Elements of Improved Development and Preventing Problems Related with Coexistence and Social Aspects" <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=6bb65945-89ea-4b0e-979c-52da889adbed%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.579312c7bf97454d82948953fb24b59d&db=edsdoj>

Lora L. (2019) "Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes]" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84891690447&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=22&citeCnt=1&searchTerm=>

Lora L.E. (2018) "Key Elements for the Evaluation of the Teaching Performance" <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099167960&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=>

Lucia Regina (2019) "Normas de convivencia escolar" <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=68f613c4-6e97-4707-bc38-f02fe3a92d92%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.1961a6e51fd4294b681a28258ff4864&db=edsdoj>

Luschei, Thomas (2020) "Convivencia as a framework for re-centring education as a moral enterprise." <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=edb157cc-cd59-4f37-ac27-09014fd8d210%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=113206946&db=eue>

Macias Navarro (2020) "Promoting Peaceful Coexistence in Schools: An Important Role for Educators."

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=75985ad9-b05b-43d4-a26c-6d424b56bb5d%40sdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=137492276&db=eue>

Mass Bardalez (2021) Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020 <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=3fb9542a-4628-4f5e-abb1-39ca3031bb7d%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.A1F36E15&db=edsbas>

Mesones Díaz (2018) Propuesta de estrategias de gestión para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N°119 'Felipe Alva Y Alva' del distrito de Chiclayo, región Lambayeque – 2018 <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4625ca03-36ff-46ac-9bb1-f577ca0aa1aa%40sdc-v-sessionmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.FA864C6C&db=edsbas>

Moreno Beltrán (2020) Articulación de estrategias, fortalecimiento de la convivencia escolar <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=502a294b-3666-4796-baf6-9f568ad94ca1%40sdc-v-sessionmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.EE7A227F&db=edsbas>

Olivares Carrera (2021) Administración estratégica y el desempeño docente en el centro de educación técnico productiva San Antonio de Padua, Santa María-2016 <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=28c62841-d2d6-4660-9587-7d13ae0350%40sdc-v-sessionmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.2080BB73&db=edsbas>

Panca Pacompía (2021) Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural de Choquesani del distrito de Orurillo – 2019 <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9583d93e-ec48-4aae-b846-d747417215d7%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.38EE4678&db=edsbas>

Paucar M (2016) “School organization and teaching practices in high educational performance institutions” <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84907146288&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=16&citeCnt=2&searchTerm=>

Pérez Bedoya (2016) Análisis descriptivo de las diferentes situaciones que afectan la convivencia escolar y el desarrollo de las competencias ciudadanas para la resolución de conflictos en el Colegio la Sagrada Familia del Municipio de Fundación, Magdalena

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f6f6328b-8200-4388-a076-44f89839dfcf%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.CEF936A&db=edsbas>

Phelps, Geoffrey (2020) "Preliminary Evidence on Measurement Characteristics for the Foundational Assessment of Competencies for Teaching Performance Tasks"<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=35b5ba27-0778-4aa3-a7f7-28a3c7211716%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1284933&db=eric>

Puertas Molero P (2018) "La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: Una revisión sistemática

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059165321&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bcolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=11&citeCnt=3&searchTerm=>

René Valdés Morales (2018) "Convivencia escolar: adaptación y validación de un instrumento mexicano en Chile"

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b2828851-22b5-4e99-b0c9-f77838dded09%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.5719da0adf8546dc9716b350a35c044c&db=edsdoj>

Roser Grau (2018) "Towards School Transformation. Evaluation of a Coexistence Program from the Voice of Students and Teachers"

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=3682ff04-45fa-4966-bce2-6140c200e13d%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.b2d662f50928460fabe2ad3ae28f3d14&db=edsdoj>

Sacoto M.M (2018) "Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación]

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055625498&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bcolang%2c%22English%22%2c>

[t%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=12&citeCnt=1&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85053283968&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%c3%b1o+docente%29&relpos=12&citeCnt=1&searchTerm=)

Sigcha Ante (2020) La interacción social en el desarrollo de la convivencia de los niños <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=ae25fe26-ba97-4a2c-9e47-c53871b3db40%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.D9AEC6E&db=edsbas>

Solís Ríos (2019) El conflicto y la convivencia en la escuela convivencia democratica: trabajo cooperativo y mediación escolar conflictos más recurrentes en las aulas de clase <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=c4cc504d-0992-40c4-af6c-d2e7c5e08fdf%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.F978C74&db=edsbas>

Taut S. (2019) Evaluating the quality of teaching: can there be valid differentiation in the middle of the performance distribution? [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85053283968&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=6&citeCnt=1&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85053283968&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=6&citeCnt=1&searchTerm=)

Torres C.H (2020) “Novel physical education teachers: Perceptions on their teaching training based on performance in the school system” [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085697131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=2&citeCnt=2&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085697131&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=2&citeCnt=2&searchTerm=)

Urzua C.C (2020) “Design and validation of a questionnaire to evaluate teaching performance associated with training practices” [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092215434&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092215434&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%
c3%b1o+docente%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=)

Valenzuela I. (2017) “loc, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación” <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84896541123&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sdt=>

sizr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%c3%b1o+docente%29&relpos=17&citeCnt=1&searchTerm=

Vilca Trujillo (2019) Inteligencia emocional y desempeño docente en el área de ciencia y tecnología del nivel secundario en la Institución Educativa de Aplicación Fortunato L. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=5263e9df-3474-4e75-94be-1baa770e93b4%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.FCC072F6&db=edsbas>

Warda Abderramán (2019) “PROFESORES Y ALUMNOS ANTE LA CONVIVENCIA ESCOLAR EN CONTEXTOS MULTICULTURALES” <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e235c8f5-9365-4aee-9ea7-37a1f261d61a%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.93162BF0&db=edsbas>

Yapu Apaza (2021) Las habilidades sociales y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Educación – UNJBG <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=878767de-327a-400d-990d-e8114cb120d8%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.2FCDEA14&db=edsbas>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Modelo de Convivencia.	Según (Zúñiga y Ansión, 2014). modelo de convivencia constituye un conjunto de sesiones de aprendizaje con actividades de sensibilización e interiorización, que incluye la organización, planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para desarrollar, implementar y llevarlos a efecto, que tiene por objetivo fortalecer el desempeño	Para su evaluación se consideran las dimensiones e indicadores descritos a continuación	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Prever recursos, tiempo, fuentes bibliográficas, materiales y elementos del Programa. - Establecer los fundamentos del programa. - Organizar y secuenciar el desarrollo del Programa a través de sesiones de aprendizaje. - Diseñar los instrumentos de evaluación. - Planificar la evaluación del Programa 	ORDINAL
			Ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de entrevistas a docentes. - Aplicar el programa mediante el desarrollo de sesiones de aprendizaje. - Fomentar la participación de los docentes a través de diferentes actividades. 	

	docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón		Evaluación.	- Aplicación de fichas de observación. - Comparar los resultados del pre y post test para medir la efectividad del programa.	
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Docente	Montenegro (2003) definió al desempeño docente como el cumplimiento de funciones de los profesores, el cual se halla determinado por factores asociados a los alumnos y al entorno social donde se encuentra la institución. (p. 18). Por lo tanto, el desempeño docente se ejecuta en diversos contextos ya sea institucional, sociocultural, en el ambiente del aula y del mismo docente.	Para el desarrollo de la variable se toma en cuenta las dimensiones e indicadores descritos a continuación.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas. ✓ PC de acuerdo a la realidad del aula. ✓ Procesos pedagógicos. ✓ Espacios de aula de acuerdo a su trabajo. ✓ Estudiantes usan sus conocimientos para resolver. ✓ Recursos tecnológicos. ✓ Estrategias pedagógicas. ✓ Resultados de la evaluación. Función de criterios. 	Escala ordinal 1. Inicio 2. Proceso 3. Logrado
			Política	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Políticas educativas. ✓ Trabajo pedagógico. ✓ Proyectos de investigación. ✓ Trabajo respetuosamente. ✓ Experiencias pedagógicas. ✓ Experiencias significativas de desarrollo profesional. 	
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diálogo con los estudiantes. ✓ Profesional del docente. ✓ Derechos Humanos. 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

La observación será en forma inopinada, en que cada docente deberá someterse a este tipo de supervisión con la finalidad de alcanzar su calidad

Dimensión Pedagógica	Inicio	Proceso	Logrado
Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña			
Elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula			
Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de las didácticas de las áreas que enseña			
Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos			
Organiza los espacios de aula de acuerdo al trabajo pedagógico			
Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de los problemas reales			
Utiliza recursos tecnológicos			
Maneja diversas estrategias pedagógicas			
Utiliza diversos métodos y técnicas			
Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones			
Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios			
Dimensión Política			
Participa en las políticas educativas			
Interactúa con sus pares en el trabajo Pedagógica			

Desarrolla en forma individual o grupal proyectos de investigación			
Fomenta un trabajo respetuosamente			
Integra críticamente en sus prácticas pedagógicas			
Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional			
Dimensión Ética			
Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios ético			
Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			
Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: Modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

VARIABLE	Dimensión	INDICADORES	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño docente: Este desempeño se evalúa para la mejora de la calidad del sistema educativo y en calificar la labor de los docentes. El desempeño del maestro constituye un importante factor en la calidad del servicio	En la dimensión pedagógica , cada docente propicia que sus estudiantes aprendan de forma crítica, reflexiva y creativa, usando diversas fuentes de información y de estrategias de investigación. Se logra aprender de manera colaborativa, propicia el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades. Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutivas y creativas.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				X		X		X		X			
		Elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula				X		X		X		X			
		Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de las didácticas de las áreas que enseña				X		X		X		X			
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos				X		X		X		X			
		Organiza los espacios de aula de acuerdo al trabajo pedagógico				X		X		X		X			
		Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de los problemas reales				X		X		X		X			
		Utiliza recursos tecnológicos				X		X		X		X			

	Maneja diversas estrategias pedagógicas				X		X		X		X		
	Utiliza diversos métodos y técnicas				X		X		X		X		
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones				X		X		X		X		
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios				X		X		X		X		
<p>La segunda dimensión, es la Política la cual alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país,</p>	Participa en las políticas educativas				X		X		X		X		
	Interactúa con sus pares en el trabajo Pedagógica				X		X		X		X		
	Desarrolla en forma individual o grupal proyectos de investigación				X		X		X		X		
	Fomenta un trabajo respetuosamente				X		X		X		X		
	Integra críticamente en sus prácticas pedagógicas				X		X		X		X		
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional				X		X		X		X		

como sociedades cohesionadas con una identidad común				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X				X		
La tercera dimensión, es la ética: El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios ético			X		X		X		X		
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			X		X		X		X		
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos			X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Carlos Alberto Cherre Antón
DNI. 40991682

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre nivel de desempeño docente

AUTOR: Mg. Lourdes Consuelo Lamadrid Benítez

OBJETIVO: Determinar el actual nivel de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherre Antón, Carlos Alberto **GRADO**

ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en administración de la educación **VALORACIÓN:**

Malo ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
----------	-------------	-----------	---------------

Piura, mayo de 2021.



FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Carlos Alberto Cherre AntónDNI:
40991682

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dr. Cherre Antón Carlos
 1.2. Grado académico que ostenta : Doctorado en administración de la educación.
 1.3. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
 1.4. Experiencia laboral (años) : 17 años
 1.5. Título de la tesis : Diseño de modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Mg. Lourdes Lamadrid Benítes
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																				95	900

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar el instrumento al piloto, posteriormente a la muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

995

Lugar y fecha: Piura mayo del 2021



FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Carlos Alberto Cherre Antón DNI:
40991682

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: Modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

VARIABLE	Dimensión	INDICADORES	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño docente : Este desempeño se evalúa para la mejora de la calidad del sistema educativo y en calificar la labor de los docentes. El desempeño del maestro constituye un importante factor en la calidad del servicio	En la dimensión pedagógica , cada docente propicia que sus estudiantes aprendan de forma crítica, reflexiva y creativa, usando diversas fuentes de información y de estrategias de investigación. Se logra aprender de manera colaborativa, propicia el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades. Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutivas y creativas.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				X		X		X		X		
		Elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula				X		X		X		X		
		Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de las didácticas de las áreas que enseña				X		X		X		X		
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos				X		X		X		X		
		Organiza los espacios de aula de acuerdo al trabajo pedagógico				X		X		X		X		
		Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de los problemas reales				X		X		X		X		
		Utiliza recursos tecnológicos				X		X		X		X		

	Maneja diversas estrategias pedagógicas				X		X		X		X		
	Utiliza diversos métodos y técnicas				X		X		X		X		
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones				X		X		X		X		
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios				X		X		X		X		
<p>La segunda dimensión, es la Política la cual alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país,</p>	Participa en las políticas educativas				X		X		X		X		
	Interactúa con sus pares en el trabajo Pedagógica				X		X		X		X		
	Desarrolla en forma individual o grupal proyectos de investigación				X		X		X		X		
	Fomenta un trabajo respetuosamente				X		X		X		X		
	Integra críticamente en sus prácticas pedagógicas				X		X		X		X		
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional				X		X		X		X		

como sociedades cohesionadas con una identidad común				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X				X		
La tercera dimensión, es la ética: El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios ético			X		X		X		X		
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			X		X		X		X		
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos			X		X		X		X		


 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
 DNI N°16526129

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre nivel de desempeño docente

AUTOR: Mg. Lourdes Consuelo Lamadrid Benítez

OBJETIVO: Determinar el actual nivel de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

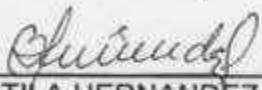
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Hernández Fernández Bertila

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Malo ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
----------	-------------	-----------	---------------

Piura, mayo de 2021.



Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
DNI N°16526129

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Dra. Hernández Fernández Bertila
 1.2 Grado académico que ostenta : Doctorado en administración de la educación.
 1.3 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
 1.4 Experiencia laboral (años) : 21 años
 1.5 Título de la tesis : Diseño de modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020
 1.6 Nombre del autor de la tesis : Mg. Lourdes Lamadrid Benites
 1.7 Nombre del instrumento a validar: Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																					1000

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar el instrumento al piloto, posteriormente a la muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

1000

Lugar y fecha: Piura mayo del 2021



 Dra. BERTILA HERNANDEZ FERNANDEZ
 DNI N°16526129

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO: Modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

VARIABLE	Dimensión	INDICADORES	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones			
			Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Desempeño docente : Este desempeño se evalúa para la mejora de la calidad del sistema educativo y en calificar la labor de los docentes. El desempeño del maestro	En la dimensión pedagógica , cada docente propicia que sus estudiantes aprendan de forma crítica, reflexiva y creativa, usando diversas fuentes de información y de estrategias de investigación. Se logra aprender de manera colaborativa, propicia el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades. Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutivas y creativas.	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				X		X		X		X			
		Elabora la programación curricular pertinente a la realidad de su aula				X		X		X		X			
		Demuestra conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de las didácticas de las áreas que enseña				X		X		X		X			
		Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos				X		X		X		X			
		Organiza los espacios de aula de acuerdo al trabajo pedagógico				X		X		X		X			
		Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de los problemas reales				X		X		X		X			

	Utiliza recursos tecnológicos				X		X		X		X		
	Maneja diversas estrategias pedagógicas				X		X		X		X		
	Utiliza diversos métodos y técnicas				X		X		X		X		
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones				X		X		X		X		
	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios				X		X		X		X		
<p>La segunda dimensión, es la Política la cual alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país,</p>	Participa en las políticas educativas				X		X		X		X		
	Interactúa con sus pares en el trabajo Pedagógica				X		X		X		X		
	Desarrolla en forma individual o grupal proyectos de investigación				X		X		X		X		
	Fomenta un trabajo respetuosamente				X		X		X		X		
	Integra críticamente en sus prácticas pedagógicas				X		X		X		X		
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional				X		X		X		X		

como sociedades cohesionadas con una identidad común				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X		X		X		
				X		X				X		
La tercera dimensión, es la ética: El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios ético			X		X		X		X		
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente			X		X		X		X		
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos			X		X		X		X		



 Dra. Never Elisa Trujillo Ramirez
 DNI: 032765425

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre nivel de desempeño docente

AUTOR: Mg. Lourdes Consuelo Lamadrid Benites

OBJETIVO: Determinar el actual nivel de desempeño laboral

DIRIGIDO A: Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Trujillo Ramírez Never Elisa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en administración de la educación

VALORACIÓN:

Malo ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
----------	-------------	-----------	---------------

Piura, mayo de 2021.


Dra. Never Elisa Trujillo Ramirez
DNI: 032765425
FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dra. Trujillo Ramírez Never Elisa
- 1.2. Grado académico que ostenta : Doctorado en administración de la educación.
- 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Nacional del Santa
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 24 años
- 1.5. Título de la tesis : Diseño de modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón ,2020
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Mg. Lourdes Lamadrid Benites
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X
TOTAL																				190	800

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar el instrumento al piloto, posteriormente a la muestra.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

990

Lugar y fecha: Piura mayo del 2021



Dra. Never Elisa Trujillo Ramírez
DNI: 032765425

FIRMA DEL EVALUADOR