

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**Propuesta de programa de estrategia de gestión educativa para
mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las
Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región
Ucayali, 2018”**

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de
la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora: Rojas Maccha, Maria Cristina

Asesor: Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque-Perú

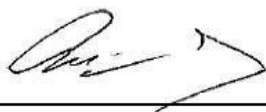
2022

“Propuesta de programa de estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

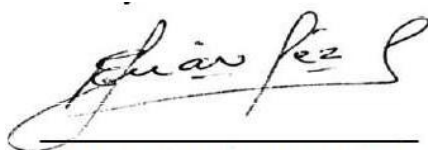


Rojas Maccha, María Cristina.

Investigadora



Dr. Elmer Llanos Díaz
PRESIDENTE



M.Sc. Evert José Fernández Vásquez
SECRETARIO



M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León
VOCAL



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0332-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **Miércoles 15 de junio de 2022**, se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**: <https://meet.google.com/hbk-rjiq-yen>, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N° 1232-2019-UP-D-FACHSE**, de fecha **30 de abril de 2021**, integrado por:

Presidente	: Dr. Elmer Llanos Díaz.
Secretario	: M.Sc. Evert José Fernández Vásquez.
Vocal	: M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León.
Asesor	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.


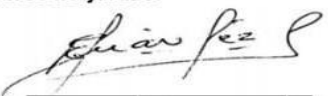



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“PROPUESTA DE PROGRAMA DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA EN LA I. E. N° 64031 NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES, DISTRITO DE MANANTAY, PROVINCIA CORONEL PORTILLO, REGIÓN UCAYALI, 2018”**; presentada por la bachiller **MARÍA CRISTINA ROJAS MACCHA** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación**, Mención: **Gerencia Educativa Estratégica**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**.

Siendo las **9.00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

 Dr. Elmer Llanos Díaz PRESIDENTE	 M.Sc. Evert José Fernández Vásquez SECRETARIO	 M. Sc. Daniel Edgar Alvarado León VOCAL
--	---	---

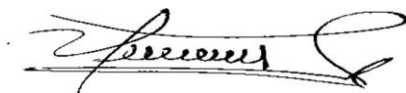
OBSERVACIONES: Cumplir con levantar las observaciones realizadas en el proceso de sustentación.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

Declaración jurada de originalidad

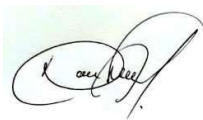
Yo, Rojas Maccha, María Cristina, investigadora principal, y Guevara Servigón, Dante Alfredo, asesor del trabajo de investigación, “Propuesta de programa de estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018” declaramos bajo juramento, que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, diciembre, 2021



Rojas Maccha, María Cristina

Investigadora



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Asesor

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi madre Clementina, mis hermanos y a todas las personas que me han brindado su apoyo para la realización de esta investigación inspiradora para seguir adelante en mi labor como maestra.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y la oportunidad de realizar el presente trabajo a pesar de las circunstancias vividas por la pandemia. A mis maestros, colegas y amigos quienes me acompañaron a vivir esta maravillosa experiencia.

Índice General

Acta de sustentación (copia)	¡Error! Marcador no definido.
Declaración jurada de originalidad.....	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Índice General	¡Error! Marcador no definido.
Índice de tablas.....	8
Índice de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
Capítulo I: Diseño teórico	15
1.1.-Antecedentes	15
Internacional	15
Nacionales	16
1.2.- Base Teórica.....	18
1.2.1.- Enfoque sociocultural sobre la convivencia social	18
1.2.2.- Modelo de gestión integradora de la convivencia.....	19
1.3.-Bases conceptuales	19
1.3.1. La estrategia.....	19
1.3.2.- La gestión educativa	21
1.3.3.- El clima institucional	22
1.3.4.- La convivencia escolar	23
1.3.5.- La convivencia en la gestión escolar.....	24
1.3.6.- La gestión integradora de convivencia escolar	25
1.3.- Propuesta teórica	26
Diseño de la investigación	27
Población y muestra.....	28
Población	28
Muestra	28
Técnicas e instrumentos de recolección de información	28
Técnica del muestreo	28
Análisis estadístico de los datos.....	30
3.1.-Resultados	31
3.2.-Propuesta.....	38
I.- Presentación	38
II.- Fundamentación.....	38
III.- Objetivo general	39
IV.-Descripción metodológica de la estrategia	40
V.- Plan de intervención por cada gestión educativa integral	41
V.- Desarrollo de los talleres.....	44
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES.....	45
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA.....	47
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla N° 01 Nivel de participación institucional	32
Tabla N° 02 Relaciones Pacíficas y Armónicas	33
Tabla N° 03 Nivel de convivencia institucional	34
Tabla N° 04 Contexto escolar	35
Tabla N° 05 El clima escolar	36
Tabla N° 06 La convivencia escolar	37

Índice de anexos

Anexo 01: Instrumento aplicado al personal docente de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali.	54
Anexo 02: Ficha De Validación De Expertos	58
Anexo 03 Ficha De Validación De Expertos	60
Anexo 04 Ficha De Validación De Expertos	62
Anexo 05 Ficha De Validación De Expertos	64
Anexo 06: Estrategias Para La Motivación Docente	66
Anexo 07 Estrategias para la Comunicación y relaciones interpersonales	68

Resumen

El presente trabajo denominado “Propuesta de programa de estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018” se asume que las relaciones interpersonales entre los docentes son ásperas y regidas por un marcado individualismo; de escasa identificación institucional y de poca colaboración y participación docente en las actividades institucionales, situación ante el cual se plantea como objetivo proponer un programa de estrategias de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes. El tipo de investigación es de carácter transversal descriptivo, no experimental, prospectivo. La poblacional muestral está constituida por los 24 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes. Entre los resultados se tiene que 50% de docentes encuestados refiere que siempre le agrada participar en las actividades institucionales convocadas por el director de la institución. Sin embargo, se percibe ciertas contradicciones con las demás respuestas. Pues el 50% de docentes manifiesta que no participan en la elaboración de las normas de convivencia institucional, incluso el 54% refieren que su participación no es buena en la convivencia institucional. En lo referente a las relaciones interpersonales, el 50% si se considera ser tolerante y respetuoso con sus demás colegas docentes, e incluso, el 50% considera que ante una discusión con otros colegas siempre contribuye a resolver los conflictos de manera pacífica. El aporte de la investigación se direcciona a contribuir a la mejora de la motivación docente, la comunicación interpersonal y las relaciones interpersonales.

Palabras clave: Estrategia de gestión, Convivencia escolar, Clima institucional, Trabajo en equipo, Solidaridad.

Abstract

The present work called "Proposal for an educational management strategy program to improve coexistence in the I. E. N ° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, Manantay district, Coronel Portillo ovince, Ucayali region, 2018" assumes that the interpersonal relationships between the teachers are rough and governed by a marked individualism; of little institutional identification and of little collaboration and teacher participation in institutional activities, a situation in which the objective is to propose a program of educational management strategies to improve coexistence in the I. E. N ° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes. The type of research is cross-sectional descriptive, non-experimental, prospective. The sample population is made up of the 24 teachers who work in the Educational Institution No. 64031 Nuestra Señora de las Mercedes. Among the results, 50% of teachers surveyed say that they always like to participate in institutional activities called by the director of the institution. However, certain contradictions with the other answers are perceived. Well, 50% of teachers state that they do not participate in the elaboration of the norms of institutional coexistence, even 54% refer that their participation is not good in institutional coexistence. Regarding interpersonal relationships, 50% consider being tolerant and respectful with their other teaching colleagues, and even 50% consider that in a discussion with other colleagues they always contribute to resolving conflicts peacefully. The contribution of the research is directed to contribute to the improvement of teaching motivation, interpersonal communication and interpersonal relationships,

Keywords: Management strategy, school coexistence, institutional climate, teamwork, solidarity

Introducción

Entre “las acciones más importantes que se deben de abordar en los procesos institucionales”, la convivencia escolar constituye una de las más importantes por su relación no sólo con lo institucional, sino con lo social y en particular con el proceso de enseñanza- aprendizaje, ya que la ONU (2012)

Permiten que la calidad educativa mejore y de esta misma manera se influya en la formación de seres integrales. Organizaciones internacionales y nacionales indican la necesidad de orientar los procesos de convivencia escolar para lograr que los estudiantes encuentren un espacio propicio para su formación integral. Por lo anterior, la escuela debe de atender todas las problemáticas que se presentan entre los miembros de la comunidad educativa. Además, generar acciones de prevención de la violencia escolar y de promoción de la sana convivencia escolar. (p. 89).

La problemática de la convivencia social fue considerada por la UNESCO (1996) como una situación de conflicto social en las organizaciones, en particular en las educativas; situación que generó un nuevo paradigma de aprendizaje, el “aprender a convivir”, en el cual destaca el rol protagónico de las políticas de estado en la ejecución y de estas estrategias de convivencia en los centros educativos.

Motivo, que este estudio investigativo “pretende diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia escolar de los niños y niñas del nivel de básica primaria de la Institución Educativa San Antonio (Cunday – Tolima) y de este modo minimizar las situaciones que afectan la convivencia escolar debido a que se presentan muchas agresiones verbales, psicológicas, físicas y relacionales entre los estudiantes. Impidiendo el desarrollo efectivo de los procesos de enseñanza aprendizaje”. Al respecto, Serna, (2003) manifiesta que

Para el diseño de una estrategia que contribuya a mejorar la convivencia escolar, se debe de plantear objetivos claros, proponer unas metas, y unas tareas o actividades que permitan cumplir con el objetivo general, un indicador de éxito global, identificar el tiempo necesario para realizar la acción o tarea, señalar los responsables de cada tarea, definir que los recursos técnicos, físicos, financieros y humanos sean suficientes y las limitaciones u obstáculos que puedan encontrarse en la ejecución de la estrategia puedan ser identificadas. (p. 23)

Por lo tanto, la gestión educativa debe asentarse en bases teóricas desde el cual se generen acciones direccionadas a las gestiones como “la directiva, académica, administrativa, financiera y la comunitaria”.

Desde este escenario, es que el presente trabajo de investigación pretende diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia escolar de los niños y niñas del nivel de básica primaria de la Institución Educativa San Antonio

(Cunday – Tolima) y de este modo minimizar las situaciones que afectan la convivencia escolar debido a que se presentan muchas agresiones verbales, psicológicas, físicas y relacionales entre los estudiantes, teniendo como consecuencia impedir un normal desarrollo efectivo de los procesos de enseñanza aprendizaje.

En lo referente al problema en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, se puede observar “que las relaciones interpersonales entre los docentes son en algunos momentos ásperas y regidas” por un marcado individualismo, así como, de escasa identificación institucional; se percibe una escasa “colaboración y participación docente en las actividades institucionales, además de indiferencia por los problemas y necesidades institucionales, sean éstos académicos, de gestión, de apoyo tutorial, etc.; la gestión tiene una tendencia al centralismo con escasa participación docente en la toma de decisiones institucionales”.

En esta perspectiva es que planteamos el siguiente problema ¿Cómo influye el programa de estrategia de gestión educativa en la mejora de la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali?

Objetivos.

General:

Proponer un programa de estrategias de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali

Específicos:

- Describir las características que presenta la convivencia en la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali.

- Generar estrategias de gestión educativa basadas en el enfoque sociocultural sobre la convivencia social de Vygotsky y en la teoría de gestión integradora de la convivencia de Torrego a fin de propiciar procedimientos participativos, trabajo colectivo de mediación, y desarrollo de una cultura dialógica.
- Diseñar estrategias de comunicación y de relaciones interpersonales que fomenten la buena convivencia social mediante la participación y la toma de decisiones grupales, frente a situaciones institucionales determinadas.

En la organización del formato es de acuerdo a lo referente a la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo como “El presente informe está organizado en cinco **capítulos**: En el primer capítulo se presenta los fundamentos teóricos utilizados relacionados con el problema de investigación. En el segundo capítulo se presentan el diseño de la investigación y los resultados de la misma, el tercer capítulo plantea la propuesta, sus fundamentos, sus objetivos y plan de intervención. Como cuarto capítulo se presenta las conclusiones, y quinto capítulo las recomendaciones; concluyéndose con la bibliografía y los anexos correspondientes”.

La autora

Capítulo I: Diseño teórico

1.1.-Antecedentes

Internacional

Jordán, Dorado & Rodríguez, (2016) proponen un diseño

De investigación-acción en el contexto educativo con el fin de desarrollar una estrategia lúdica como herramienta didáctica para el manejo de la agresividad en estudiantes del grado quinto de la Institución Educativa Oscar Pino Espinal teniendo como categoría principal la convivencia escolar. Entre los resultados de la aplicación de las estrategias lúdicas, se tiene por un lado que incentivan y motivan al estudiante en la conquista del conocimiento y, por otro lado, despierta en las nuevas generaciones el compromiso, el respeto, el reconocimiento y el aprecio por los demás y por sus entornos familiares y sociales. (p. 87).

Por otra parte, Rojas y González, (2015) se plantearon “como objetivo diseñar e implementar una estrategia de gestión educativa, que contribuya a formar líderes, para transformar la convivencia escolar en la IED Eduardo Umaña Luna. La gestión escolar y la convivencia escolar fueron las categorías usadas en la investigación que tuvo como resultados que sí es posible transformar los niveles de convivencia, con un trabajo articulado y promover las actividades artísticas y la participación en eventos culturales”. Así mismo, Rojas & Salamanca (2018) tienen como objetivo plantear una estrategia con dinámica integradora en el campo de convivencia institucional, que “más allá de dar respuestas a necesidades inmediatas, plantea un andamiaje socio afectivo a nivel colectivo, teniendo en cuenta elementos filosóficos políticos y psicológicos propios del fenómeno vivo, llamado educación. Asumen que las transformaciones del contexto educativo requieren de estrategias como la presente, que aporta a las transiciones de componente social donde cada actor es parte fundamental de la puesta en escena aportando elementos, que en su conjunto dinamizan el plan de acción formulado de acuerdo al diagnóstico poblacional de la comunidad a quien está dirigida”.

Por su parte, Gil y Muñoz, (2014) se plantean:

Diagnosticar las situaciones de convivencia escolar, a partir de las particularidades del clima escolar y de las características familiares, sociales, económicas y culturales externas que inciden en las relaciones interpersonales del grado sexto. Los investigadores concluyeron que en cuanto a la convivencia y actitudes y competencia el 57% de los estudiantes no encuentran un ambiente agradable y de sana convivencia en el salón de clase y el 80% de los estudiantes encuestados considera que los maestros no contribuyen a mantener la convivencia escolar, además el

75% de los estudiantes considera que no se aplica ninguna sanción cuando se incumple una norma y el 80% de los estudiantes no conoce el Manual de Convivencia. Más del 50% de los estudiantes considera que un acto esporádico como un empujón o regar una gaseosa sobre él, sucede de forma intencional, que hablan de él a sus espaldas, y se cohíbe de expresar sus sentimientos a otra persona porque le teme a lo que esa persona pueda pensar de ella, sin embargo en más del 60% de las veces prefiere ser prudente y evitar las discusiones, incluso evita darle quejas a un maestro sobre las situaciones que se presentan. Manifiestan que en más de un 50% le disgusta su forma de ser, no tiene una buena opinión de sí mismo, le da temor hablar delante de los demás o pasar al tablero, incluso dirigirse a un profesor o director de grupo. (p. 89).

Por su lado, Espinoza, M. & Jiménez, A. (2019) mide el clima organizacional percibido por los docentes y establece que la existencia de “diferencias cuando se analizan los resultados por género. Concluye que existe una baja participación de mujeres que desempeñan labores de docencia y un menor porcentaje de contratos con nombramiento; existen diferencias marcadas en cuanto a sueldos y acceso a posiciones de poder; ninguna mujer gana más que la media de hombres y no hay mujeres en puestos directivos”. Desde otra perspectiva, Mejía, M. (2015) identifica:

Las relaciones entre los principales factores del clima organizacional, siendo una herramienta clave para crear la ventaja competitiva en cuanto a la calidad de su servicio. Dice que en todo trabajo debe implicar un alto grado de compromiso, el cual puede ser logrado a través de un clima laboral de la dirección hacia sus trabajadores. Concluye en la importancia de un buen clima laboral ya que como pudimos observar va muy de la mano con el compromiso en la organización, por lo que se tiene que trabajar en el clima de la institución para tener personas más comprometidas a la institución. (p. 90).

Nacionales

Alvarado, L. & Huansi, D. (2015) se planteó como objetivo:

Elaborar una propuesta para mejorar los aspectos de convivencia escolar y promover cambios cualitativos en el mejoramiento de la Gestión y la convivencia en un grupo de personas de la Institución Educativa Túpac Amaru de la ciudad de Iquitos. Los resultados obtenidos muestran que la convivencia entre los miembros de la Institución Educativa Túpac Amaru, se va dando de manera espontánea, sin que exista una planificación institucional que propenda por la formación de los estudiantes. Las situaciones que se presentan son solucionadas de acuerdo al criterio personal de quien está al frente de ella. Estos resultados aportan a la investigación en comprender que la convivencia escolar positiva deberá de

establecer parámetros institucionales y que toda la comunidad vaya en la misma dirección. (p. 121).

Por otra parte, Hidalgo y Hidalgo, (2014) se plantean analizar:

Las relaciones existentes entre los problemas y potencialidades que afectan la convivencia escolar en la IER Santa Rosa de Lima del municipio de Giraldo. A través de las voces de los actores educativos de la institución, y mediante un proceso de investigación acción, se evidenciaron problemas, pero también potencialidades, relacionadas con la convivencia escolar. Aunque de acuerdo con algunos profesores, los principales problemas se generan por el no cumplimiento de parte de los estudiantes de las normas exigidas por la institución (formas de presentación personal, llegadas tarde, inasistencia, malos comportamientos en actos públicos). En la investigación se hizo evidente la importancia de formar en ciudadanía crítica local a los sujetos que constituyen la comunidad educativa, como un requerimiento fundamental para lograr transformar la institución educativa en una escuela, donde los sujetos, reconociéndose y reconociendo a los demás como seres participativos y diferentes, se hacen capaces de apropiarse de su territorio y de su institución, reflexionando y aportando propuestas para el mejoramiento de su convivencia. (p. 89).

Así mismo, Aliaga, S. (2018) asume que la convivencia escolar:

Es un elemento indispensable y que está relacionado con el desempeño pedagógico, en lo que concierne el progreso de los aprendizajes, ya que nos orienta en la búsqueda de alternativas de solución de cara a los conflictos que se manifiestan en la institución educativa. Entre los objetivos planteados está el de establecer consensos para el proceso de la planificación curricular, involucrar a los docentes en el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación, del mismo modo promover buenas relaciones interpersonales, para esto ha de disponerse en marcha un conjunto de actividades y estrategias que tienen como fin el fortalecimiento de las habilidades interpersonales en los actores de la comunidad educativa. (p. 142)

Desde otra perspectiva, Zúñiga, A. (2015) plantea

Que el enfoque humanista se debe priorizar sobre todo por los aspectos psicológicos y sociológicos, resultados que nos lleva a concluir que los docentes de la Red Educativa Manos Unidas, deben priorizar estrategias que les permita desarrollar las habilidades sociales. Afirma que la falta de estrategias de resolución de conflictos no permite que exista un clima institucional, los docentes no muestran su predisposición para mejorar las relaciones humanas y la falta de liderazgo de los directores de las instituciones educativas asociadas a la red. La propuesta del programa de estrategias de resolución de conflictos recoge toda esta problemática y propone estrategias para mejorar cada una de estas deficiencias o factores que generan el mal clima institucional, la propuesta en si es un conjunto

de estrategias las cuales han sido elaboradas teniendo en cuenta el marco teórico científico que se relaciona con el manejo del clima institucional en una organización. (p. 67).

1.2.- Base Teórica

1.2.1.- Enfoque sociocultural sobre la convivencia social

Vygotsky (1979) asume que “la convivencia entre seres humanos, no es nada fácil por la heterogeneidad de estos, por sus diferencias religiosas, políticas, culturales, entre otras. En el entorno familiar, la convivencia se manifiesta a través de la internalización progresiva de estas diferencias; sin embargo, una vez que el individuo ingresa al sistema educativo, deberá aprender desde otro contexto, otras diferencias y aceptarlas como parte de su formación ciudadana”. De acuerdo a L. Vygotsky, (1979), un niño antes de ingresar al colegio

Viene con saberes previos, por consiguiente, la relación entre el aprendizaje previo y el desarrollo desde los primeros días de vida del niño se da sabiendo que todo aprendizaje es una actividad social, una actividad de reproducción y reproducciones del conocimiento, mediante la cual el niño asimila los modos sociales de actividad e interrelación, a través de la aproximación teniendo en cuenta la edad escolar de los niños. Si se le ofrece ayuda o se le muestra cómo resolver un problema y lo soluciona, es decir, si el niño no logra una solución independientemente del problema, sino que llega a ella con la ayuda de un adulto o un compañero más capacitado, constituye el nivel de desarrollo potencial. Es decir, aquello que en un momento el niño solamente puede hacer si se lo ayuda, eventualmente podrá hacerlo solo. (p. 89).

El proceso de afectividad es fundamental, ya que comienza desde el nacimiento y continua en la infancia. De acuerdo al planteamiento de Vygotsky (1979) señala:

Si durante el proceso de crecimiento, el niño contó con un entorno afectivo esto lo ayudará a crecer emocionalmente equilibrado, tener seguridad en sí mismo e interactuar con los demás. Serán siempre estas razones que den importancia al entorno familiar como un primer aprendizaje de la convivencia. De aquí se desprende que el nivel de desarrollo real de un niño es, por decir en término coloquiales, la historia de las zonas de desarrollo potencial que ha recorrido y el andamiaje se produce en la interrelación entre la persona experta o más experimentada en una actividad o saber y otro novato, o menos experto. El joven que desarrolla sentido comunitario, generará acción, sensibilización, conocimiento y solución a través de la incursión social fomentando el sentido de pertenencia e identificación con su entorno. Este accionar, conocer y solucionar en la comunidad, es aprender a convivir desde la participación ciudadana. (p. 78).

Desde la perspectiva del constructivismo social, Vygotsky (1979) “la educación ciudadana es una parte de la educación cívica, moral y social que el ser humano debe

cumplir para desarrollar competencias orientadas hacia el convivir y el ejercicio de relacionarse adecuadamente: por su parte, el docente, puede estudiar y profundizar en las características de la ciudadanía, derechos y deberes ciudadanos”.

1.2.2.- Modelo de gestión integradora de la convivencia

De acuerdo a Torrego (2001) los problemas cotidianos

Que más preocupan a los agentes educativos, estarían los insultos entre pares, el rechazo, la falta de respeto, la conducta disruptiva. Por ello es importante adoptar algún modelo avanzado como la gestión de la justicia y asegurarnos que sus ventajas sirvan también para la formación de la persona. De acuerdo al autor en mención, existen muchos modelos; sin embargo, algunos se sustentan en pilares básicos como participación de las normas desde procedimientos democráticos, la formación de equipos de mediación, el tratamiento de conflictos, el desarrollo de una cultura dialógica que favorezca al desarrollo personal y colectivo.

Según el enfoque de Torrego (2001) afirmo que un “modelo integrador de la convivencia, podría manifestarse como un conjunto de planteamientos educativos, donde va a tratar de guiar las acciones concretas del centro, para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, abordar los problemas de disciplina y erradicar la violencia” (p. 22) . Según Torrego (2001) tomando “en consideración, la preocupación por mejorar la convivencia escolar es conveniente clasificar en tres modelos de actuación ante los conflictos como el modelo punitivo, el relacional y el integrador”. El modelo integrador propuesto por Torrego (2003) “resulta ser participativo, permitiendo que tanto la víctima y el agresor tengan la oportunidad de aclarar, comprenderse, ofrecer alguna restitución, aceptar liberar culpa, y que las necesidades de ambos son atendidas” (p. 89).

1.3.-Bases conceptuales.

1.3.1. La estrategia

El origen del concepto de estrategia es de estructura militar, proviene según (Ronda, 2002) “las palabras griegas stratos, que se refiere a ejército, y “agein”, que significa guía”. Además, Ronda (2002) señala

El estrategia era concebido como el individuo (o individuos) que se encargaba de dirigir o de conducir al ejército en las guerras por el dominio territorial o por imponer su hegemonía. Este término se constituye fundamental en la toma de decisiones para la gestión de una organización, permitiendo el uso de todos los recursos que se tienen dentro de ella para el logro de las metas propuestas. La estrategia ha sido concebida como manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos. (p. 89).

Según Vargas (2011) “las estrategias son instrumentos de la actividad cognoscitiva que permiten al sujeto determinada forma de actuar sobre el mundo, de transformar los objetos y situaciones” (p.54). Agrega que “Es un conjunto de acciones que permite alcanzar objetivos a largo plazo, concentrando las fortalezas de la organización y menguando sus debilidades para enfrentar las oportunidades y amenazas que le presenta el entorno” (pág.55).

De acuerdo a Serna (2005) “La estrategia debe tener un horizonte temporal relativamente amplio, tener objetivos claros, decisivos y determinar los medios para alcanzarlos; ser consistente, de manera que las metas y políticas que defina vayan en la misma dirección sin presentar incongruencias; debe suponer una concentración de esfuerzos”. Dice Serna (2005) que “una estrategia eficaz, por lo general, suele requerir concentrar la actividad, esfuerzo o atención en un número bastante reducido de fines; ser flexible, ser factible con la situación y capacidades de la institución; debe basarse en un liderazgo coordinado y comprometido; y debe facilitar la creación” (p. 246).

En ese sentido, “estos puntos que propone el autor se deben de tener en cuenta para el diseño de la estrategia de gestión educativa. Para lograr el objetivo se debe diseñar una estrategia y por ende emprender un plan estratégico en la institución educativa que permita mejorar la convivencia escolar”. De acuerdo a Serna, (2005) “los proyectos estratégicos son el resultado de analizar las opciones y de dar prioridad a cada una de éstas, seleccionando aquellas en las cuales debe tener un desempeño primordial como condición para lograr sus objetivos y por ende su misión y visión” (p. 242). El mismo autor plantea “En el diseño de una estrategia se debe de tener unos objetivos claros, proponer unas metas y unas tareas o actividades que permitan cumplir con el objetivo general. Esas tareas serán desarrolladas por los miembros de la comunidad educativa”. Al respecto Serna, (2003) sostiene “que en el desarrollo de un plan operativo cada una de las personas o unidades responsables de los proyectos estratégicos deberán desarrollar el plan de acción para alcanzar los resultados esperados dentro del horizonte de tiempo previamente definido” (p. 247). Lo anterior según el enfoque del autor “permite establecer aspectos básicos para el diseño de la estrategia de gestión educativa tendiente a mejorar la convivencia escolar en una Institución Educativa”, para ello, Serna, (2003) plantea

Que se debe definir las tareas que se deben realizar para hacer realidad cada estrategia, identificar el tiempo necesario para realizar la acción o tarea, especificar la meta que se desea alcanzar, en términos concretos, cualitativos o cuantitativos, señalar el responsable de cada tarea o sub-actividad, definir que los recursos técnicos, físicos, financieros y humanos necesario y las limitaciones u obstáculos que puedan encontrarse en la ejecución de la estrategia, con el fin de programar acciones contingentes. (p. 134).

1.3.2.- La gestión educativa

Casassus (2000) desde su perspectiva sobre la gestión “La gestión educativa promueve una mejora en los procesos que se desarrollan en los establecimientos educativos para contribuir a la formación integral de los niños, niñas y adolescentes” (p. 02). Por consiguiente, de acuerdo a Casassus (2000) “De este modo, permite crear una educación de calidad, accediendo a la creación de nuevas estrategias que beneficien toda la comunidad educativa para transformar y mejorar la cultura institucional. La gestión educativa se ve influenciado con información de la administración y con los conceptos de educación, e incluso con el discurso político que influye directamente en su práctica”.

En ese sentido, Casassus (2000) manifiesta que la gestión educativa es

Una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática”. Para entender los planteamientos de la gestión educativa se deben estudiar las nociones de la administración, la gestión, la educación, así como pensar y entender las políticas educativas actuales. Bajo ese criterio, se infiere que las instituciones educativas ya no son vistas como meramente centros de introducir solo conocimientos académicos cognitivos, sino como organizaciones sociales que deben de brindar educación de calidad, permitiendo a los estudiantes recibir elementos que construya su formación integral y que ayude a su personalidad y proyecto de vida. Todos los miembros de la organización educativa deben aportar desde su rol acciones para encaminar una sola dirección a la institución educativa. (p. 03).

En este establecimiento de las funciones y el desarrollo de la gestión educativa, también requiere de habilidades, que siguiendo el planteamiento del autor Casassus (2000. P.8) manifiesta

Que conducir, guiar y orientar una institución educativa es una operación complejísima que requiere de competencias, saberes y de experiencia sobre el medio, las prácticas y los procedimientos; es llevarla a tener sentido y finalidad que señale nuevos horizontes, trazar trayectorias, desarrollar negociaciones, elaborar compromisos que reúnan a nuevos actores y liberar un quantum de capacidad creativa y de transformación en las escuelas. En esa perspectiva, dirigir una institución educativa implica no solo tener habilidades y destrezas de dirección educativa, sino también

conocimientos que aplicados a la realidad puedan llevar a las instituciones a cumplir con el encargo social. Hacer gestión educativa es orientar al fortalecimiento de los proyectos académicos que contribuyan a mantener la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas; es enriquecer los procesos pedagógicos y brindar respuestas a las necesidades educativas locales, regionales y nacionales. (p. 04)

En esta perspectiva, la gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión de acuerdo al planteamiento del autor Casassus (2000) plantea:

La gestión directiva: Que se refiere al direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar y las relaciones con el entorno; la cual es organizada, desarrollada y evaluada en funcionamiento general de la institución. *La gestión académica:* Se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas Institucionales, gestión de clases y seguimiento académico, con el fin de que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. *La gestión administrativa y financiera.* El manejo del talento humano, el apoyo financiero y contable, tiene a su cargo los procesos de la gestión académica y administración de la planta física, los recursos y los servicios. *La gestión de la comunidad:* Que se encarga de las relaciones con los miembros de la comunidad educativa; así como de la participación, la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión y la prevención de riesgos. (p. 08).

1.3.3.- El clima institucional

El clima es considerado un factor crítico para la salud y para la eficacia de una institución educativa. De acuerdo a Fox (1973) “el clima comprende las relaciones existentes entre los diferentes miembros integrantes de la comunidad educativa, profesores (as) entre sí, profesores con padres, profesores con la dirección de la Institución, etc”(Pág. 5). El autor manifiesta que el “clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección” (pág. 6). Según el autor Fox (1973) se puede “inferir que cada escuela posee su clima propio y distinto, el mismo que determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima en una institución educativa está influenciado por diversos factores como el entorno social, el nivel cultural de los trabajadores y miembros de la institución, el grado de relaciones interpersonales y la capacidad de liderazgo del director o directora”.

Así mismo, Barrantes & Lara (2005) sostienen “que el clima aborda integralmente varios factores considerados de peso, como la cultura institucional, el currículo, los

espacios de comunicación, el diálogo, y el liderazgo de los directores y directoras de los centros educativos”. Por otra parte, Ávila (2012) refiere “que el clima organizacional es la forma de cómo está organizada la institución, desde la parte administrativa, hasta sus características materiales y funcionales de la organización. Complementando”. De acuerdo a Holmes. (1989) “al incluir valores, normas formales o informales, y la conducta asociada; relacionados con la administración de la escuela”.

Desde otra perspectiva, Litwin & Stinger (2002) sostienen que el clima organizacional

Refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Los autores definen la percepción como la sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos y que es diferente en cada uno de los colaboradores. Consideran que la forma como se perciben cada una de los elementos que conforman la generación del clima organizacional en la organización, produce en los individuos, una también variada gama de actitudes, positivas o negativas, de acuerdo a las circunstancias y a la forma como estas se evalúen. (p. 79).

1.3.4.- La convivencia escolar

En el pensamiento de Mockus (2002) La convivencia escolar es:

Es el conjunto de relaciones humanas que se dan en una escuela, se construyen de manera colectiva, cotidiana y es una responsabilidad compartido por toda la comunidad educativa. La convivencia escolar democrática está determinada por el respeto a los derechos humanos, a las diferencias de cada persona, y por una coexistencia pacífica que promueva el desarrollo integral y logro de aprendizajes de las estudiantes y los estudiantes. La convivencia escolar sintetiza el concepto de la vida en común entre las personas que forman parte de un ambiente educativo, partiendo del deseo de vivir juntos de manera viable y deseable a pesar de la diversidad de orígenes (p. 167).

Según el enfoque de Mockus (2002) “En razón de los conceptos expuestos, podemos inferir que la convivencia escolar es el conjunto de relaciones que se establecen en una institución educativa, teniendo en cuenta que está inmersa en un medio social determinado históricamente, por ello actualmente se habla de Manuales de Convivencia, que regulan las relaciones que se viven en la escuela”.

De acuerdo a Jares (2006) “La convivencia escolar es un elemento fundamental para lograr una formación ciudadana integral. El Vivir Bien es el constructo principal para la comprensión de la convivencia en el país, y se lo entiende como vivir en respeto e igualdad entre todos. Es aquí donde se resaltan los valores a desarrollar como la

dignidad, solidaridad, armonía y equidad”. En esa línea, Jares (2006) “sostiene que la convivencia escolar es Vivir unos con otros, basándose en unas determinadas relaciones sociales y en unos códigos valorativos, forzosamente subjetivos, en un contexto social específico” (p. 17). En ese sentido, Jares (2006) refiere que la pedagogía de la convivencia escolar “se ve regulada básicamente por los derechos humanos donde implica el respeto, el diálogo, la solidaridad, la no violencia, el laicismo, el carácter mestizo d las culturas; además la ternura, el perdón, la aceptación de la diversidad, la felicidad y la esperanza; que se contraponen a ella el odio, el egoísmo, la mentira, los fundamentalismos, la corrupción y el dominio” (p.18)

Según el autor Maturana, (2001) sostiene que la relación humana “es el medio principal para situarnos delante del mundo; comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo de esto será su realización en la convivencia, es decir que la convivencia es la capacidad de relación con las demás personas y con el medio que lo rodea de forma armónica, presentando cooperación, la participación democrática, la solidaridad y la tolerancia” (p. 08). Maturana, (1999) “sustenta que la tarea de la educación como espacio de coexistencia operacional y relacional, es facilitar que se adquieran conocimientos científicos y conciencia social”. En el establecimiento del pensamiento de Maturana, (1999) señala:

En razón de lo anterior, dice que las instituciones educativas permiten fortalecer el cruce de culturas y creencias que tiene cada uno de los miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, en las instituciones educativas se debe de conocer la interacción que existe entre los estudiantes para comprender si existe buena socialización o por el contrario se rompe esa interacción al interactuar unos con otros y cómo estas interacciones en la escuela permiten a que los estudiantes lleguen a ser seres humanos que se respeten a sí mismos y a los demás. (p. 167).

1.3.5.- La convivencia en la gestión escolar

En el establecimiento del autor Torrego (2006) señala sobre la gestión educativa que:

La convivencia, constituye un factor esencial de la gestión escolar que se traduce en la praxis de un marco de respeto a los derechos humanos de toda la comunidad educativa. En ese sentido, el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la escuela es un trabajo organizado y planificado, y no debe ser dejado al azar ni a la “buena voluntad” de las personas. El liderazgo de la gestión escolar de la convivencia debe ser liderada por la directora o el director de la institución educativa, a partir de una clara visión del tipo de convivencia que espera generar en su institución. En esa perspectiva, el liderazgo de la directora o

el director es fundamental para promover las mejores condiciones para la convivencia en las instituciones educativas. (p. 45).

Como afirma el autor Maturana, (1999) en su concepción:

Solamente incorporando las acciones de mejora de la convivencia como un componente de la gestión escolar, la directora o el director podrá generar las condiciones para alcanzar un modelo organizativo democrático e inclusivo. El aprender a convivir desde el lado docente es tener la capacidad de comprender cada una las manifestaciones de sus estudiantes y guiarlos en el manejo de sus emociones, pensamientos y sentimientos. Sin embargo, lo que podemos percibir es que los docentes a pesar de que el rol de la convivencia escolar es fundamental, la formación docente en este campo continúa siendo deficitario. (p. 92).

Al respecto, Jares (2006) “sostiene que los docentes no han sido formados para afrontar los conflictos que se presenten con los estudiantes”. Por otra parte, Martínez (2016) expresa

Que la formación de los profesionales en educación debe contemplar y realizar los siguientes criterios: La visión Positiva del conflicto, el carácter procesal del conflicto, la especificidad de cada situación de conflicto, la distinción entre agresividad y violencia, la importancia de la afectividad y el cultivo de las relaciones interpersonales, planificar el trabajo educativo para la convivencia desde los diferentes ámbitos del currículo, aceptación de diferencia y compromiso con los más necesitados. (p. 167).

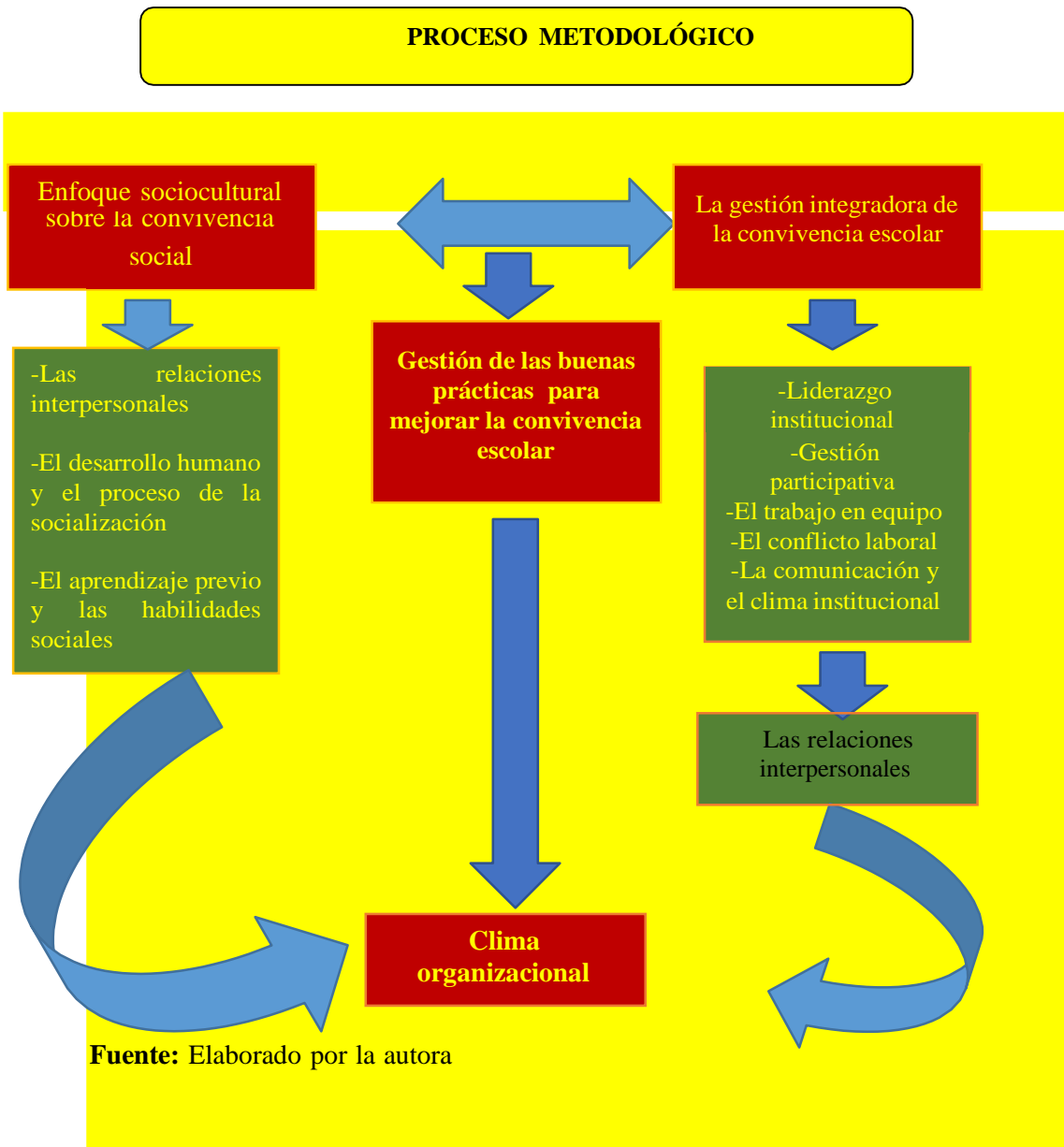
1.3.6.- La gestión integradora de convivencia escolar

De acuerdo Torrego (2006) “La gestión integradora requiere de la escuela una re-organización de modo que el director-gestor pueda planear, ejecutar, verificar y evaluar las actividades en torno a la convivencia escolar. Para ello es necesaria la participación y compromiso de toda la comunidad educativa (educandos, familias, directivos y docentes)” (p. 32). Al respecto, Torrego (2006) sostiene:

Que el modelo integrador es un procedimiento democrático de elaboración de normas y consecuencias ante su incumplimiento, en razón de la cual se establece una estructura especializada en abrir un diálogo en relación con el conflicto, en constituir un equipo de mediación y tratamiento del conflicto, con una clara intensión preventiva, orientadas a la prevención de los conflictos, potenciando un conjunto de medidas de tipo organizativo y curricular” (p. 90)

Torrego (2006) sostiene “La aplicabilidad de la gestión integradora de la convivencia escolar, implica la participación de todos, así como también, el reconocimiento de la escuela como protagonista en el tratamiento del conflicto, apoyada en el diálogo y un nuevo modelo de educación moral, en donde se logre que los estudiantes puedan llevar a la praxis los valores más que su memorización”.

1.3.- Propuesta teórica



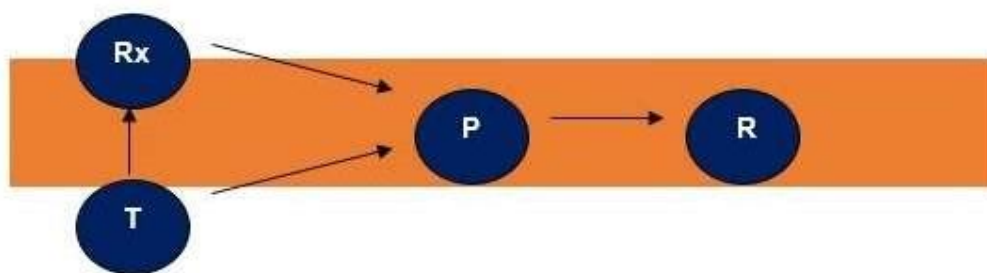
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1.- Diseño de la investigación

La presente investigación de acuerdo a Hernández (2014) descriptiva

No experimental y propositiva. Descriptiva porque se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Su objetivo es describir la naturaleza de un segmento demográfico, sin centrarse en las razones por las que se produce un determinado fenómeno. La investigación descriptiva intenta recopilar información cuantificable para ser utilizada en el análisis estadístico de la muestra de población”. Por otra parte, la investigación es no experimental porque la investigadora no controla, manipula o altera a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión. (p. 221).

El tipo de investigación no experimental es transversal descriptiva con propuesta, porque se observa y analiza los valores de las variables en un momento exacto de la investigación la muestra de estudio. La estrategia contribuye a mejorar la convivencia en la “I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, en la región Ucayali”.



Legenda:

Rx: Programa de estrategias de gestión educativa

T: Modelos teóricos.

V: La convivencia

R: Realidad por transformar

2.2.- Población y muestra.

Población.

De acuerdo a Levin & Rubin, (1996 p.56) la “población es el conjunto de todos los elementos que se estudian, acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones. Por consiguiente, para la presente investigación la población son todos los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali”. Según Fortín, M.F. (1999) “la población es una serie de elementos o de sujetos que participan de características comunes, precisadas por un conjunto de criterios”. La población es finita por la cantidad de personas a las cuales se les aplica la encuesta; por lo tanto, el resultado es exacto. En el caso de nuestro estudio, la población la conforman los 24 docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, en la región Ucayali. Las edades de los docentes fluctúan entre los 28 y los 59 años, seis de ellos licenciados con postgrado y una en proceso de estudio en una licenciatura.

Muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández & Baptista (2010) “En el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (p. 349). La poblacional muestral está constituida por los 24 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 64031 “Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, en la región Ucayali”.

2.3.- Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica del muestreo

De acuerdo Fortín (1999) “El muestreo es una técnica de selección de miembros individuales o de un subconjunto de la población para hacer inferencias estadísticas a partir de ellos y estimar las características de toda la población”. Además Fortín (1999) señala El muestreo probabilístico

Es una técnica de muestreo en la que un investigador establece una selección de unos pocos criterios y elige al azar a los miembros de una población. Todos los miembros tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con éste parámetro de selección. **Muestreo aleatorio simple:** Una de las mejores técnicas de muestreo probabilístico que ayuda a ahorrar tiempo y recursos es el método de muestreo aleatorio simple. Es un método fiable de obtención de información en el que cada uno de los miembros de una población se elige al azar, simplemente por casualidad. Cada individuo tiene la misma probabilidad de ser elegido para formar parte de una muestra. (p. 63).

Según el planteamiento de Hernández, Fernández & Baptista (2010) La Revisión de Literatura consiste en

Detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que se ven relacionados con las categorías de la investigación, además, escoger y recopilar la información necesaria que corresponde a la pregunta de investigación. De acuerdo a lo anterior, se pretende acoger la revisión literaria de fuentes primarias como libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones que van relacionadas con estrategia, gestión educativa y convivencia escolar con el fin de comprender los conceptos del problema de investigación. (p. 8)

Cuestionario: Se usó esta técnica a fin de obtener la información relevante en las encuestas sobre las dos variables: Programa de estrategias de gestión educativa y la convivencia. Para ello se utilizan 25 ítems sub-divididas entre las 06 variables que comprende la encuesta que busca las opiniones de los docentes sobre ambas variables

Métodos y procedimientos para la recolección de datos que se han empleado este estudio siguiendo con el planteamiento de Escobar & Bonilla (2009) son:

Método descriptivo. Este método permitió el desarrollo de cada uno de los componentes de la investigación ya que fue necesario utilizar la investigación bibliográfica, como libros, archivos, internet, con el propósito de disponer de un panorama mucho más amplio del tema. Analítico. El análisis de la presente investigación nos permite conocer, comprender, sobre la base de la descomposición del todo en sus partes.

Sintético.- Una vez analizados los aspectos teóricos, se puede realizar síntesis que constan en el informe final, que facilita el diseño técnico, redactar los componentes de la propuesta. Inductivo.- Este método nos permite llegar a conclusiones de carácter general sobre la base del análisis de la información descrita en hechos, acontecimientos de carácter particular; método que tendrá mayor vigencia o aplicación en el diagnóstico y análisis de la problemática. Escala de Likert: Es el método

utilizado por los investigadores con el objetivo de conocer y describir la opinión y actitudes de los docentes de la institución educativa. La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona. A diferencia de una simple pregunta de “sí” / “no”, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas. Cuestionario: Es el instrumento que nos va a permitir obtener la información relevante en las encuestas sobre las dos variables: Programa de estrategias de gestión educativa y la convivencia. Para ello se utilizan 25 ítems sub-divididas entre las 06 variables que comprende la encuesta que busca las opiniones de los docentes sobre ambas variables. (p. 32).

2.4.- Análisis estadístico de los datos.

En la investigación estadística de acuerdo a los estudios de Fortín (1999) se tiene

Procesamiento de los resultados: Los datos serán procesados usando estadísticos descriptivos y de frecuencia por medio del software SPSS versión 15.0 en español. Presentación de los resultados, se emplearán tablas y gráficos para mostrar los resultados y luego se procederá a explicar los resultados. Interpretación de los resultados, en base a la información de las tablas y gráficos se realizará la discusión de los mismos, así como las conclusiones y las sugerencias. (p. 35).

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.-Resultados.

Tabla N° 01

Nivel de participación institucional

Nivel de participación institucional		Valoración									
Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
01	Le agrada participar en las actividades institucionales convocadas por el director de la institución	12	50	05	21	06	25	01	04	24	100
02	¿Cómo es su participación en la elaboración de las normas de convivencia institucional.	04	17	05	21	03	12	12	50	24	100
03	¿El nivel de participación de los docentes y de los administrativos responde al ambiente de una buena convivencia institucional?	02	08	05	21	13	54	04	17	24	100
04	En las actividades institucionales en que participa trata con respeto a todas las personas.	18	75	04	17	02	08	00	00	24	100
05	Se considera un docente solidario y un buen compañero de trabajo	21	87	03	12	00	00	00	00	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación:

En la presente tabla sobre el nivel de participación institucional, el 50% de docentes encuestados refiere que siempre le agrada participar en las actividades institucionales convocadas por el director de la institución. Sin embargo, se percibe ciertas contradicciones con las demás respuestas. Pues el 50% de docentes manifiesta que no participan en la elaboración de las normas de convivencia institucional, incluso el 54% refieren que su participación no es buena en la convivencia institucional. Sin embargo el 75% manifiesta, que en su participación en las actividades institucionales siempre trata con respeto a todas las personas, e incluso el 87% refiere que se considera un docente solidario y un buen compañero de trabajo.

Tabla N° 02
Relaciones Pacíficas y Armónicas

Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
07	Se considera ser tolerante y respetuoso con sus demás colegas docentes	12	50	06	25	06	25	00	00	24	100
08	Considera que ante una discusión con otros colegas usted resuelve los conflictos de manera pacífica	12	50	05	21	05	21	02	08	24	100
09	Ante un conflicto ajeno a usted actúa como mediador del mismo.	06	25	04	17	09	37	05	21	24	100
10	Considera que la buena convivencia entre docentes y director de la institución se da en la práctica.	04	17	05	21	11	46	04	17	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación:

En la tabla referida a las relaciones pacíficas y armónicas, encontramos que el 50% si se considera ser tolerante y respetuoso con sus demás colegas docentes, e incluso el 50% considera que ante una discusión con otros colegas siempre contribuye a resolver los conflictos de manera pacífica. Por otra parte, el 37% de docentes considera que ante un conflicto ajeno a veces actúa como mediador del mismo; así mismo, el 46% refiere que la buena convivencia entre docentes y director de la institución a veces se da en la práctica.

Tabla N° 03

Nivel de convivencia institucional

Nivel de convivencia institucional		Valoración									
Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
11	¿Se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución?	02	08	03	12	14	58	05	21	24	100
12	¿Desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes?	02	08	07	29	10	42	05	21	24	100
13	¿Las estrategias de convivencia escolar que se aplican en el aula son acatadas por los estudiantes?	02	08	03	12	03	12	16	67	24	100
14	¿Considera importante promover jornadas educativas sobre las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?	17	71	04	17	03	12	00	00	24	100
15	Cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa?	06	25	05	21	09	37	04	17	24	100
16	¿Cómo es la relación con el personal administrativo de la Institución Educativa?	05	21	06	25	09	37	04	17	24	100
17	¿Cómo es la relación con sus compañeros (as) de trabajo?	06	25	12	50	06	25	00	00	24	100
18	¿Cómo es la relación con sus estudiantes en los exteriores del aula?	07	29	14	58	02	08	01	04	24	100
19	¿Cómo es su relación con los estudiantes en el aula de clase?	05	21	12	50	04	17	03	12	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación

En la presente tabla, sobre la convivencia institucional se puede observar que el 58% de los docentes encuestados manifiesta que a veces se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución; e incluso el 42% considera que a veces desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes. Por otra parte, el 67% de los docentes considera que las estrategias de convivencia escolar nunca se aplican en el aula y no son acatadas por los estudiantes, pues la indisciplina se impone en muchas veces tanto en el aula como en el patio. Sin embargo el 71% refiere que siempre considera importante promover jornadas educativas sobre las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes. En lo referente a cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa, el 37% califica como que a veces existe relación comunicacional con el director; incluso, el 37% considera que a veces se establece cierta relación con el personal administrativo de la Institución Educativa. Por otra parte el 50% de los encuestados manifiesta que la relación con sus colegas es buena, incluso, con los estudiantes tanto al exterior de las aulas como al interior de las mismas (58% y 50% respectivamente)

Tabla N° 04
Contexto escolar

Ítems	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
20	Conoce y acata las normas de convivencia de la institución educativa	02	08	03	12	03	12	16	67	24	100
21	Ayuda a sus colegas cuando requieren de su ayuda	09	37	05	21	06	25	04	17	24	100
22	Le agrada trabajar con sus colegas el desarrollo de tareas institucionales encomendadas.	05	21	04	17	03	12	12	50	24	100
23	Cuando algún colega le pide su colaboración en alguna actividad institucional, se la brinda.	06	25	04	17	03	12	11	46	24	100
24	Considera que en la institución existe un buen clima institucional	02	08	03	12	03	12	16	67	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación:

En la tabla 04 referida al contexto escolar, el 67% refiere que no conoce y no acata las normas de convivencia de la institución educativa, e incluso el 50% dice que no le agrada trabajar con sus colegas el desarrollo de tareas institucionales encomendadas, estas respuestas coinciden con el 46% que manifiesta que cuando algún colega le pide su colaboración en alguna actividad institucional, no se la brinda, observándose cierta contradicción con el 37% de docentes que expresan que si ayuda a sus colegas cuando requieren de su ayuda. De acuerdo a las distintas respuestas sobre los ítems trabajados, encontramos que predominan más las respuestas negativas, al coincidir el 67% de respuestas que señalan que en la institución educativa no existe un buen clima institucional.

Tabla N° 05

El clima escolar

Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
25	Desarrolla actividades para promover una buena convivencia escolar	05	21	02	08	11	46	06	25	24	100
26	Considera que la dirección de la institución fomenta la buena convivencia institucional	01	04	02	08	09	37	12	50	24	100
27	Existe entre sus colegas un buen trato	02	08	03	12	07	29	12	50	24	100
28	Considera que en la institución existe un agradable clima de convivencia entre el personal docente con el director.	02	08	02	08	06	25	14	58	24	100
29	Atiende las quejas de los estudiantes, orientándolos en sus acciones	01	04	02	08	09	37	12	50	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación:

En la tabla referida al clima escolar, encontramos que el 50% considera que la dirección de la institución nunca fomenta la buena convivencia institucional, respuesta que es corroborada con otras como, el 50% de docentes que dice que no existe entre sus colegas un buen trato; con el 58% que considera que en la institución no existe un agradable clima de convivencia entre el personal docente con el director. A estas respuestas se adiciona otra como el 50% que dice no atiende las quejas de los estudiantes, y no los orienta en sus acciones

Tabla N° 6

La convivencia escolar

Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
30	Usted como docente maneja en forma acertada las situaciones que afectan la convivencia escolar	06	25	04	17	03	12	11	46	24	100
31	Existe algún tipo de política de gestión de convivencia escolar	03	12	03	12	04	17	14	58	24	100
32	Considera que el acompañamiento del directivo es pertinente para mejorar la práctica pedagógica en los diversos cursos.	17	71	04	17	03	12	00	00	24	100
33	Considera que el director realiza una gestión adecuada en los procesos de planificación de actividades de convivencia escolar.	02	08	02	08	05	21	15	62	24	100
34	Considera útil que se elabore y practique un manual de convivencia institucional	18	75	04	17	02	08	00	00	24	100

Fuente: “Elaborado en base a la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, 2018”

Interpretación:

En lo que respecta a la convivencia escolar, el 46% considera que como docente nunca maneja en forma acertada las situaciones que afectan la convivencia escolar, el 58% dice que en la institución no existe algún tipo de política de gestión de convivencia escolar, e incluso el 62% refiere que el director no realiza una gestión adecuada en los procesos de planificación de actividades de convivencia escolar. Por otra parte, el 71% dice que si considera que el acompañamiento del directivo es pertinente para mejorar la práctica pedagógica en los diversos cursos, e incluso el 75% manifiesta considera siempre útil que se elabore y practique un manual de convivencia escolar.

3.2.-Propuesta

Estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en la I. E. N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali.

I.- Presentación

La convivencia escolar conceptualmente es percibida “como la calidad del conjunto de relaciones humanas que se establecen entre las diferentes figuras de un centro educativo (alumnado, profesorado, equipo directivo, personal del centro y familias)”. En ese sentido, este constructo viene a constituir “un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje, porque en primer término implica aprender a relacionarnos en el entorno social, cultural y afectivo en el que vivimos y en segundo lugar, porque aprender a convivir es fundamental para el desarrollo individual y social de cada persona”. Consideramos que existe una simbiosis entre una buena convivencia con el desarrollo integral de los estudiantes, así como el logro de los objetivos educativos. Ante los diversos problemas evidenciados en el transcurso del desarrollo institucional, según Bolívar (2016). que van desde:

Los conflictos que se presentan de manera continua y permanente entre los estudiantes y en docentes, que se manifiestan por medio de agresiones físicas, verbales, gestuales y hasta relacionales; el desconocimiento por parte de los docentes de los procesos que se estipulan en relación a la convivencia escolar, hasta la dirección del centro educativo que no tiene planteadas políticas ni estrategias para mejorar la convivencia escolar, se ve la necesidad de presentar una estrategia que permita una posible alternativa de solución transversal. (p. 67)

Mediante las actividades y participación de todos los miembros de la comunidad educativa para mejorar la convivencia escolar en la institución educativa N° 64031 “Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali”.

II.- Fundamentación

La presente investigación de acuerdo a los autores de Litwin y Stringer (1999), “que la construcción de un clima organizacional es un proceso sumamente complejo, pues ello implica conocer de manera precisa la dinámica de la organización, su entorno y los

factores humanos que la componen”. A pesar de que las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer (1999) “son las más reconocidas a nivel mundial, no existe un consenso entre los autores por el número específico y las características de las dimensiones que se vinculan en el concepto de clima organizacional”. Vygotsky (1979) asume que la convivencia

Entre seres humanos, no es nada fácil por la heterogeneidad de estos, por sus diferencias religiosas, políticas, culturales, entre otras. En el entorno familiar, la convivencia se manifiesta a través de la internalización progresiva de estas diferencias; sin embargo, una vez que el individuo ingresa al sistema educativo, deberá aprender desde otro contexto, otras diferencias y aceptarlas como parte de su formación ciudadana. Esto resulta hoy un verdadero desafío. La educación ciudadana es una parte de la educación cívica, moral y social que el ser humano debe cumplir para desarrollar competencias orientadas hacia el convivir y el ejercicio de relacionarse adecuadamente: por su parte, el docente, puede estudiar y profundizar en las características de la ciudadanía, derechos y deberes ciudadanos, reflexionar acerca de los comportamientos con otros y ayudar a que el estudiante internalice esos conocimientos y los manifieste en sociedad. (p. 45).

III.- Objetivo general.

Diseñar estrategias de gestión educativa integral con la finalidad de disminuir las situaciones que afectan la convivencia escolar entre los miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali.

Objetivos específicos:

- Describir las características que presenta la convivencia en la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali.
- Establecer estrategias de gestión educativa en democracia para brindar a los actores sociales espacios de integración, participación y comunicación escolar apropiados para su desarrollo y aprendizaje en interacción y armonía social.
- Considerar a las estrategias de convivencia como un proceso de aprendizaje que permite el desarrollo de capacidades, valores y actitudes de los alumnos y docentes, tendientes a generar reflexiones individuales y colectivas para mejorar el clima institucional.
- Propiciar estrategias de gestión educativa basadas en el enfoque sociocultural sobre la convivencia social de Vygotsky y en la teoría de gestión integradora de la convivencia

de Torrego a fin de generar procedimientos participativos, trabajo colectivo de mediación, y desarrollo de una cultura dialógica.

-Proponer estrategias de comunicación y de relaciones interpersonales que fomenten la buena convivencia social mediante la participación y la toma de decisiones grupales, frente a situaciones institucionales determinadas.

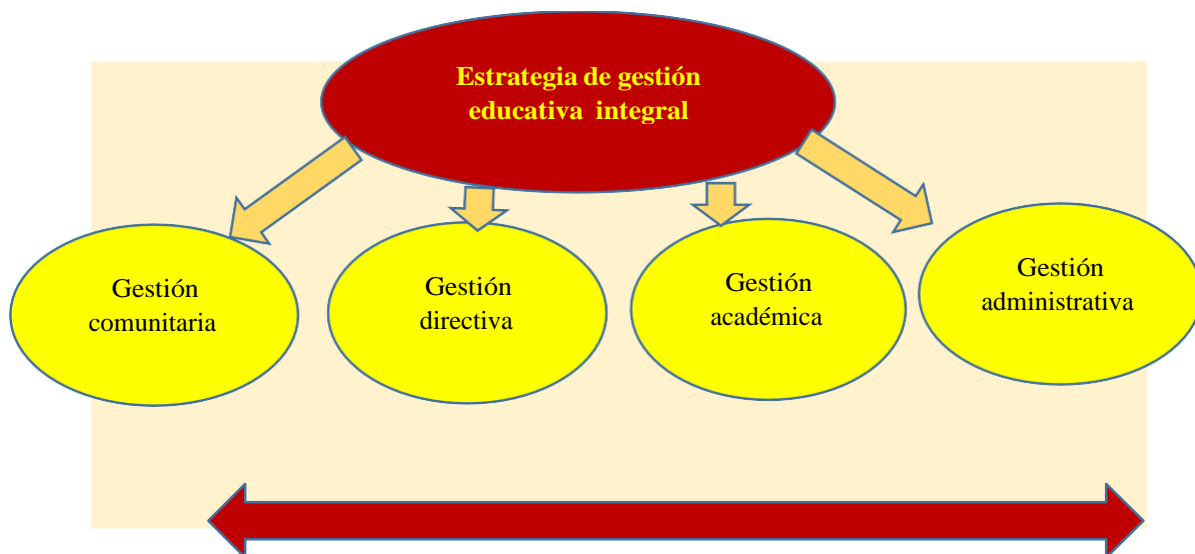
IV.-Descripción metodológica de la estrategia

a.-"La convivencia y la paz se aprenden y se construyen, y todos los miembros de la comunidad intervienen en su dinamismo. Por lo tanto, para lograr el objetivo de la estrategia se requiere de la participación activa de los directivos, docentes, y estudiantes en el desarrollo de acciones individuales y colectivas en cada uno de los subprocesos que se relacionan con la convivencia escolar estipulados en cada una de las áreas de gestión".

b.-La estrategia de convivencia institucional está en relación directa con los "objetivos, metas, indicadores de gestión, actividades o tareas, recursos, tiempo y limitaciones u obstáculos, todos coordinados y direccionados con la Misión y Visión institucional".

c.- Los "propósitos establecidos en cada objetivo deberán ser logrados" a través del plan de intervención en un determinado período.

d.- En "todo este proceso se debe de tener en cuenta cada una de las cuatro áreas de gestión como se puede evidenciar en la siguiente" gráfica:



e.- La estrategia de gestión educativa integral direccionada a la mejora de la “convivencia escolar presenta en cada gestión una conceptualización de la gestión, objetivos, metas, indicadores, actividades, responsables, resultados y limitantes; con el fin de articular todos los procesos y subprocesos que intervienen en la convivencia escolar para contribuir en mejorar la convivencia escolar” en la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali.

Gestión directiva	= Conceptos y objetivos
Gestión académica	= Metas e indicadores
Gestión comunitaria	= Resultados y limitantes
Gestión administrativa	= Actividades y responsables

V.- Plan de intervención por cada gestión educativa integral

Gestión Directiva.	
Fundamentación	La gestión directiva hace referencia a la manera como la Institución Educativa es orientada, se centra en el direccionamiento y liderazgo estratégico, la cultura institucional, el clima escolar y la política de gestión institucional junto con su relación con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el accionar de las diversas actividades desarrolladas en su gestión.
Objetivo	Establecer las normas institucionales a través del Manual de Convivencia escolar con el fin de implementar políticas de convivencia escolar en la Institución Educativa
Metas	El 100% de los directivos y docentes conozcan y desarrollen los direccionamientos establecidos en el manual de convivencia escolar
Diseño	Del Manual de convivencia escolar en la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, de la región Ucayali
Indicadores.	Número de directivos y docentes capacitados en convivencia escolar. Política institucional de relaciones interpersonales planeada en el Manual de convivencia escolar
Actividades a desarrollar	-Capacitación sobre convivencia escolar a través de profesionales especializados en el tema, dirigido al equipo directivo y docentes. -Diseño del Manual de convivencia escolar integral, contextual y de sentido corporativo. -Responsables. Equipo Directivo Resultados Esperados: Directivos y docentes conozcan y desarrollen los direccionamientos establecidos en el manual de convivencia escolar
El equipo directivo	-Demuestra visiblemente su compromiso con la cultura de paz y un clima institucional de la buena convivencia escolar -Define un modelo de convivencia escolar. -Facilita actividades para la mejora continua. -Formula y socializa la política de convivencia escolar

Gestión académica	
Fundamentación	Esta área de la gestión se encarga de los diseños del proceso curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico. Esta es la esencia del trabajo de una institución educativa dado que señala como se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional
Objetivo	<p>-Implementar el juego y el trabajo cooperativo docente y estudiantil como práctica pedagógica institucional ejercida de manera transversal en todas las áreas del conocimiento y de gestión para crear una cultura de convivencia escolar.</p> <p>-Atender los casos que afectan la convivencia escolar de acuerdo a la política de convivencia escolar establecida, con el fin de minimizar las situaciones conflictivas entre los miembros de la comunidad educativa.</p>
Metas	El 100% de los docentes implementen el juego y el trabajo cooperativo como práctica pedagógica institucional en todas las áreas de conocimiento.
Indicadores.	<p>-Número de docentes que aplican el juego y el trabajo cooperativo sobre los docentes</p> <p>-Número de casos atendidos de acuerdo a la ruta de atención sobre los casos de conflictos presentados.</p> <p>Responsables \ Coordinadores \ Docentes</p>
Actividades a desarrollar	<p>-Capacitación docente frente a la práctica pedagógica de juego y trabajo cooperativo para su formación personal y profesional.</p> <p>-Planeación de actividades educativas, lúdicas y vivenciales de manera interdisciplinar que promuevan la solución de conflictos.</p> <p>-Diseño de acciones encaminadas a facilitar la integración y participación de los docentes y directivos</p> <p>-Atención de los casos presentados de acuerdo al tipo de situación y siguiendo la ruta de atención según se establece en la política de convivencia.</p> <p>-Seguimiento de los casos presentados</p>
Resultados esperados	<p>-Se espera que el equipo docente se apropie de las herramientas que le permitan de manera frecuente y gradual intervenir en el cambio de actuación de los docentes</p> <p>-Generar espacios de convivencia escolar que garanticen ambientes saludables en la institución educativa</p> <p>-Alcanzar mejores aprendizajes académicos y un desarrollo integral del estudiante.</p> <p>-Que los docentes y estudiantes mejoren su convivencia escolar previniendo y solucionando sus conflictos de manera pacífica y armónica.</p>

Gestión administrativa y financiera	
Fundamentación	Esta área da soporte al trabajo institucional. Tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios; el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable
Objetivo	Crear un comité de bienestar escolar con estudiantes, docentes, administrativos para generar acciones que promuevan la integración entre todos los miembros de la comunidad educativa
Metas	-Creación e institucionalización del comité de bienestar escolar con participación de representantes de toda la comunidad educativa. -Planeación de actividades para el año lectivo.
Indicadores.	-Número de miembros participantes en el comité de bienestar escolar, sobre número de miembros establecidos en el comité de bienestar escolar. -Número de actividades planeadas en el comité de bienestar escolar, sobre el número de actividades ejecutadas en el comité de bienestar escolar. Responsables: Director, Personal administrativo y Comité de Bienestar Escolar
Actividades a desarrollar	-Convocar encuentros entre los directivos, docentes, administrativo y estudiantes para seleccionar representantes al comité de bienestar escolar. -Institucionalización del comité de bienestar escolar por el Consejo Directivo. -Diseño y ejecución del plan de acción de actividades comunitarias para el año lectivo.
Resultados esperados	-Liderazgo de los representantes de los directivos, administrativos, docentes, estudiantes en la organización del comité de bienestar escolar. -Integración de toda la comunidad educativa en las actividades programadas. -Diseño del plan de acción desde el comité de bienestar escolar. -Ejecución del plan de acción a través del manual de convivencia escolar.
Limitantes	-Poca cooperación e integración de la comunidad educativa. -Actividades diseñadas causen poco impacto intrainstitucional. -No exista un control de la asistencia a las actividades.

Gestión de la comunidad	
Fundamentación	Esta gestión se encarga de las relaciones extra-institucionales de la Institución Educativa con la comunidad a través de la escuela de padres de familia; a fin de promover la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales, bajo una perspectiva de inclusión y la prevención de riesgos.
Objetivo	Educar a los padres de familia de los estudiantes y a la comunidad en general a través de diversas actividades de proyección social a fin de proporcionar información y conocimiento básicos en temas de familia, sociedad y convivencia escolar, que conlleve a promover en sus hijos actitudes, valores, habilidades personales.
Metas	-Conformar el comité de escuela de padres de familia. -Establecer el plan de acción para el año lectivo.

	-El 75% de los padres de familia asistan a los encuentros de escuela de padres
Indicadores.	-Conformación del comité de escuela de padres. -Número de encuentros planeados por número de eventos ejecutados. -Número de padres de familia y/o acudientes asistentes a los encuentros de escuela de padres, sobre el número de padres de familia y/o acudientes convocados a los encuentros de escuela de padres
Actividades a desarrollar	-Conformación del comité de escuela de padres. -Diseño de plan de acción de encuentros de la escuela de padres. -Desarrollo de encuentro de la escuela de padres -Control de asistencia de los padres de familia asistente de los padres de familia Responsables } Docente orientadora } Coordinadores
Resultados esperados	Que se evidencie el mejoramiento del programa de escuela de padres. -Que todos los miembros que integren la comunidad educativa posean buenas relaciones sociales y que estas se manifiesten en una sana convivencia. -Los padres de familia asistan a los encuentros de escuela de padres e interioricen los temas vistos. -Mejoramiento de las relaciones interpersonales.
Limitantes	- Los padres de familia no asista sino el 45% o menos, de los padres convocados. -Los padres de familia no interioricen la información ofrecida en los encuentros. -No se cumpla con el plan de actividades por irresponsabilidad del comité

V.- Desarrollo de los talleres.

Los talleres que se desarrollan para cumplir con los objetivos en cada uno de los temas abordados, se dividen en cuatro partes:

a.- El taller sobre la motivación docente: Genera reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, por sus actividades educativas consideradas valiosas para el desarrollo de la institución educativa

b.- El taller de comunicación y de relaciones interpersonales: En el cual los miembros del equipo de trabajo tienen la oportunidad de relacionarse y de conocerse en espacios distintos a las instalaciones de la institución, con el fin de establecer una fluida comunicación interpersonal que permitan reconocer distintas facetas de sus colegas.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

- En la Institución Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, del distrito de Manantay, de la provincia Coronel Portillo, región Ucayali, se puede observar que entre los docentes existe indiferencia por los problemas y necesidades institucionales, sean éstos académicos, de gestión, de apoyo tutorial, etc.; la gestión tiene una tendencia al centralismo con escasa participación docente en la toma de decisiones institucionales, en cuanto a las relaciones interpersonales entre los docentes existe desunión y asperezas, así como una escasa cooperación y participación docente en las actividades institucionales.

- Las estrategias de gestión educativa en democracia basadas en la integración, la participación y la comunicación escolar tienen por finalidad mejorar la interacción social en la institución educativa.

- Las estrategias de gestión de convivencia escolar contribuyen al desarrollo de las capacidades, valores y actitudes de los alumnos y docentes, generando reflexiones individuales y colectivas de armonía social institucional.

- La estrategia motivacional docente es una forma de generar reconocimientos institucionales y estímulos extrínsecos en los docentes por su participación, identificación y compromiso con las actividades institucionales.

- La organización de los talleres fomentan la participación y la toma de decisiones grupales, ante a situaciones institucionales determinadas.

- El marco teórico sustentado en el enfoque sociocultural sobre la convivencia social de Vygotsky y en la teoría de gestión integradora de la convivencia de Torrego constituyen la base para generar procedimientos participativos, el trabajo colectivo de mediación, y desarrollo de una cultura dialógica.

- Las estrategias de comunicación y de relaciones interpersonales propician la buena convivencia social mediante la participación y la toma de decisiones grupales, frente a situaciones institucionales determinadas

.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

Entre los problemas de las instituciones educativas el de las relaciones interpersonales constituyen uno de las más importantes, considerando que están asociados al aprendizaje y a la calidad educativa; en ese sentido, ante problemas como la agresividad, violencia escolar, y conflictos institucionales, es esencial el desarrollo de trabajos investigación sobre convivencia escolar considerando que son el pilar de la gestión educativa.

El presente trabajo lo consideramos importante porque la gestión de convivencia escolar favorece el desarrollo humano a nivel individual y colectivo fortaleciendo los procesos referentes a relaciones interpersonales, modelamiento de nuevos códigos comportamentales y resolver sus conflictos pacíficamente, mejoras que se en los diversos espacios formativos de la institución educativa, en los instrumentos de gestión y en los espacios de participación social.

Se recomienda a las directivas institucionales tener en cuenta que la escuela es el escenario propicio para construir la convivencia social y es allí donde se forma a los futuros ciudadanos que deben tener las bases sólidas para contribuir al mejoramiento de la sociedad, en ese sentido, consideramos que los directivos, docentes, personal administrativo que labora en las instituciones educativas deben tener claro que todos los estamentos conforman la comunidad educativa, por tanto son responsables de la convivencia escolar.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado & Huansi (2013). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en la Institución Educativa Túpac Amarú*. Perú. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Arana, C. E. & Galeano, J. G. (2014). *Estrategias pedagógicas para disminuir la agresividad en los estudiantes de la Institución educativa Raíces del futuro del municipio de Ibagué*. Tolima Colombia: Universidad del Tolima.

Ansende, P. 2016. *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. España: Universidad Da Coruña. 2010, p 1-26.n
<https://es.scribd.com/document/402014007/ESTRATEGIA-DE-GESTION-EDUCATIVA-Robles-y-otros-pdf>

Álvarez, G. (1999). *El constructor “clima organizacional”: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

Arias, F. y Heredia. V. 2012; *Administración de recursos humanos*. (6ª Ed.). México: Trillas.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Aguilera, Juan Carlos. (2015) *La Gestión Educativa Desde Una Perspectiva Humanista*, Chile
<https://books.google.com.cu/books?id=YAE2QNNw3Q4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Bass, B. y Avolio, B. (1999). *Liderazgo Transformacional y liderazgo organizacional*. Deusto, Bilbao
[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Bass,+B.+y+Avolio,+B.+\(1999\).+Liderazgo+Transformacional+y+liderazgo+organizacional.+Deusto,+Bilbao&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Bass,+B.+y+Avolio,+B.+(1999).+Liderazgo+Transformacional+y+liderazgo+organizacional.+Deusto,+Bilbao&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Bolívar-Botía, Antonio, 2016; *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta. Universidad de Granada, España.

[file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20\(DESKTOP6TBJE3M\)/Downloads/DiaInetComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLo3667779.pdf](file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Downloads/DiaInetComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLo3667779.pdf)

Bolívar, A. (2016). *Liderazgo para el aprendizaje. Organización y Gestión Educativa.* McGraw-Hill.

<https://educrea.cl/wp-content/uploads/2019/03/DOC1-Lid-Aprendizaje.pdf>

Berbel, G. 2016. *Manual de Recursos Humanos, Diez programas para la gestión y desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales.* Ecoe ediciones segunda edición.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=757509>

Berthoud, L. y López Morilla. 2015. *Clima y Cultura Organizacional.* Universidad FASTA ediciones.

<https://fddocuments.ec/document/clima-y-cultura-56e14d05a19a1.html>

Brunet, Luc. 1992, *El Clima de trabajo en las organizaciones.* Edit. Trillas, México, pág.33

<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Barber, M.y Mourshed, M. (2015). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos.* Barcelona, España

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56717074023.pdf>

Betancourt, A., González, B. & Vivas N. (2015). *Prácticas de Crianza y Convivencia Escolar.* Colombia. Universidad Santo Tomas.

Bolaños, L. D. & Yepes, M. (2015). *Análisis de la convivencia escolar en dos instituciones educativas de la ciudad de Bogotá, desde la política pública contenida en la Ley 1620 de 2013.* Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

Cañate, S., Mendoza, Y. & Zárate, Y. (2014). *Estrategias dinamizadoras para el mejoramiento de la convivencia escolar de los educandos de grado primero de la institución educativa hijos de María sede Rafael Tono de Cartagena.* Cartagena Colombia: Universidad de Cartagena.

Castellanos, S. & Moncaleano, X. (2016). *Estrategia desde la propuesta nacional aulas en paz para contribuir a la convivencia entre los estudiantes del grado séptimo-*

dos de la Institución Educativa Nicanor Velásquez Ortiz del municipio de Ambalema Tolima. Colombia. Universidad del Tolima.

Davis, K. & Newstrom, J. 1999. *Comportamiento humano en el trabajo*. Décima edición. London: McGraw-Hill. 647 p.

https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

Dubet, (2013), *Trabajo en equipo y convivencia institucional*. Santiago de Chile,

https://www.academia.edu/28021208/LIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA SOBRE EL CLIMA LABORAL_Autores

Escobar, J. & Bonilla, F. I. (2009). *Grupos Focales: Una Guía Conceptual y Metodológica*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.

Esteban, M. (2003). *Las estrategias de aprendizaje en el entorno de la Educación a Distancia (EaD). Consideraciones para la reflexión y el debate*. Introducción al estudio de las estrategias y estilos de aprendizaje. Universidad de Murcia. Recuperado de: <http://revistas.um.es/red/article/view/25371/24641>

Espinoza E, Zarazúa J. 2012; *Equipos de trabajo en la eficiencia organizacional*”, México.

<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/345>

Fernández de Pinedo; I.; 2013; *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert*. Ldo. Ciencias Políticas y Sociología; Centro de Investigación y Asistencia Técnica; Barcelona, España

<https://www.insst.es/documents/94886/195574/NTP+15+Construcci%C3%B3n+de+una+escala+de+actitudes+tipo+Likert.pdf/f5eee915-e80d-4c50-8f9f-5783e64f4449>

García, V., Romerosa, M. M., y Lloréns, F. J. (2017). *Liderazgo Transformacional: Influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa Vol.16, N°4, págs. 25-46.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2504888>

Goncalves, A. 2012. *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). México.

[file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20\(DESKTOP6TBJE3M\)/Downloads/36776%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dante/Dropbox/Mi%20PC%20(DESKTOP6TBJE3M)/Downloads/36776%20(1).pdf)

Garretón, P. (2013). *Estado de la Convivencia Escolar, Conflictividad y su Forma de Abordarla en Establecimientos Educativos de Alta Vulnerabilidad Social* de la Provincia de Concepción. Universidad de Córdoba de Chile. Chile.

Gil, L. L. & Muñoz G, O. A. (2014). *Diagnóstico de la situación de convivencia escolar de la Institución Educativa San Simón*. Tolima Colombia: Universidad del Tolima.

Hesse, H., Gómez, R. & Bonales, J. 2016. *Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia*, Michoacán, México.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3882831>

Hernández, R., Fernández Collado, P., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hidalgo, D. C. A. & Hidalgo Manco, J. J. (2014). *Convivencia Escolar y Formación Para el Ejercicio de las Ciudadanías. Una Mirada Desde las Voces de los Actores de la Comunidad Educativa Santa Rosa de Lima*. Universidad de Antioquia. Antioquia Colombia: Universidad de Antioquia.

Jares, X. (2006). *Pedagogía de la Convivencia*. Barcelona España. Editorial Grao.

Jordán, A. M., Dorado, M. & Rodríguez Bravo, U. (2016). Mejoramiento de la Convivencia Escolar utilizando Estrategias Lúdicas. <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/892/Rodr%C3%ADguezBravoUbeimar.pdf?sequence=2>

Likert, R; 1965; *Un nuevo método de gestión y dirección*, Deusto, Bilbao
<https://www.worldcat.org/title/nuevo-metodo-de-gestion-ydireccion/oclc/21992131>

La Pierre, Laurent., 2015; *Gerenciar es Crear*. Cátedra sobre Liderazgo, Pierre-Péladeau en HEC Montréal, Canadá
<https://es.scribd.com/document/49589139/LAPIERRE-L-Gerenciar-es-crear>

Méndez, C. -2017; *Clima organizacional en Colombia – Un método de análisis para su intervención*. Editorial UOC.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/602/mendez_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J. (2014). *El Manual de Convivencia y la Prevención del Bullying. Diagnóstico, Estrategias y Recomendaciones* (Primera Edición. ed.). Colombia:

Mockus, A. (2002). La Educación para aprender a vivir juntos. Convivencia como armonización de ley, moral y cultura. *Perspectivas*, XXXII (1), 19-37.

Neira, K. (2017). La convivencia escolar: factores que afectan el desarrollo integral de los niños del grado cuarto de primaria en la Institución Educativa Francisco de Paula Santander sede Pacande. Colombia. Universidad del Tolima

Meneses A., 2015; *Liderazgo y trabajo en equipo*. <http://www.monografias.com>.
<https://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-y-equipo/liderazgo-y-equipo.shtml>

Santiago. Gil-García, A., Muñiz, M., y Delgado, A. (2016). *El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: Un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de Educación Superior*. Scielo. Argentina
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135001.pdf>

Toro, F. 2001. *Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta ECO*. Colombia.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/54>

Werther (2008); *El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* UNI, revista; Vol. 1, n°3. Universidad de Viña del Mar, Chile
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>

ANEXOS

Anexo 01:

**Instrumento aplicado al personal docente de la Institución Educativa N° 64031
Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel
Portillo, región Ucayali.**

CUESTIONARIO

La gestión de la convivencia escolar

Estimado Docente: La aplicación del instrumento tiene por finalidad conocer la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa Educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, la misma que nos permitirá contribuir a la mejora de la convivencia escolar; por tal razón solicitamos responda con la mayor sinceridad posible las preguntas que se exponen en el siguiente cuestionario. La información que Ud. brinda será anónima y confidencial.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

Instrucciones Leer detenidamente cada una de las preguntas y marcar con una “X” dentro del paréntesis la alternativa que corresponda. Responder todas las preguntas.

Nivel de participación institucional		Valoración									
Items	Descripción	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
01	Le agrada participar en las actividades institucionales convocadas por el director de la institución										
02	¿Cómo es su participación en la elaboración de las normas de convivencia institucional.										
03	¿El nivel de participación de los docentes y de los administrativos responde al ambiente de una buena convivencia institucional?										
04	En las actividades institucionales en que participa trata con respeto a todas las personas.										

05	Se considera un docente solidario y un buen compañero de trabajo										
Relaciones Pacíficas y Armónicas											
06	Se considera ser tolerante y respetuoso con sus demás colegas docentes										
07	Considera que ante una discusión con otros colegas usted resuelve los conflictos de manera pacífica										
08	Ante un conflicto ajeno a usted actúa como mediador del mismo.										
09	Considera que la buena convivencia entre docentes y director de la institución se da en la práctica.										
Nivel de convivencia institucional											
10	¿Se respetan las normas de convivencia institucional en todos los ambientes de la institución?										
11	¿Desarrolla actividades que fomenten y se cumplan las normas de la buena convivencia institucional entre alumnos y docentes?										
12	¿Las estrategias de convivencia escolar que se aplican en el aula son acatadas por los estudiantes?										
13	¿Considera importante promover jornadas educativas sobre las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes?										
15	Cómo califica usted la relación con el Director de la Institución Educativa?										
16	¿Cómo es la relación con el personal administrativo de la Institución Educativa?										
17	¿Cómo es la relación con sus compañeros (as) de trabajo?										
18	¿Cómo es la relación con sus estudiantes en los exteriores del aula?										
19	¿Cómo es su relación con los estudiantes en el aula de clase?										

Contexto escolar											
20	Conoce y acata las normas de convivencia de la institución educativa										
21	Ayuda a sus colegas cuando requieren de su ayuda										
22	Le agrada trabajar con sus colegas el desarrollo de tareas institucionales encomendadas.										
23	Cuando algún colega le pide su colaboración en alguna actividad institucional, se la brinda.										
24	Considera que en la institución existe un buen clima institucional										
El clima escolar											
25	Desarrolla actividades para promover una buena convivencia escolar										
26	Considera que la dirección de la institución fomenta las buena convivencia institucional										
27	Existe entre sus colegas un buen trato										
28	Considera que en la institución existe un agradable clima de convivencia entre el personal docente con el director.										
29	Atiende las quejas de los estudiantes, orientándolos en sus acciones										
La convivencia escolar											
30	Usted como docente maneja en forma acertada las situaciones que afectan la convivencia escolar										
31	Existe algún tipo de política de gestión de convivencia escolar										
32	Considera que el acompañamiento del directivo es pertinente para mejorar la práctica pedagógica en los diversos cursos.										
33	Considera que el director realiza una gestión adecuada en los procesos de										

	planificación de actividades de convivencia escolar.										
34	Considera útil que se elabore y practique un manual de convivencia institucional										

Anexo 02:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. **Nombre del Experto:** Dr. Sevilla Exebio, Julio César
1.2. **Institución donde labora:** Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. **Título Profesional:** Lic. en Sociología

1.4. **Grado /Mención:** Dr. en Sociología

1.5. **Instrumento de evaluación:** Ficha técnica

Variable: Programa de estrategias de gestión educativa

Autor/a : Rojas Maccha, María Cristina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respeto los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Programa de estrategias de gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Programa de estrategias de gestión educativa				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x x		

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Programa de estrategias de gestión educativa				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

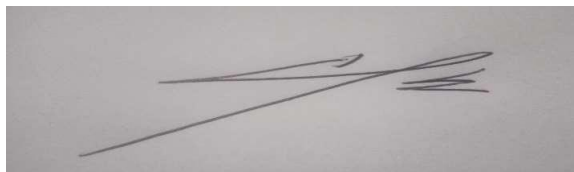
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 16 setiembre 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 03

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- 1.6. **Nombre del Experto:** Dr. Sevilla Exebio, Julio César
1.7. **Institución donde labora:** Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)
1.8. **Título Profesional:** Lic. En Sociología
1.9. **Grado /Mención:** Dr. en Educación
1.10. **Instrumento de evaluación:** Ficha técnica

Variable: Convivencia

Autor/a Rojas Maccha, María Cristina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

- 1= Muy deficiente
2= Deficiente
3= Aceptable
4= Buena
5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable convivencia en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable convivencia				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			x		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	

9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable convivencia				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial	03 09 40				
	Puntaje total	52				

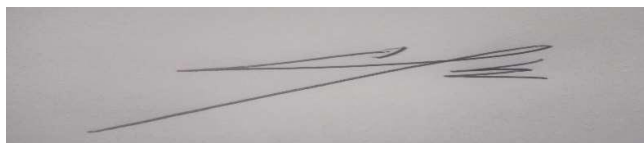
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 21 octubre 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. Institución donde labora: Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. Título Profesional: Lic. En Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento de evaluación: Ficha técnica

Variable: Programa de estrategias de gestión educativa

Autor/a: Rojas Maccha, María Cristina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales			x		
2	Respetar los derechos de información a la privacidad				x	
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable Programa de estrategias de gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales				x	
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable Programa de estrategias de gestión educativa				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación			x x		
7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	

8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio					x
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Programa de estrategias de gestión educativa				x	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
	Puntaje parcial	09 24 20				
	Puntaje total	53				

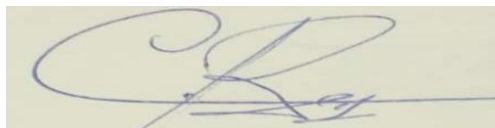
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 21 octubre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. **Nombre del Experto:** Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo

1.2. **Institución donde labora:** Escuela Profesional de Sociología (FACHSE-UNPRG)

1.3. **Título Profesional:** Lic. En Sociología

1.4. **Grado /Mención:** Dr. en Educación

1.10.-**Instrumento de evaluación:** Ficha técnica

Variable: Convivencia

Autor/a : Rojas Maccha, María Cristina

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

N	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Los ítems están redactados son claros y precisos y guardan relación con los sujetos muestrales					x
2	Respeto los derechos de información a la privacidad					x
3	Existe relación entre la denominación de las dimensiones y la información que proporciona sus ítems					x
4	Las instrucciones y los ítems del instrumento están diseñados para recabar información pertinente y objetiva sobre la variable clima institucional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales					x
5	El instrumento está elaborado acorde a las actualizaciones de conocimiento científico, tecnológico, innovación inherente a la variable clima institucional				x	
6	Los ítems del instrumento reflejan autenticidad y originalidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					x

7	Los ítems del instrumento son suficiente en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores			X		
8	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				X	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					X
10	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima institucional				X	
11	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
	Puntaje parcial	03	09	40		
	Puntaje total	52				

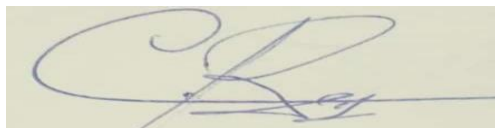
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación(x)

5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()

6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, 22 octubre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 06:

Estrategias para la motivación docente

Taller N° 01:

La motivación docente

Fundamentación: Se debe de reconocer la autonomía de cada uno de los docentes integrantes de la plana docente, así como, en comprender sus valores individuales para alinearlos a la misión institucional y a las estrategias productivas de la institución, potenciando una relación de interdependencia a través de la cual los éxitos académicos e institucionales sean sentidos por el equipo de trabajo como triunfos propios, conjugando de esta manera las finalidades de ambos.

Objetivos:

-Generar reconocimientos institucionales o estímulos extrínsecos para los docentes, que les permita reconocer que sus actividades educativas son valiosas para el desarrollo de la institución educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali, y que su función es clave para alcanzar las metas propuestas a nivel general.

-Que se capacite a los docentes continuamente con la intención de mejorar sus conocimientos y la manera en que logran aplicarlos para satisfacer los objetivos de la institución educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay, provincia Coronel Portillo, región Ucayali

La motivación docente:

Objetivo: Reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral

Lugar: Institución educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay

Recursos: 20 pliegos de cartulina o de papel periódico, marcadores, colores y lápices

Proceso metodológico

Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
En mesa redonda los docentes participantes discuten cuál es la importancia de la motivación y qué clase de estrategias se podrían implementar en la Institución educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay para mejorar la convivencia escolar	Individualmente, los participantes responden unas preguntas sobre el tema	Se dividen en grupos de 5 personas, y cada grupo realiza una cartelera exponiendo las estrategias que se podrían implementar en la institución educativa y en el aula de clase para motivar a los docentes

<p><u>Proceso:</u> En primer lugar: -El grupo de docentes se reúne formando una mesa redonda.</p>  <p>-El coordinador que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer cuál es la importancia de la motivación, y cuáles son las estrategias que se pueden aplicar en la institución para mantener al personal motivado.</p>	<p><u>Proceso:</u> Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá un tiempo máximo de media hora:</p> <p>Cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Defina en una frase qué significa la motivación en el trabajo. 2. ¿Qué tan importantes son los incentivos para mantener a las personas motivadas, y por qué? 3. ¿Se siente o no motivado para realizar sus actividades cotidianas en la institución? 4. ¿Cómo podría mejorar la motivación en la institución? 5. ¿Cuál es la importancia de la motivación para favorecer una buena convivencia escolar? 6. ¿Qué estrategias emplea usted para mantener motivado al grupo de estudiantes que tiene a su cargo, y para ayudar a generar una buena convivencia escolar? 	<p><u>Proceso:</u> En primer lugar: Se conforman tres grupos de cuatro personas, y se les indica que cada uno debe realizar una cartelera en la que se expongan cuáles son las principales estrategias que se deben utilizar al interior del aula de clases para mantener motivados a los alumnos en medio de sus procesos de aprendizaje.</p> <p>Se les da 15 minutos a los grupos: Para que realicen la cartelera.</p> <p>Luego de ello: Una persona de cada grupo pasa a exponer la cartelera, para por último identificar cuáles son las estrategias que fueron comunes en todos los grupos, generando así una reflexión general sobre la importancia de motivar a las personas para que se desempeñen de una manera más eficaz, ya sea en un entorno laboral o académico</p>
<p>En segundo lugar: Cada uno de los docentes manifiesta cuáles son sus intereses en torno al tema de la motivación, y por qué creen que es un factor relevante que se debe tener en cuenta para poder generar un adecuado clima de convivencia en la institución</p>		
<p>En tercer lugar: Se elabora una lista de los aspectos y estrategias que deben ser considerados al interior de la institución, para mantener motivados a los docentes</p>		

Estrategias para la Comunicación y relaciones interpersonales


Taller N° 02:


Comunicación y relaciones interpersonales

Fundamentación: Se basa en la realización de jornadas pedagógicas y actividades extracurriculares en las cuales los miembros del equipo de trabajo tengan la oportunidad de relacionarse y de conocerse en espacios distintos a las instalaciones de la institución, con el fin de establecer una fluida comunicación interpersonal que permitan reconocer distintas facetas de sus colegas.

Objetivos:

- Generar una cultura comunicacional basada en la participación democrática de los docentes de la institución generando crítica constructiva y fuentes de opinión institucional
- Desarrollar relaciones interpersonales basadas en el trabajo cooperativo docente con el fin de enfrentar corporativa situaciones determinadas, fomentando un mayor compromiso, confianza y responsabilidad institucional.

TEMA: Relaciones interpersonales y comunicación Objetivo: Reconocer la importancia de una comunicación adecuada y de una relaciones interpersonales efectivas para poder alcanzar los distintos objetivos que se plantean en la institución Lugar: Institución educativa N° 64031 Nuestra Señora de las Mercedes, distrito de Manantay Recursos: Hojas de papel. Colores. Marcadores. Lápices. Dos dibujos grandes que incluyan varios elementos, figuras y colores		
Proceso metodológico		
Discusión	Cuestionario	Actividad lúdica
 <p>En mesa redonda los participantes discuten qué clase de prácticas y comportamientos labores garantizan una sana comunicación y una buena convivencia escolar</p>	<p>Individualmente, los participantes responden 6 (seis) preguntas sobre el tema.</p>	<p>Los participantes realizan 2 dibujos a partir de la descripción de un voluntario, en el primer caso a partir de una comunicación indirecta, y en el segundo por medio de una comunicación directa.</p>
<p style="text-align: center;">Proceso</p> <p>El grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer la importancia de la comunicación</p>	<p style="text-align: center;">Proceso</p> <p>Cada uno de los integrantes responde por escrito el siguiente cuestionario, para lo cual tendrá</p>	<p style="text-align: center;">Proceso</p> <p><u>Primera parte</u></p> <p>1. Se le da una hoja con un dibujo "A" a un voluntario, quien debe describirlo a todo grupo, explicando con detalles</p>

<p>y de unas adecuadas relaciones interpersonales, definiendo además las estrategias que se pueden aplicar en la institución para generar una buena convivencia escolar</p> <p>Luego de ello: Se propone una discusión entre los participantes sobre los elementos que favorecen una buena comunicación en el entorno laboral, y el conjunto de prácticas y acciones que facilitan el desarrollo de unas adecuadas relaciones interpersonales.</p> <p>El moderador debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.</p>	<p>un tiempo máximo de media hora:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Por qué cree que es importante una buena comunicación al interior de la institución? 2. ¿Cómo se pueden promover una buena convivencia escolar en la institución? 3. ¿Cuáles son los factores que comúnmente impiden el desarrollo de una adecuada comunicación en su trabajo? 4. ¿Cuáles son los factores que comúnmente impiden el desarrollo de una adecuada convivencia escolar? 5. ¿Siente que la comunicación actual que se ha generado entre su grupo de trabajo es adecuada o no, y por qué? 6. ¿Usted se esfuerza por mantener unas buenas relaciones con sus compañeros, y qué ha hecho para lograrlo? 	<p>las cualidades, medidas, colocación, colores y trazos.</p> <p>La condición en esta primera parte es que solamente el voluntario puede hablar, y debe hacerlo de espaldas a sus compañeros. El dibujo nunca puede ser visto por el grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Después de la descripción realizada por el voluntario, cada uno de los demás participantes deben realizar un dibujo según dicha descripción, y se tomará el tiempo desde el momento en que inician hasta que los terminan. <p>Segunda parte.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se le entrega una hoja con un dibujo "B" al mismo voluntario, quien vuelve a narrarlo al grupo con toda exactitud. A diferencia de la primera parte, el voluntario se coloca de frente al grupo, y los participantes pueden hacer todas las preguntas que consideren necesarias. 2. Después de la descripción realizada por el voluntario, los demás participantes nuevamente realizan un dibujo según dicha descripción. <p>Tercera parte.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se compara el tiempo utilizado en la realización del primer y el segundo dibujo. 2. Se comparan los dibujos de los grupos con los originales para mostrar y analizar los aciertos entre el primer sistema de comunicación y el segundo. 3. Se compara la vivencia del grupo en el primero y segundo dibujos. 4. Se hace una reflexión teórica sobre las ventajas y desventajas de cada sistema, en donde cada participante explique las ventajas y las desventajas de cada uno de ellos.
---	--	--

		<p>5. Por último, se desarrolla un análisis y discusión para determinar cómo se puede aplicar lo aprendido a los procesos cotidianos de comunicación que los participantes sostienen entre ellos mismos, con el fin de que puedan cuestionarse qué tan buenas son sus prácticas comunicativas, y de qué manera afectan el desarrollo de unas sanas relaciones interpersonales.</p> <p>Es importante que al comienzo se elija a un voluntario para que tome nota de las principales ideas que se desarrollan en este análisis, pues además de los dibujos, éste será el resultado final de la actividad, que permitirá determinar cuál es la relevancia en la institución de una adecuada comunicación para favorecer un buen clima laboral.</p>
--	--	--

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	1%	6%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.creativecommons.org	10%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.unprg.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.unc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	sistemas06.minedu.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	<1%
	Trabajo del estudiante	
6	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	<1%
	Trabajo del estudiante	
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
8	es.slideshare.net	<1%
	Fuente de Internet	

9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.osce.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	lasticenlagestondirectivacaqueta.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
13	eera-ecer.de Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Corporación Universitaria del Caribe Trabajo del estudiante	<1 %
15	produccionyculturainvestigativayamira.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
16	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
17	a2215.ddns.us Fuente de Internet	<1 %
18	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

20 repositorio.unsa.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

21 www.elperulegal.com
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

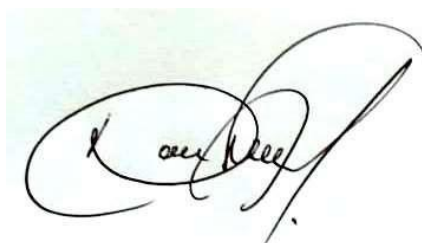
Activo

Excluir coincidencias

+ 15 words

Excluir bibliografía

Activo

A handwritten signature in black ink on a light blue background. The signature is stylized and appears to read "Carlos Delgado".



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Maria Cristina Rojas Maccha
Título del ejercicio:	Tesis turnitin
Título de la entrega:	Tesis de Maestría
Nombre del archivo:	TESIS_MAR_A_CRISTINA-PUCALLPA_OFICIAL.docx
Tamaño del archivo:	452.41K
Total páginas:	71
Total de palabras:	16,847
Total de caracteres:	95,342
Fecha de entrega:	04-dic.-2021 11:34p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1720770518

