

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



TESIS

Propuesta de programa relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha 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: Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

Asesor : Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo

Lambayeque-Perú

2021

**Propuesta de programa relaciones interpersonales para mejorar el
desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer
Sandoval - distrito Yarinacocha provincia Coronel Portillo región Ucayali
2018**



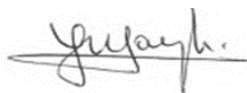
Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

Investigadora



Mag./Dr. Llanos Diaz, Elmer

Presidente



Mag./.Sc. Manay Saenz, Luis Alfonzo

Secretario



Mag./Dr. Alvaradso Leon, Daniel Edgar

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°634-VIRTUAL

Siendo las **08:00 horas**, del día **viernes 31 de marzo de 2023**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/gar-wyrc-jqu>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°0446-2023-V-D-FACHSE**, de fecha **07 de marzo de 2023**, integrado por:

Presidente	: Dr. Elmer Llanos Díaz.
Secretario	: M.Sc. Luis Alfonso Manay Sáenz.
Vocal	: Dr. Daniel Edgar Alvarado León.
Asesor Metodológico	: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón.
Asesor Científico	: _



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: ***"PROPUESTA DE PROGRAMA RELACIONES INTERPERSONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65092 JUAN VALER SANDOVAL - DISTRITO YARINACOA PROVINCIA CORONEL PORTILLO REGIÓN UCAYALI 2018"***, presentada por la tesista **MARITZA BEATRIZ TUESTA PINEDO**, 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° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) 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 **09:00 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. Luis Alfonso Manay Sáenz
SECRETARIO

Dr. Daniel Edgar Alvarado León
VOCAL

OBSERVACIONES:

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.

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	16%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	xplora.ajusco.upn.mx:8080 Fuente de Internet	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	www.redalyc.org Fuente de Internet	

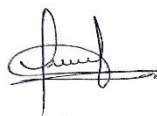


DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON
DNI N° 16623450
ASESOR

Declaración jurada de originalidad

Yo, Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz, investigadora principal, y Guevara Servigón, Dante Alfredo, asesor del trabajo de investigación, “Propuesta de programa relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha 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, 09 diciembre, 2021



Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

Investigadora



Dr. Guevara Servigón, Dante Alfredo


Asesor

CONSTANCIA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON** Docente/asesor de Tesis/Revisor del trabajo de investigación de la estudiante, **MARITZA BEATRIZ TUESTA PINEDO** Titulado **“Propuesta de programa relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali 2018”**, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 04 de Septiembre del 2022



DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON
DNI N° 16623450
ASESOR

Dedicatoria

A mis hijos, Cielo, Mathew y Lissy, quienes son la principal motivación para mi desarrollo personal y profesional; a mi esposo, Jhymys quien, con su permanente e incondicional compañía, amor y confianza me ha prodigado energías para estudiar y concluir los estudios de maestría; a mis hijos y esposo, porque todos permitieron que logre culminar con éxito las metas que me propuse.

Agradecimiento

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A los docentes de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha, por su colaboración efectiva con esta investigación al brindar su tiempo para la respuesta a los instrumentos de recolección de datos.

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación, por su preocupación por el perfeccionamiento y la formación académica continua y de calidad del docente.

Al Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón, asesor de esta investigación, por su acompañamiento y probidad invaluable para el desarrollo de la tesis.

Índice general

	Página
ACTA DE SUSTENTACIÓN (COPIA).....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	16
1.1.-ESTADO DEL ARTE	16
1.2.- BASES EPISTEMOLÓGICAS.....	17
1.3.- ANTECEDENTES.....	19
1.4.- BASE TEÓRICA	21
1.4.1.- Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales.	21
1.4.2.- Liderazgo transformacional de K. Leithwood.....	21
1.4.3.- El liderazgo transformacional de B. M. Bass y J. M. Burns	23
1.5.- BASES CONCEPTUALES	25
1.5.1.- Las relaciones interpersonales.....	25
1.5.3.- Relaciones interpersonales laborales	27
1.5.4.- Las relaciones interpersonales en los centros educativos	28
1.5.6.- El desempeño laboral docente.....	29
1.5.7.- Competencias del desempeño docente	30

1.5.8.- Indicadores del desempeño docente	30
1.5.9.- Marco de Buen Desempeño Docente	31
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	33
2.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
2.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
3.1.-RESULTADOS.	36
3.2.-PROPUESTA.....	42
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	50
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	51
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA	52
ANEXOS.....	57

Índice de tablas

	Página
Tabla 01. Percepción del docente del desarrollo institucional.....	36
Tabla 02. La participación docente en el desarrollo institucional.....	37
Tabla 03. Actitudes en el desempeño docente.....	38
Tabla 04. Acerca de las relaciones interpersonales.....	39
Tabla 05. Dimensión pedagógica de la docencia.....	40
Tabla 06. Actitudes del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....	41

Índice de Anexos

	Página
Anexo 01	58
Anexo 02	61
Anexo 03	63
Anexo 04	65
Anexo 05	67
Anexo 06	69

Resumen

En el trabajo denominado “Propuesta de programa relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali 2018” se asume que el desempeño docente es el conjunto de funciones que hacen posible su acción, involucrándose e identificándose con su trabajo. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser el conjunto de funciones que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. El presente trabajo se sustenta en el liderazgo transformacional de Burns y Bass, en el liderazgo pedagógico de Leithwood y en el Manual de Buen desempeño docente del MINEDU. El tipo de investigación es descriptiva, no experimental y propositiva, y la población muestral es de 32 docentes de la Institución educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval. Entre los resultados se tiene que el 59% de docentes encuestados manifiesta que no participan en el desarrollo de la gestión institucional, si lo hacen es más por mandato del director, más no por voluntad o iniciativa propia; por otra parte, el 44% de encuestados refiere que desde su concepto el clima laboral no es apropiado para un buen desempeño laboral docente. Respuestas que son corroboradas con el 59% que dice que a veces se identifica y siente compromiso con su institución. Entre las conclusiones se tiene que las relaciones interpersonales entre los docentes constituyen un factor determinante en la valoración y en la generación del buen clima escolar en la institución.

Palabras clave: Programa relaciones interpersonales, desempeño docente, trabajo cooperativo, asertividad.

Abstract

In the work called "Interpersonal relations program proposal to improve the teaching performance of the Educational Institution No. 65092 Juan Valer Sandoval - Yarinacocha district, Colonel Portillo province, Ucayali region 2018" it is assumed that the teaching performance is the set of functions that make its teaching possible action, getting involved and identifying with their work. The educator must never forget his role, his work must be the set of functions that make his action possible, together with the qualities of his behavior and adjusted to educational and community norms, getting involved and identifying with his work. The present work is based on the transformational leadership of Burns and Bass, on the pedagogical leadership of Leithwood and on the Manual of Good Teaching Performance of the MINEDU. The type of research is descriptive, non-experimental and purposeful, and the sample population is 32 teachers from Educational Institution No. 65092 Juan Valer Sandoval. Among the results there is that 59% of teachers surveyed state that they do not participate in the development of institutional management, if they do so it is more by mandate of the director, but not by their own will or initiative; On the other hand, 44% of those surveyed stated that, from their point of view, the work environment is not appropriate for a good teaching job performance. Answers that are corroborated by 59% who say that they sometimes identify with and feel committed to their institution. Among the conclusions is that interpersonal relationships between teachers are a determining factor in the assessment and generation of a good school climate in the institution.

Keywords: Interpersonal relations program, teaching performance, cooperative work, assertiveness.

Introducción

Existe una consigna que dice que “todo cambia, y quien no cambia se extingue”, consigna que se aplica tanto para personas, organizaciones, como a las instituciones educativas, sean estas públicas o privadas y que según la UNESCO (2013), “es una de las principales causas que propician deficiencias en la calidad educativa de la mayoría de países de América Latina y el mundo. Este organismo internacional UNESCO (2013) señala que:

La mayor parte de los directores no cuenta con un entrenamiento que les permita asumir el liderazgo e impulsar en los docentes la capacidad organizativa; considera que es necesario reforzar la capacidad de liderazgo de los directivos para modificar naturalmente la cultura de las instituciones escolares. En su informe, este Organismo internacional señala, que los directores de las diferentes instituciones educativas en su condición de líderes, deben elaborar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas. Este estudio muestra cómo el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes constituye pieza fundamental en la relación de los conflictos educativos de las instituciones de la jornada escolar completa. El docente de las instituciones educativas de la jornada escolar completa tiene un rol protagónico en el desarrollo de un clima agradable y emocional en el hecho educativo, así que la manera en que contribuye a las relaciones de empatía, afecto y comunicación es vital. Esto se refiere a un estímulo en la participación dentro de las relaciones interpersonales, pues el grupo de docentes comienza a sentir seguridad y están alentados a participar a resolver conflictos y propiciar un entorno de equilibrio emocional y social.

Al respecto, Bisquerra (2012), refiere “que una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Las relaciones sociales e interpersonales están regidas por los reglamentos de la institución y los trabajadores si bien tienen conocimiento de esos reglamentos o disposiciones internas” (p. 23), muchas veces las ignoran o no las practican, y recapacitan cuando son sancionados u observados por dichos reglamentos. Bisquerra (2012) señala que la nueva gestión, debe estar trazada en base al trabajo en

Equipo, no individualmente, debe haber siempre comunicación y apoyo de todo el equipo de turno. Los liderazgos de los directores deben garantizar que las gestiones en las instituciones educativas sean eficaces y de buena calidad. Por lo tanto, surge la necesidad de determinar la influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales de los docentes a partir de los resultados proponer lineamientos para propiciar en la comunidad educativa un ambiente armónico y eficiente. (p. 5)

Organismos internacionales como por ejemplo La UNESCO (2005) afirma

Destacan que el desempeño docente es un factor clave para el desarrollo eficaz del aprendizaje. La educación cumple un papel determinante en el desarrollo social y económico de las naciones, este proceso no ha sido acompañado de los cambios necesarios para que este rol pueda ser ejercido plenamente; asume que pese a las demandas de la sociedad sobre los sistemas educativos en América Latina este no ha sido cumplido acorde con las exigencias globales. (p. 78).

J. C. Navarro (2005), “especialista en educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para América Latina, manifiesta que existe certeza de que la calidad del desempeño docente es un factor clave para suscitar aprendizajes de calidad. Por otra parte, la Organización de los Estados Americanos (OEA) para la Educación, la Ciencia y la Cultura”. De acuerdo a la Biblioteca digital de la OEI (2014) asume

Que las reformas educativas, no han modificado, en general, la cotidianeidad de las escuelas y las aulas. Este organismo internacional afirma, que los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites que marca el aula, ocupados de las tareas didácticas, responsables de la implementación del currículo bajo las orientaciones metodológicas que la “capacitación” les ofrece, moviéndose entre relaciones jerárquicas, reaccionando de acuerdo a la normativa y el control vigentes; actuando dentro de una gestión y una cultura del sistema y la escuela que, en muchos lugares, todavía están suspendidos en el tiempo. (p. 56).

UNESCO (2013) señala “En el sistema educativo peruano, se afirma que uno de los indicadores que demuestra el éxito o fracaso educativo, depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Esto demostraría que, a pesar de mejorar la infraestructura, modernizar las bibliotecas y los equipos técnicos, innovar en medios y materiales, etc. no basta”. La diversidad de sistemas realizadas en la política educativa, se intenta mejorar innovaciones estratégicas como también en el mejoramiento del perfil desempeño docente, con relación directa al marco del buen desempeño docente, planteado mediante Ministerio de Educación (2012) señala:

En el que se señala cuatro dominios fundamentales. En base a este y otros referentes se puede decir que si bien existe interés de los gobiernos de turno por mejorar la labor educativa y en consecuencia elevar el rendimiento académico de los estudiantes de la educación básica regular de todo el país; sin embargo, se evidencia que, en el sistema educativo peruano, el deseo político de construir un marco de Buen Desempeño Docente ha quedado relegado en las políticas públicas direccionadas a la educación. Si bien es cierto, que se ha incrementado la cobertura educativa, se ha mejorado ciertas logísticas e infraestructura de muchos colegios, etc.; sin embargo, las deficiencias son evidentes en múltiples aspectos de la educación desde

el rendimiento escolar, el desempeño docente hasta las escalas remunerativas. (p. 98).

En base a este y otros referentes UNESCO (2013) formula con relación a la educación y el proceso:

Existe interés de los gobiernos de turno por mejorar la labor educativa y en consecuencia elevar el rendimiento académico de los estudiantes de la educación de todo el país; sin embargo, se evidencia que, en el sistema educativo, el deseo político del sector educación de construir un marco de Buen Desempeño Docente, ha quedado relegado en las políticas públicas. Si bien es cierto, que se ha incrementado la cobertura educativa, se ha mejorado ciertas logísticas e infraestructura de muchos colegios, etc.; sin embargo, las deficiencias son evidentes en múltiples aspectos de la educación desde el rendimiento escolar, el desempeño docente hasta las escalas remunerativas.

Como resultados de la encuesta aplicada en los docentes de la Institución Educativa “N° 65092 “Juan Valer Sandoval, del distrito Yarinacocha de la provincia coronel Portillo, en la región Ucayali”, se puede observar, que dicha Institución carece de una gestión eficiente en la organización y planificación de sus acciones institucionales; pues existe, un cierto desgobierno que conlleva a conflictos permanentes entre un grupo de docentes y el director de la institución educativa. En ese sentido, la falta de una adecuada gestión educativa se ve reflejada en la indisciplina por parte de estudiantes y algunos docentes, existe además el Ministerio de Educación (2012) señala: “un marcado individualismo y una falta de comunicación con sus pares en el desarrollo de sus actividades; los docentes no participan motivadamente y por propia iniciativa en el desarrollo de las actividades institucionales; existe en los profesores una falta de identificación en su labor docente etc”.

¿Cómo influye el programa de gestión educativa en la mejora del desempeño docente en la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”? Se tiene como **Objetivo general**. Diseñar un programa de gestión educativa a fin de mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao, del distrito de Yarinacocha, Provincia Coronel Portillo, región Ucayali. Los objetivos específicos planteados son los siguientes

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características que presenta el desempeño docente en la Institución Educativa “Colegio Nacional

Yarinacocha”, del puerto Callao, del distrito de Yarinacocha, Provincia Coronel Portillo, región Ucayali.

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características que presenta el desempeño docente en la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao.

- Propiciar la valoración de las relaciones interpersonales entre los docentes como un factor determinante en la generación del buen clima escolar en la institución.

- Precisar la importancia de la estrategia de la comunicación asertiva en la modificación y mejora de las relaciones interpersonales sanas en el ámbito escolar

- Identificar las causas, personas involucradas y posibles formas de manejo de un conflicto institucional a fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes

- Generar actividades y planes de acción institucionales, encaminados al fomento de la participación, el buen desempeño docente y a la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes.

- Propiciar la auto-reflexión acerca de la participación y el desempeño docente en la generación de las buenas relaciones interpersonales en la institución

El presente trabajo según la normativa de la Unprg la estructura “consta de cinco capítulos: En el primer capítulo se presenta el marco teórico, en el segundo capítulo se presentan el diseño de la investigación, en el tercer capítulo se presenta la propuesta, sus fundamentos, en el cuarto capítulo las conclusiones y en el último capítulo las recomendaciones”

La autora

Capítulo I: Diseño teórico

1.1.-Estado del Arte

Demera, J. (2019). Programa de gestión educativa para mejorar el desempeño docente de una institución de Guayaquil. Repositorio digital institucional. Universidad César Vallejo. Demera (2019) afirma:

Este programa de estrategias pedagógicas, tiene el objetivo de ofrecer al docente herramientas que le permitan alcanzar los estándares de calidad de enseñanza y desarrollo institucional, mejorando las estrategias a aplicar a los estudiantes, ya que cada docente tiene responsabilidad con la comunidad educativa de buscar la transformación del trabajo de equipo, comunicación asertiva, para lograr un cambio alterador para nuestra institución. En todos los Indicadores se determina un incremento, aprobándose la hipótesis del investigador: demostrar que el programa de gestión influye en el desempeño de los docentes; reconociendo que posterior a la intervención con el programa si existió un cambio en todos los indicadores.

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. UNHEVAL. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, pp. 7-14, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Se trazó como objetivo:

Demostrar cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” del distrito Cercado de Lima. Sostiene que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica de directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la institución en estudio. Concluye que a una óptima gestión pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias. La investigación afirma que el aprendizaje de los estudiantes depende del desempeño docente, que responde a la importancia que el directivo le presta a su función de gestor pedagógico y los procesos de gestión que ejecuta. (p. 88)

Anderson, S. (2016). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psico-perspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, No. 2. Universidad de Toronto. Canadá. Señala

Un director, cuya gestión está enfocada a mejorar las condiciones de aprendizaje y procesos pedagógicos a través de un acompañamiento al proceso de enseñanza-aprendizaje, centrado en lo pedagógico, logrará mejores desempeños en los docentes. Considera que la dimensión planeación de la gestión pedagógica del directivo se relaciona de manera moderada con el desempeño docente, en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada Bertolt Brecht. Asume que son competencias importantes en los docentes la preparación y planificación del aprendizaje; generando ambientes propicios para el proceso enseñanza-aprendizaje; a

la vez reflexionando sobre la práctica docente, las actividades y responsabilidades profesionales. La autora considera que la dirección de la institución educativa debe planificar, organizar, dirigir, monitorear, dar seguimiento al desempeño docente, optimizando el uso de los recursos materiales, financieros, tecnológicos; dichos procesos de gestión dan una direccionalidad y funcionamiento integral a la institución educativa para satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad educativa y las instituciones vinculadas para conseguir los objetivos institucionales en bien del servicio educativo. (p. 98).

1.2.- Bases epistemológicas

La postura epistemológica determina la producción e interpretación de teorías que inciden en las prácticas docentes y pedagógicas. El campo de estudio de la formación de formadores Según E. Díaz (2003) presentan:

Más que nunca, caminos complejos de pensamiento y acción, y que se torna preciso fundar la praxis formadora en una base paradigmática también compleja. Las dificultades que se presentan en el aprendizaje del conocimiento científico a nivel del sujeto que aprende, son un reflejo de los problemas que se presentan a nivel del sujeto que enseña, transferidos de uno a otro en las diferentes etapas del proceso educativo. Por ello una de las vías de acceso al problema complejo de la enseñanza del conocimiento científico y de la formación de competencias científicas es la epistemología misma, ya que su abordaje provee nuevos recursos teóricos que permiten una reinterpretación del sentido de los inconvenientes en la formación.

En lo que respecta al constructo formación docente vemos que de acuerdo al Ministerio de Educación (2012) formula “implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obra y el saber-pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Es desde este concepto de formación docente que se continúa el análisis, y para ello es necesario significar el término prácticas de la formación”. Para Achilli (2000) la formación docente puede “comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de su desempeño como sujetos docentes/enseñantes. Como señala el autor, la formación y el desempeño docente comprende la práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio del desempeño docente, en el qué hacer de su rol, como docente” (p. 54).

Según el MINEDU (2012. Págs. 5-6) “las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un

determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio”. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes según el Ministerio de Educación (2012) están “sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. Refiere que hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo”. Es por ello que el autor Para Achilli (2000) señala “Retrospectivamente hablando sabemos que la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos” (p. 23). Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Hoy en día la sociedad requiere de un docente que desarrolle estrategias dinámicas, activas, que propicie la participación y el protagonismo del estudiante, un docente que se comprometa con el liderazgo de su institución, que se inserte en la misión, visión y objetivos institucionales.

Desde la perspectiva del MINEDU (2012. Pág. 6) señala la existencia de exigencias en el aprendizaje como:

La necesidad de contar con un Marco Curricular que delimite un conjunto de aprendizajes considerados fundamentales y que deben traducirse en resultados comunes para todo el país. Estos aprendizajes, señala, deben estar referidos tanto al hacer y conocer como al ser y el convivir, y han de ser consistentes con la necesidad de desempeñarnos eficaz, creativa y responsablemente como personas. Esta clase de aprendizajes exigen, en esencia, el desarrollo de la capacidad de pensar, de producir ideas y de transformar realidades. Por lo mismo, representan una ruptura con el tipo de resultados que el sistema escolar ha estado habituado a producir tradicionalmente, desde una perspectiva de transmisión de información, de consumo acrítico de conocimientos congelados y de reproducción cultural. En esencia la renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión de liderazgo transformador, que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. (p. 89).

1.3.- Antecedentes

Internacionales

Bolaños (2015) se planteó como objetivo principal

Describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. El investigador llegó a la conclusión que la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y como principal recomendación se tiene que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente. (p. 98).

Por otra parte, Jiménez (2014) se planteó como objetivo

Identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, la investigación fue de tipo correlacional con diseño no experimental. Entre sus conclusiones mostró las evidencias de los datos reales de una relación lineal y proporcional del liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se probó la fuerza, el sentido y la forma entre la motivación interna y el desempeño laboral docente con los elementos de la motivación interna, el motivador externo de la agrupación de trabajo y la manera de obtener los motivadores como requerimiento para el liderazgo transformacional. (p. 97).

Desde otra perspectiva, Colmenares (2007), entre sus conclusiones plantea que los docentes evidenciaron poca disposición:

A trabajar en equipos bajo los parámetros especificados de cooperación, confianza, comunicación, metas claras y utilizando equipos funcionales, administrados e inter-funcionales; se estableció una relación positiva muy fuerte entre ambas variables, lo cual permitió afirmar la existencia de concomitancia entre las mismas, se recomendó al Municipio Escolar Cabimas promover talleres con post-pruebas de seguimiento sobre el liderazgo transformacional y planes de acción para fortalecer las cualidades del trabajo en equipo.

Por otra parte, Muñoz (2006), entre sus resultados tiene que los directores “mantienen una comunicación flexible, promueven el estilo de gerencia sin barreras, procuran la participación, planifican conjuntamente los aspectos administrativos y aceptan sugerencias. El autor dice que los docentes plantean que los directivos no proponen un estilo de gerencia innovadora para ejercer una mayor influencia en su desempeño”.

Así mismo, Montiel, C. (2012) identifica los fundamentos esenciales del liderazgo:

Transformacional como son: La influencia idealizada, la consideración individual, la estimulación intelectual y la tolerancia psicológica, las mismas que según la autora deben predominar en los directivos de las instituciones educativas. La autora en su investigación, identificó un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación. En lo que respecta, al segundo objetivo específico se infiere que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basada en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, la cual permite resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas. (p. 76)

Nacionales

Demera, J. (2019). En uno de sus objetivos planteados

basada en un enfoque descriptivo simple, conformando una población de 40 docentes, la misma que se consideró para la muestra, la técnica empleada fue una encuesta detallada en un instrumento con 40 preguntas, instrumento que fue debidamente validado por expertos. Una vez realizado el pre test se determinó que los educadores de esta institución tienen una participación frecuente en la gestión de la institución. Con este antecedente se aplicó el Programa de Gestión educativa. Este programa de estrategias pedagógicas, tiene el objetivo de ofrecer al docente herramientas que le permitan alcanzar los estándares de calidad de enseñanza y desarrollo institucional, mejorando las estrategias a aplicar a los estudiantes, ya que cada docente tiene responsabilidad con la comunidad educativa de buscar la transformación del trabajo de equipo, comunicación asertiva, para lograr un cambio alterador para nuestra institución. En todos los Indicadores se determina un incremento, aprobándose la hipótesis del investigador: demostrar que el programa de gestión influye en el desempeño de los docentes; reconociendo que posterior a la intervención con el programa si existió un cambio en todos los indicadores. (p. 82).

Quispe-Pareja, M. (2020). Concluye que a una óptima gestión pedagógica del directivo:

Mayores serán los niveles de desempeño de los docentes. De manera contraria, si la gestión pedagógica del directivo no es priorizada, el desempeño de los docentes será limitado y con deficiencias. Afirma que el aprendizaje de los estudiantes depende del desempeño docente, que responde a la importancia que el directivo le presta a su función de gestor pedagógico y los procesos de gestión que ejecuta. Señala que un director, cuya gestión está enfocada a mejorar las condiciones de aprendizaje y procesos pedagógicos a través de un acompañamiento al proceso de enseñanza-aprendizaje, centrado en lo pedagógico, logrará mejores desempeños en los docentes. Por esto la dirección de la institución educativa debe planificar, organizar, dirigir, monitorear, dar seguimiento

al desempeño docente, optimizando el uso de los recursos materiales, financieros, tecnológicos; dichos procesos de gestión dan una direccionalidad y funcionamiento integral a la institución educativa para satisfacer las necesidades de los miembros de la comunidad educativa y las instituciones vinculadas para conseguir los objetivos institucionales en bien del servicio educativo. (p. 90).

1.4.- Base Teórica

1.4.1.- Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales.

El liderazgo transformacional es conceptuado como el resultado de la dinámica de actos vividos mediante las relaciones interpersonales, este cambio de enfoque hacia lo social comenzando en el hogar, en las amistades y vivencias emocionales como de actitudes en una institución. De acuerdo Barbuto & Burbach (2006) refieren

Que el liderazgo transformacional en la gestión de las relaciones interpersonales está basado en una correlación fuerte de la inteligencia emocional implícita en el liderazgo transformacional. Estos autores manifiestan que los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y además les dan herramientas para satisfacer las necesidades, de modo tal que puedan anticiparse a los actos de los otros; es decir, estos líderes son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, interpretar los sentimientos más íntimos de los demás y mantener relaciones de una manera fluida. (p. 79).

1.4.2.- Liderazgo transformacional de K. Leithwood

El modelo de liderazgo transformacional se caracteriza por los siguientes aspectos de acuerdo al autor Leithwood (2009): “a.- No depender del carisma del líder. b.- Asumir una distribución de funciones de liderazgo dentro y fuera de la escuela. c.- Construir capacidades y motivar al personal. d.-Reconocer las relaciones interdependientes entre las actividades de liderazgo y dirección”.

El modelo de K. Leithwood (2009) comprende los siguientes grupos de prácticas:

a) Construcción de visión y ajuste de direcciones: “Se parte de la premisa que la construcción de esta visión es motivante para el colectivo escolar, pues les permite que encuentren sentido a su trabajo y tener una identidad compartida” (Leithwood. 2009). Otras acciones de manera específica de esta área se tienen:

“Identificar y articular una visión, Fomentar la aceptación de las metas del grupo, Mantener expectativas de alto rendimiento, Monitorear el desempeño organizacional, Promover una comunicación efectiva” (Leithwood, 2009)

b) Desarrollo de las personas:

El objetivo principal de estas prácticas según Leithwood (2009) “fortalecer los conocimientos y habilidades del personal de las escuelas para el cumplimiento de los objetivos comunes, además de sus disposiciones para aplicar de manera constante y con persistencia dichos conocimientos”. Algunas prácticas que se incluyen en esta categoría son: “Proporcionar apoyo individualizado al personal de la escuela, Estimular intelectualmente al personal, Promover la colegialidad , Escuchar e incorporar las ideas de los docentes, Reconocer y recompensar el trabajo de los docentes, Proveer retroalimentación formativa, Busca del bienestar personal y profesional de los docentes” (Leithwood, 2009).

1.4.2.1.- Dimensiones del liderazgo

El modelo de Leithwood (1999) comprende ocho dimensiones de liderazgo

1. Construir una visión de la escuela. “El liderazgo, en esta dimensión, identifica para los demás lo que es importante (a nivel conceptual y operativo), aportando un sentido y propósito a la realidad organizativa, articulando los distintos puntos de vista” (Leithwood, 2009).

2. Establecer las metas. “Uno de los focos centrales del liderazgo debe ser establecer las metas y propósitos centrales de la escuela” (Leithwood, 2009).

3. Proveer estímulos intelectuales. “Los líderes contribuyen a que el personal reexamine algunos de los supuestos de su práctica habitual, proveen nuevas ideas, incentivos y experiencias de desarrollo profesional” (Leithwood, 2009).

4. Ofrecer apoyos individualizados. “El profesorado precisa sentir que la dirección les apoya, está detrás de ellos cuando surgen problemas y reduce la incertidumbre. Incluye la adquisición de recursos (tiempo, materiales, asesores) para el desarrollo no sólo de los miembros del personal de la escuela, sino también organizativo o institucional” (Leithwood, 2009).

5. Proporcionar modelos de las mejoras prácticas. “Proponer prácticas, como modelos ejemplares, a seguir por el personal, de acuerdo con los valores importantes de la organización” (Leithwood, 2009).

6. Inducir altas expectativas de realización (resultados). “Transmitir al personal motivacionalmente altas expectativas de excelencia, consecución, calidad; de desarrollo profesional, exigir profesionalismo y comprometer a la escuela en el centro del cambio” (Leithwood, 2009).

7. Construir una cultura escolar productiva. “Contribuir a que el centro se configure como una cultura que promueve el aprendizaje continuo, como comunidad profesional donde, desprivatizada la práctica en el aula, se comparta el trabajo y experiencias con los colegas” (Leithwood, 2009).

8. Desarrollar estructuras para una mayor participación en las decisiones escolares. “Crear oportunidades para que todos los grupos implicados participen efectivamente en las decisiones” (Leithwood, 2009).

1.4.3.- El liderazgo transformacional de B. M. Bass y J. M. Burns

Los líderes con rasgos de cambio, generan transformaciones en sus seguidores comenzando con la generación de conciencia relacionado al valor y relevancia que tienen el desarrollo de las actividades que son empleadas. También, el líder crea y hace un ambiente para que sus seguidores pueden mejorar en su desarrollo personal con relación a sus capacidades y metas que tienen sobre la institución. En esta perspectiva la producción de confianza, sobre todo la solidaridad como el respeto forma integral de las características de un líder con respecto a sus seguidores. Burns (1978) “entiende por liderazgo transformacional al proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores. Los líderes asimismo resultan afectados, pues modifican sus conductas si perciben respuestas de apoyo o resistencia por parte de sus adeptos” (p. 67).

Bass (1995) por su parte, señala que el liderazgo transformacional:

Se describe al procedimiento de transformaciones principales en las conductas de los sujetos y crear obligación para modificar las metas y las habilidades. Bass definió que el cambio es la consecuencia del guía sobre sus subordinados, quienes aprecian esperanza en él y están seguros de alcanzar resultados excelentes. El liderazgo transformacional es el cimientado en: a) carisma o influencia idealizada; b) motivación inspiracional; c) estimulación intelectual, y d) consideración individualizada.

Según Bass (1995) algunos de los rasgos de los líderes carismáticos son: “Tener convicciones sólidas, autoconfianza y presentar un fuerte anhelo de poder. Por otro lado, las conductas típicas de estos líderes incluyen: el buen manejo de las impresiones para mantener la confianza de los seguidores, la definición de metas ideológicas para consolidar el compromiso de los demás y mostrar”

1.4.3.1.- Componentes básicos del liderazgo transformacional.

Según Burns & Bass (1990), son cuatro los componentes del liderazgo transformacional:

1.-Consideración Individualizada: Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Bass, (1985) y Burns, (1978) sostienen que líder transformacional delega, entrena, aconseja y provee según Bass, (1985) y Burns, (1978):

Retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Así mismo, elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo.

2.-Influencia Idealizada: (Liderazgo Carismático): De acuerdo Bass, (1985) y Burns, (1978) “Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño. Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores”. Bass, (1985) y Burns, (1978) manifiestan que el “líder carismático puede infundir un sentido de misión, especialmente en situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel”.

3.- Estimulación Intelectual: Bass, (1985) y Burns, (1978) utilizan “la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que

estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder”.

4.- Liderazgo Inspiracional: Según Bass, (1985) y Burns, (1978) “los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo”.

1.5.- Bases conceptuales

1.5.1.- Las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales de acuerdo Bolaños (2015) “son aquellas que realizamos día a día, al comunicarnos con nuestros semejantes, desde nuestra cotidianidad, familiar, educativa, religiosa, laboral, amical, etc. Las relaciones interpersonales son un tipo de interacción necesaria para todo ser humano, pues este posee no solo la capacidad de comunicarse sino también la necesidad de hacerlo, con el fin de aumentar su conocimiento y asegurar su supervivencia”. Esta comunicación con las diferentes personas se realiza de manera fortuita, lo que conlleva a diversos tipos de relaciones, entre ellos la comunicación mediante el lenguaje oral. Según Bolaños (2015) “Es clave entender el concepto de interacción social como un elemento sistémico relacional, una conexión entre dos (o más) partes”.

Las relaciones interpersonales de acuerdo a la propuesta del autor Bolaños (2015) abarcan:

Toda aquella relación que pueda mantenerse entre seres humanos, desde una relación de amistad, familiar entre padres e hijos, relación de pareja o entre compañeros de trabajo, hasta las relaciones en la escuela y universidad. Estas forman parte importante de nuestra vida, sin que las mismas impliquen un vínculo de confianza o intimidad. Las relaciones incluyen la interacción social con otras personas, ya sea en un entorno familiar, laboral o en otros grupos sociales lejos del núcleo familiar, sin este tipo de relaciones se dice que el ser humano no podría sobrevivir, pues nos encontramos en constante evolución y además tenemos el instinto de aprender, conocer, experimentar y lograr nuestro propio bienestar. Las relaciones motivan la interacción entre seres humanos, esta interacción personal también puede ser llamada afiliación, y se refiere a que es una

necesidad del ser, fundamental para su existencia individual y colectiva. (p. 86).

Existen algunos beneficios de la afiliación como:

a.- La comparación social: Según Bolaños (2015) “es cuando una persona se encuentra frente o dentro de una situación en particular, sin conocimiento acerca de cómo debe actuar, esta simplemente puede notar el comportamiento y actitudes de personas a su alrededor para diagnosticar y adoptar”

b.- La reducción de la ansiedad: Frente a una situación particular Según Bolaños (2015) en la que un “individuo se encuentre bajo un estado ansioso o nervioso, este preferirá encontrarse en la misma situación, pero con alguna compañía, pues la interacción con otros individuos puede implicar distracción de tal situación, así mismo reducir el nivel de estrés que pueda tener esa persona, al olvidar el por qué se encuentra en el lugar en primera instancia”. En ese sentido el autor Siliceo (2015) “El efecto de reducción de ansiedad no siempre es efectivo si la persona que acompaña se encuentra bajo los mismos efectos, estos al contrario pueden provocar aún más ansiedad, a esta señal la podemos vincular con la que hemos mencionado anteriormente, la comparación social”.

c.- La búsqueda informativa: De acuerdo a Siliceo (2015) “En un escenario o una situación grave o de peligro, los individuos pueden buscar por compañía que les permita sacar información acerca de cómo se debe afrontar el peligro. A pesar de estos puntos, la afiliación no solo ocurre al momento de que personas se encuentren en situaciones de peligro, estrés o incertidumbre”.

1.5.2.-Estilos de Relaciones Interpersonales

El autor Zupuría (2015) afirmó “que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros”. A continuación, se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

a.- Estilo agresivo: Según Zupuría (2015) señala “Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas. El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones”.

b.- Estilo manipulador: De acuerdo a Zupuría (2015) “Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora. La característica del manipulador es la ambigüedad. No sabe decir que no y no muestra su disconformidad (por lo menos de forma clara)”.

c.- Estilo pasivo: Zupuría (2015) indica “El pasivo aparentemente acepta la opinión de los demás. En la comunicación tiende a devaluarse, y utiliza a menudo expresiones de sumisión y auto-culpabilidad. A pesar de no estar de acuerdo, muestra conformidad con tal de no enfrentarse. Acumula hostilidad y rencor que lo descarga de forma desproporcionada en lugares y momentos inadecuados”.

d.- Estilo asertivo: Tienen la capacidad de manifestar decir que no. De acuerdo a la perspectiva del autor Zupuría (2015) Antes de decir que no:

El asertivo explica su opinión, oye la opinión de los otros, pide aclaraciones y discute. Toma en cuenta la opinión y sentimientos de los demás y los respeta. Como profesional de la salud, el más adecuado es el estilo asertivo. Es capaz de enfrentarse con éxito a cualquier estilo de relación. Puesto que puede estar infra desarrollado en algunos profesionales o estudiantes, es importante señalar que habría que tomarse en serio su desarrollo. Entre las habilidades relacionales que interesa que desarrolle el profesional de la salud cabe destacar: Autenticidad. Comunicación eficaz. Saber escuchar. Capacidad de empatizar. Aceptación incondicional. La persona asertiva tiene parte de esas habilidades desarrolladas. Es auténtico pues manifiesta lo que piensa y lo que siente. Puesto que respeta ideas y sentimientos de los demás sabe escuchar, y le resultará más fácil empatizar y aceptar incondicionalmente a los demás. Puesto que explica su punto de vista, y muestra clara mente su preferencia, comunica de forma eficaz. (p. 35)

La persona asertiva Zupuría (2015) “defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo” (p. 34).

1.5.3.- Relaciones interpersonales laborales

Para entender las relaciones interpersonales según Bolaños (2015) “entre los miembros de una organización es fundamental tener en cuenta que un grupo es un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo, además de tener un objetivo en común. Así mismo hay que considerar que los grupos sociales pueden ser formales o informales”. Además, agrega Zupuría (2015) “Los primeros, parte de una empresa u

organización, que tienen objetivos en común, y los segundos son agrupaciones de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de objetivos establecidos por las agrupaciones formales”. En las relaciones humanas, dice Certo (2001) “la estructura informal surge como un mecanismo de defensa por la creciente desorganización. En las nuevas relaciones humanas la estructura informal es consecuencia de la incompatibilidad de las estructuras de la personalidad con las rígidas estructuras burocráticas” (p. 06). Se puede interpretar, que en un enfoque futurista las instituciones con un sistema burocrático van a desaparecer, para que den lugar a instituciones cooperativistas y participativas.

Cuando existe cooperación declara Certo (2001) señala: “alrededor de determinadas tareas, proyectos institucionales, etc. existe entre los integrantes la expectativa de completar el proyecto o tarea a tiempo y correctamente, no encontrando excusas para no conseguir hacer el trabajo. En ese sentido, los que cooperan entre sí en este tipo de proyectos generalmente tienen relaciones más positivas con los demás”. En cambio, agrega el autor Certo (2001) “los trabajadores con una mala actitud sobre el trabajo y las tareas que se requieren para completar tendrán un efecto negativo en su entorno. Al igual que una actitud positiva es contagiosa y se propaga a los demás, las malas actitudes también tienen un efecto negativo en las relaciones laborales”. Lo que se puede inferir una ruptura en las actividades o quehaceres, lo que imposibilita las buenas relaciones entre sus miembros como de actitudes.

1.5.4.- Las relaciones interpersonales en los centros educativos

Lederach (2000) manifiesta “que los conflictos son inevitables cuando se convive con otros”. De acuerdo con sus palabras: “...proceso natural a toda sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser un factor positivo en el cambio y en las relaciones, o destructivo, según la manera de regularlo” Lederach (2000) dice:

Que cuando se piensa en conflictos, hay una asociación con situaciones negativas, dejando a un lado la naturalidad del proceso. Por consiguiente, ofrecer una definición adecuada del concepto y hacer entender a la comunidad escolar que el propósito es trabajar para gestionar positivamente los conflictos, es un reto para el equipo docente y directivo.

Los problemas de convivencia entre alumnos, que comúnmente se denominan como problemas de disrupción, son conductas variadas que pueden tener orígenes, manifestaciones, características y pronósticos muy diversos. (p. 56).

De acuerdo con la perspectiva de Lederach (2000) “La mayoría de las controversias escolares se originan en las relaciones interpersonales, por lo cual, es de suma importancia identificar las dimensiones de los conflictos que acontecen en los centros educativos plasmándolas en conceptualizaciones teóricas más precisas del problema”. También Fernández (1999). Se resalta “la importancia de las relaciones interpersonales para el desarrollo humano. El problema surge cuando estas relaciones se traducen en situaciones de confrontación mal gestionadas” (p. 20). Fernández (1999) sostiene “que una de las razones por la cual algunos jóvenes se comportan de manera inapropiada, es decir, generando disrupción, es porque sus valores, motivaciones u objetivos no encajan con el funcionamiento normativo del centro escolar” (p. 21).

1.5.6.- El desempeño laboral docente

El desempeño docente según la perspectiva de Bolaños (2015) “es el conjunto de funciones que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo”. Lo que se resume de acuerdo Olmedo (2006) “El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la el conjunto de funciones que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo” (p. 248). El desempeño docente para Olmedo (2006) es el “pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación, dar participación a los miembros y respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje” (p. 248).

Según Olmedo (2006), “para tipificar la eficiencia del desempeño docente se debe implicar una conducción efectiva por parte del director” (p. 84). Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores, de acuerdo a Olmedo (2006):

a) “Comprender la conducta humana, b) Estar bien informado y generar la enseñanza, c) Tener espíritu creativo” d) Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación, e) Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos, f) Fluidez verbal g) Cualidades morales y personales.

Falcón (2005) dice que el desempeño laboral docente

Es uno de los indicadores de eficiencia dentro de las instituciones educativas, por ser el eje central del proceso enseñanza y aprendizaje, de esto se deduce, que el desempeño docente constituye la fuente vital para desenvolvimiento de las organizaciones educativas, del mismo modo influye de manera directa sobre la dirección directiva del centro la cual debe adoptar valores éticos que consoliden el trabajo de los profesores. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, haciéndose necesario el cultivo de la convivencia de la que se el conjunto de funciones que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. (p. 109)

1.5.7.- Competencias del desempeño docente

Benavides (2006), expresa que “las competencias son comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permite a una persona actuar eficazmente, soportándose en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos” (p. 67). Se puede interpretar que las competencias docentes pueden ser consideradas como capacidades de índole de cada persona, como también en el ámbito educativo y de manera cognitiva mediante habilidades que se van forjando con el tiempo y del contexto.

De igual manera, García (2005), puntualiza que las competencias son “aquellas actividades que el docente realiza en su desempeño para planificar y organizar” (p.33).

1.5.8.- Indicadores del desempeño docente

De acuerdo a diversas definiciones El desempeño laboral docente, tiene una estrecha relación con la formación de líder que pueda tener el encargado de una organización o centro educativo. Como sostiene Pelayo (2006) el desempeño docente “constituye un elemento derivado del liderazgo, en este sentido el

desempeño docente va depender del liderazgo del director, a favor de sus integrantes y que a la vez les asegura un clima organizacional unido, solidario y de trabajo en equipo para consolidar las relaciones interpersonales entre cada uno de sus miembros” (p. 37).

Para Olmedo (2006), el desempeño docente “es la base para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades. Se considera que lo más importante es dar participación a los miembros respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje” (p. 249). Según Olmedo (2006) “para tipificar la eficiencia del desempeño docente se debe implicar una conducción efectiva por parte del director” (p. 84). Es así como se pueden resumir en conjunto de acuerdo a Olmedo (2006) variados indicadores:

a) Comprender la conducta humana. (Empatía, asertividad) b) Estar bien informado y generar la enseñanza. (Líder transformador) c) Tener espíritu creativo (Liderazgo transformativo) d) Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación. e) Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos. (Liderazgo transformador) f) Fluidez verbal. (Comunicación interpersonal fluida) g) Cualidades morales y personales. (Liderazgo transformador) (p. 76).

1.5.9.- Marco de Buen Desempeño Docente

Según MINEDU (2012) El Marco de Buen Desempeño Docente “es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente; define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país”. Lo que se enfoca a integrar las funciones de este marco legal, también agrega MINEDU (2012) “El Marco constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país. Empleando el Marco de Buen Desempeño, Docente, es fundamental acoger la orientación de incorporar la evaluación formativa que brinde a los maestros retroalimentación para conocer sus fortalezas y debilidades e ir mejorando progresivamente”.

1.5.9.1.- Objetivos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente

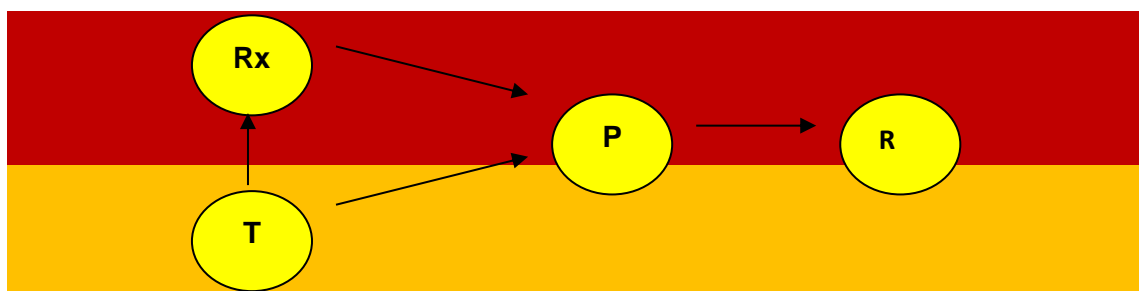
De acuerdo a los objetivos formulados por MINEDU (2012) del buen desempeño docente con relación son:

1. Identificar una perspectiva participativa sobre el liderazgo pedagógico correcto en las enseñanzas, que revalore el interés del rol directivo en las instituciones educativas. Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza. **2.** Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza. Establecer las habilidades de un directivo eficiente, conducir el progreso de los directivos. **3.** Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza. Dirigir el desarrollo de clasificación, valorar el cumplimiento, el aprendizaje e incremento de los directivos. **4.-** Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (Págs. 24-25) (Tomado de MINEDU. 2012. Marco de Buen Desempeño Docente. MINEDU. ED). <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1.- Tipo de investigación

Este estudio investigativo se orienta a un nivel metodológica Investigación Básica, mediante un Tipo descriptivo, no experimental, prospectivo. Según Hernández (2010) “Es descriptiva porque se detalla las características que presenta el objeto de estudio; no experimental, porque no se manipula ninguna de las variables del estudio”. Es prospectiva, porque se propone estrategias de gestión de relaciones interpersonales tendientes a contribuir a la mejora del desempeño docente. Al respecto dice Hurtado (1999), que son “aquellos diseños no experimentales en los cuales el investigador no creará ninguna situación, sino que observará la situación existente en cuanto al programa de gestión de relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución Educativa” N° 65092 Juan Valer Sandoval- distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali



Leyenda:

Rx: Programa de “Relaciones interpersonales”

T: Modelo teórico.

P: Desempeño docente

R: “Realidad por transformar”.

2.2.- Población y muestra

Población

Para la “población, se tiene en cuenta algunas características de los elementos que permitan identificar la pertenencia o no a la población objetivo” (Hernández, 2006). Según Ramírez (1999) “la población son los individuos que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, sobre los cuales se requiere

hacer una inferencia basada en la información y a un número de variables definidas en el estudio”. Cuyo efecto, la población de interés estará constituida por 32 docentes de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval- distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali

Muestra:

La población muestral recogido los datos fue el 100% dado a que la población es pequeña. Para la presente investigación la muestra quedó conformada por 32 docentes de la Institución Educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval- distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali

Métodos y procedimientos para la recolección de datos.

Métodos

Según Ramírez (1999) “durante el proceso de estudio se utilizó el método empírico: observación del objeto de estudio, aplicación y medición de la variable dependiente. Así mismo el método estadístico descriptivo para contrastar la hipótesis y medir el logro de los objetivos”.

Técnicas de recolección de datos.

Técnica de gabinete:

Según Ramírez (1999) “Esta técnica hace posible aplicar instrumentos para la recolección de Información para dar solidez científica a la investigación, utilizando para ello el fichaje de documentos, información obtenida de trabajo de campo”.

Fichas textuales:

“Comprende la transcripción entre comillas y al pie de la letra de párrafo de un libro que el investigador considera importante para su trabajo de investigación” (Ramírez, 1999).

Fichas de Resumen: Hernández et al (2014) señala “Es la que se emplea para sintetizar una parte de un libro o su totalidad. La recolección de datos, en función de los indicadores de las variables de estudio, se llevará a cabo a través de las siguientes técnicas e instrumentos: Encuestas, Ficha de observación”.

Encuesta: Hernández et al (2014) “Diagnostica la situación actual, respecto al desempeño docente, el cual es la base para plantear las estrategias de relaciones

interpersonales para mejorar la gestión en relación al desempeño docente. Este diagnóstico señala cuáles son los factores críticos por los que está atravesando la institución educativa respecto a la gestión y su relación con el desempeño laboral docente”.

Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Los métodos empleados de acuerdo a Ramírez (1999) tenemos: “**Método Inductivo–Deductivo:** Ambos métodos se utilizaron para recoger información pertinente sobre las dos variables del estudio. **Método Analítico–Sintético:** Estos métodos son empleados en las diferentes conceptualizaciones encontradas, procediendo a descomponerlas, para proponer nuestras propias definiciones”.

Análisis estadístico de los datos

Según Ramírez (1999) Análisis: “Se disgrega la información de la variable acorde con sus dimensiones” (p. 45).

En el estudio del recojo de la información se ha orientado según Hernández et al (2014): “-Seriación: se ordenó los instrumentos de recolección de datos.- Codificación. Se codificó de acuerdo al objeto de estudio. Se otorga un número a cada uno de los instrumentos. -Tabulación. Después de aplicar los instrumentos y recabar los datos, se procedió a realizar la tabulación, empleando la escala numeral”.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.-Resultados.

Tabla 01

Percepción del docente del desarrollo institucional

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que “el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución” cumple con las normas pedagógicas	07	22	06	19	19	59	32	100
Considera que “el clima laboral de la institución es adecuado” para un buen desempeño docente	06	19	12	37	14	44	32	100
La gestión de la institución es eficiente en la planificación de las actividades institucionales y pedagógicas	17	53	05	16	10	31	32	100
“Las relaciones interpersonales en la institución es de armonía y de bienestar social”	07	22	19	59	06	19	32	100
La gestión es coherente con los objetivos”, misión y visión de la institución	22	69	10	31	00	00	32	100
La gestión se preocupa por la mejora y actualización pedagógica del personal docente	05	16	16	50	11	34	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación

En la presente tabla se puede observar que el 59% de los docentes encuestados manifiestan que el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución no cumple con las normas pedagógicas, incluso el 44% refiere que el clima laboral de la institución no es adecuado para un buen desempeño docente, asume que no existen condiciones sociales que conlleven a un clima de armonía en la institución. De otra parte, el 59% de docentes considera que a veces las “relaciones interpersonales en la institución” son de armonía y de bienestar social, respuestas que son compatibles de alguna forma con el 50% de opiniones que dicen que la gestión se preocupa a veces por la mejora y la actualización pedagógica del personal docente. Estas respuestas, sin embargo, son contraproducentes con otras, como, el 69% que refiere que la gestión si es coherente con los objetivos, misión y visión de la institución.

Tabla 02**La participación docente en el desarrollo institucional**

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Los docentes participan en el desarrollo de la gestión institucional	06	19	07	22	19	59	32	100
Considera que el clima laboral es apropiado para un buen desempeño laboral docente	12	37	06	19	14	44	32	100
Se establecen “metas, objetivos e indicadores en función de resultados de aprendizaje de los estudiantes”	17	53	05	16	10	31	32	100
Considera que si se identifica y siente compromiso con su institución	07	22	19	59	06	19	32	100
Participa voluntariamente en los logros de los objetivos institucionales	22	69	10	31	00	00	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación

En la presente tabla se observa que el 59% de docentes encuestados manifiesta que no participan en el desarrollo de la gestión institucional, si lo hacen es más por mandato del director, más no por voluntad o iniciativa propia; por otra parte, el 44% de encuestados refiere que desde su concepto el clima laboral no es apropiado para un buen desempeño laboral docente. Respuestas que son corroboradas con el 59% que dice que a veces se identifica y siente compromiso con su institución. Por otra parte, el 53% de docentes considera que siempre se establecen “metas, objetivos e indicadores en función de resultados de aprendizaje de los estudiantes”, y el 69% refiere que si participa voluntariamente en los logros de los objetivos institucionales. De estas últimas respuestas podemos inferir que existe una dualidad de opiniones en algunos docentes.

Tabla 03

Actitudes en el desempeño docente

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano	10	31	05	16	17	53	32	100
Reflexiona y se preocupa “en y desde su práctica social. toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes”	11	35	12	37	09	28	32	100
“Considera que la autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor docente”.	09	28	09	28	14	44	32	100
Como docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.	12	37	14	44	06	19	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación:

En lo que respecta a la tabla referida a las actitudes en el desempeño docente, percibimos que el 53% de docentes dice que no afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano; el 44% por otra parte asume que la “autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza no constituyen el recurso básico de su labor docente”. Desde otra perspectiva, el 37% de docentes dice que a veces reflexiona y se preocupa “críticamente de los diversos saberes y desarrollo de diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes”; corroborando esta opinión con el 44% que dice que como docente a veces elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.

Tabla 04

Acerca de las relaciones interpersonales

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
“Considera que la docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza”	10	31	05	16	17	53	32	100
Considera que en el aula se establecen “vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural”.	11	35	12	37	09	28	32	100
Considera que tiene un buen conocimiento de “sus estudiantes que le permite establecer buenas relaciones con ellos”	09	28	09	28	14	44	32	100
Considera que valora en los estudiantes, “sus diferencias individuales y sus características socioculturales”.	12	37	14	44	06	19	32	100
Considera que en “la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado”.	14	44	12	37	06	19	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, se tiene que el 53% de docentes opina que “la docencia no es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza”, además el 44% considera que no tiene un buen conocimiento de sus estudiantes que le permita establecer buenas relaciones con ellos, ello lo argumenta con que cumple su horario de clase y con otras actividades institucionales, tiempo que no le permite interactuar con los estudiantes; por otra parte el 37% de docentes manifiesta que en el aula a veces se establecen “vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural”; incluso el 44% dice que a veces valora en los estudiantes sus diferencias individuales y sus características socioculturales

Tabla 05

Dimensión pedagógica de la docencia

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
“Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso”	07	22	00	00	25	78	32	100
“Domina los contenidos de la materia que imparte”	08	25	08	25	16	50	32	100
Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado	12	37	15	47	05	16	32	100
“Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura”.	12	37	03	10	17	53	32	100
“El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente”.	22	69	10	31	00	00	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación:

En lo que se refiere a la tabla sobre la dimensión pedagógica de la docencia, el 78% refiere que nunca da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso; además, el 50% dice sinceramente que no domina los contenidos de la materia que imparte; adicionándose al 53% de opiniones que dice que admite en decir que no cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura. Por otra parte, el 47% dice que durante el curso a veces establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado, asimismo, el 69% refiere que el programa presentado al principio de la asignatura si se cubre totalmente.

Tabla 06**Actitudes del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje**

El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
“Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas”	10	31	05	16	17	53	32	100
Promueve el autodidactismo y la investigación	11	35	12	37	09	28	32	100
“Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase”	09	28	09	28	14	44	32	100
“Relaciona el tema con la vida cotidiana del estudiante”	12	37	14	44	06	19	32	100
“Promueve actividades participativas que le permiten colaborar al estudiante con sus compañeros con una actitud positiva”.	09	28	14	44	09	28	32	100
“Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes”	12	37	09	28	11	34	32	100

Fuente: “Elaborado por la autora en base a la encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa N° 65092, Juan Valer Sandoval del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo de la región Ucayali”

Interpretación:

En lo concerniente a la presente tabla se tiene que el 53% de docentes encuestados manifiesta que no es respetuoso con los estudiantes y sus ideas, dado que ello genera a excesos en las conductas e indisciplina en el salón de clase. Por otra parte, el 37% de sus opiniones refieren que a veces promueve el autodidactismo y la investigación; incluso el 44% dice que a veces “relaciona el tema con la vida cotidiana del estudiante; y a veces promueve actividades participativas que le permiten colaborar al estudiante con sus compañeros con una actitud positiva”. Sin embargo, en un 37% de opiniones refieren que siempre estimulan la reflexión sobre la manera en que aprende.

3.2.-Propuesta

Programa relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa N° 65092 “Juan Valer Sandoval” del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo, de la región Ucayali.

I.- Presentación

Se formula la existencia de un sinergismo del tipo como también del origen sobre el liderazgo en la institución relacionado el desempeño laboral docente; es decir, a una gestión organizacional le es inherente un determinado sistema administrativo y por ende un tipo de liderazgo institucional, que de acuerdo a Bolaños (2015) “tiende a la conducción de una organización, cuyos resultados se pueden evidenciar en el proceso administrativo, educativo, en el clima de la organización”, en sus relaciones laborales y según Bolaños (2015) “en el desempeño laboral docente. En función de la compatibilidad o no entre las funciones del directivo y las estrategias que desarrolla, podemos decir que aquí radica, los resultados buenos o no, de la gestión de una organización educativa”. En esa perspectiva, el presente trabajo está dirigido a directivos y docentes de la institución educativa N° 65092 “Juan Valer Sandoval” del distrito Yarinacocha, con el cual se pretende contribuir a mejorar la participación docente, el diálogo y las competencias en el desempeño “laboral del docente de la institución educativa”, a través de talleres de intervención, propuesta que se desarrolla en base a los “lineamientos teóricos del liderazgo transformacional Burns y Bass, el liderazgo pedagógico de Leithwood para la gerencia educativa” y los lineamientos de política educativa enmarcados en el marco de Buen Desempeño Docente propuesto por el MINEDU.

II.-Fundamentación.

De acuerdo a Bass, (1985) algunos de los rasgos de los líderes carismáticos son:

Tener convicciones sólidas, autoconfianza y presentar un fuerte anhelo de poder. Por otro lado, las conductas típicas de estos líderes incluyen: el buen manejo de las impresiones para mantener la confianza de los seguidores, la definición de metas “ideológicas” para consolidar el compromiso de los demás y mostrar confianza en las habilidades de los adeptos con el fin de consolidar la autoconfianza. La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y

conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descriptas. En esta teoría cobra especial importancia las actitudes y percepciones que sostienen los seguidores respecto de sus líderes. (p. 90)

Por otra parte, la teoría del liderazgo educativo de K. Leithwood (1999) “estima que ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, el liderazgo instructivo se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, siendo más adecuada la imagen transformadora”. El liderazgo instructivo según Leithwood (1999) “era coherente con el movimiento de eficacia escolar, donde la supervisión pedagógica era una estrategia de control de las prácticas docentes. Pero hoy en día se requiere más bien, de estrategias de compromiso, y no limitarse al nivel del aula, se debe de hacer frente a cambios estructurales y organizativos”

Y los lineamientos de política educativa enmarcados en el Marco de Buen Desempeño Docente propuesto por el MINEDU (2012) “define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. El Marco constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país”. Según MINEDU (2012) Empleando el “Marco de Buen Desempeño Docente, es fundamental acoger la orientación de incorporar la evaluación formativa que brinde a los maestros retroalimentación para conocer sus fortalezas y debilidades e ir mejorando progresivamente”.

III.- Justificación de la investigación

Esta investigación constituye para las instituciones educativas en general según Bolaños (2015) es “una herramienta fundamental para la gestión educativa, la misma que tiende a destacar la importancia que tiene el desempeño laboral docente en el desarrollo institucional. El desempeño laboral docente constituye el eje central del proceso enseñanza y aprendizaje, es la fuente vital del desenvolvimiento de las organizaciones educativas”; así mismo, influye de manera directa sobre la política de la directiva del centro educativo. Según MINEDU (2012) “El desempeño laboral docente constituye el pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a

los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”. Para tipificar la eficiencia del desempeño docente de acuerdo Bass (2000) “se debe implicar una conducción efectiva por parte del director; en ese sentido, el directivo debe encaminar toda la tarea gerencial al logro de la misión institucional que, necesariamente implica un acto educativo”. En este enfoque se valora el desempeño laboral en vías de desarrollar una mejor enseñanza, originando y priorizando en facilitar estrategias de intervención las buenas relaciones interpersonales entre los actores sociales de la institución, que basados en el liderazgo transformacional el liderazgo pedagógico y el marco del desempeño docente, a la mejora del desempeño laboral docente de la institución educativa N° 65092 “Juan Valer Sandoval” del distrito Yarinacocha

IV.- Objetivos.

General:

Proponer un programa de estrategias de intervención basadas en las relaciones interpersonales para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65092 “Juan Valer Sandoval” del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo, de la región Ucayali.

Específicos

- Desarrollar un diagnóstico situacional para conocer las características que presenta el desempeño docente en la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao.
- Indicar la valoración de las relaciones interpersonales entre los docentes como un factor determinante en la generación del buen clima escolar en la institución.
- Sugerir la importancia de la estrategia de la comunicación asertiva en la modificación y mejora de las relaciones interpersonales sanas en el ámbito escolar
- Identificar las causas, personas involucradas y posibles formas de manejo de un conflicto institucional a fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes

-Generar actividades y planes de acción cooperativos, encaminados al fomento de la participación, el buen desempeño docente y a la mejora de “las relaciones interpersonales de los docentes”.

-Establecer la estrategia de la auto-reflexión acerca de la participación y el desempeño docente a fin de generar las buenas relaciones interpersonales en la institución

V.- Desarrollo de la propuesta:

a.- Plan de intervención

Se manifiesta una serie de actividades, mediante un calendario que se van a tocar temas como objetivos del siguiente plan / propuesta.

b.- Objetivos de los talleres

Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa”. Su sustento teórico radica en dos fuentes: En el modelo de K. Leithwood (2009) que comprende: La construcción de visión y ajuste de direcciones; el desarrollo de personas; y el rediseño de la organización. Y por otra parte, el Manual de Buen Desempeño Docente, propuesto por el MINEDU (2012)

Propósito: El programa de e intervención se desarrolló con la finalidad de constituir un taller dirigido hacia los docentes, donde se propicie el desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el buen clima laboral, a fin de contribuir al propio desempeño docente, a través de diversas estrategias como la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el trabajo cooperativo.

Objetivos

General:

Proponer un programa de estrategias de intervención basadas en las relaciones interpersonales para mejorar el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 65092 “Juan Valer Sandoval” del distrito Yarinacocha, provincia coronel Portillo, de la región Ucayali.

Específicos:

- Propiciar la habilidad social de la asertividad, el trabajo cooperativo y la resolución de conflictos, como estrategias de intervención que contribuyan al desarrollo de las competencias sociales que les permitan a los docentes establecer buenas relaciones interpersonales.
- Organizar estrategias de intervención tendientes a la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa, contribuyendo a elevar su desempeño laboral y mejorando el clima escolar existente.

c.- Metas

Con la finalidad de lograr los objetivos específicos, consideramos necesario el establecimiento de metas, las cuales fungen como la referencia para calificar el grado de avance y cumplimiento de los objetivos del programa de estrategias de intervención. Las metas que se establecieron conforme a cada uno de los objetivos específicos fueron las siguientes adaptado al enfoque de MINEDU (2012): “Asesorar y acompañar a los docentes en la adquisición de las estrategias de asertividad, trabajo cooperativo y la resolución de conflictos que les permitan mejorar sus relaciones interpersonales. Contribuir a que los docentes mejoren y mantengan buenas relaciones interpersonales”

d.- Líneas de acción

- Las líneas de acción según Acuña (2013) “constituyen la directriz global que expresa la orientación de las actividades a desarrollar, a través de las cuales se pretenden alcanzar los objetivos planteados”.
- Además Acuña (2013) “Una línea de acción es la que va a indicar el “cómo” lograr un objetivo y concretar una meta, es decir, es la forma de realizar y ejecutar el programa de estrategias de intervención. Líneas de acción correspondientes a cada una de las metas del proyecto de intervención” son las siguientes:

Líneas de acción	
Meta 1	Logro de Objetivo
<p>a.- “Desarrollar un taller de competencias sociales para docentes que les brinden elementos para mejorar sus relaciones interpersonales”</p> <p>b.- “Gestionar con las autoridades de la institución educativa los espacios y el tiempo para que los docentes participen en el taller”</p>	<p>(1) Propiciar la habilidad social de la “asertividad, el trabajo cooperativo y la resolución de conflictos, como estrategias de intervención que contribuyan al desarrollo de las competencias sociales que les permitan a los docentes establecer buenas relaciones interpersonales”.</p>
<p>a.- “Capacitar a los docentes en el desarrollo de la habilidad social de la asertividad, la resolución de conflictos y el trabajo cooperativo”</p> <p>b.- “Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación del impacto social de las actividades del taller en el proceso de mejora de las relaciones interpersonales de los docentes, del desempeño docente y del clima escolar”</p>	<p>(2) Organizar estrategias de intervención tendientes a “la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa, contribuyendo a elevar su desempeño laboral y mejorando el clima escolar existente”.</p>

Calendario de actividades

Sesiones	Línea de acción	Metas	Objetivos
I	Diagnóstico situacional	Desarrollo de un diagnóstico situacional en base a la aplicación de una encuesta de opinión docente	Conocer las características del “desempeño docente en la Institución Educativa” “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao
II	<p>Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa”</p> <p>Módulos de Sensibilización: I, II y III)</p>	En base a los módulos de sensibilización I, II y III capacitar y acompañar a los docentes en el desarrollo de competencias orientadas al fomento de las buenas relaciones interpersonales y en la mejora del desempeño laboral y el clima escolar existente.	Propiciar la valoración y la importancia de las relaciones interpersonales entre los “docentes como un factor determinante en la generación del buen clima escolar” en la institución
III	Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa”	En base a los módulos de asertividad (Sesiones IV y V) capacitar y acompañar a “los docentes en el desarrollo de	Analizar y valorar “las relaciones interpersonales entre los docentes como un factor determinante en la generación” de competencias sociales tendientes a un buen

	(Módulos de asertividad: IV y V)	competencias en la comunicación asertiva, sus componentes y causas de la no asertividad”	clima escolar en la institución
IV	<u>Taller 01</u> : “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Módulos de Asertividad: IV y V)	En base a los módulos IV y V, desarrollar la competencia social de la asertividad tendiente a fortalecer las “relaciones interpersonales de los docentes”, el desempeño docente y el clima escolar en la institución educativa	Precisa la “importancia de la comunicación asertiva y la utiliza como estrategia para modificar y mantener relaciones interpersonales sanas en el ámbito escolar”
V	<u>Taller 01</u> : “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Módulo: Resolución de conflictos: VI)	En base al módulo VI, desarrollar las técnicas de resolución de conflictos, de negociación y de mediación en la resolución de conflictos, identificando los pasos metodológicos, y las reglas para resolver conflictos, tendientes “a la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes”	“Identifica las causas, personas involucradas y posibles formas de manejo de un conflicto a fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes”
VI	<u>Taller 01</u> : “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Módulo: Trabajo cooperativo docente: VII)	En base al módulo VII, desarrollar la competencia de trabajo cooperativo docente analizando e identificando sus características, sus técnicas, sus ventajas y su impacto en la generación de las buenas relaciones interpersonales.	Generar actividades y planes de acción institucionales, encaminados al fomento de la participación y el desempeño docente y a las buenas “relaciones interpersonales de los docentes”.

VII	<u>Taller de Cierre</u>	El taller resalta el valor que tiene la participación y el desempeño “docente en la construcción de las relaciones interpersonales” y del impacto de las mismas en el clima institucional, aspectos que funcionan holísticamente en consonancia con lo que indica el Manual del Buen desempeño docente propuesto por el Minedu (2012)	Propiciar la auto-reflexión acerca de la participación y el desempeño “docente en la generación de las buenas relaciones interpersonales” en la institución
------------	-------------------------	---	---

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

-Como resultado del diagnóstico situacional se percibe que en la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao, los docentes no participan en el desarrollo de la gestión institucional, no se identifican plenamente con la institución, no participan voluntariamente en los logros de los objetivos institucionales, no se preocupan por desarrollar diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes, no reflexionan acerca del valor pedagógico que tienen sus prácticas de enseñanza.

-Las relaciones interpersonales entre los docentes constituyen un factor determinante en la valoración y en la generación del buen clima escolar en la institución.

-La estrategia de la comunicación asertiva es de esencial importancia en la modificación y mejora de las relaciones interpersonales sanas en el ámbito escolar

-La estrategia del manejo de un conflicto institucional permite identificar las causas, personas involucradas y posibles formas de manejo a fin de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes

-La estrategia del trabajo cooperativo docente está en relación directa con la generación de actividades y planes de acción, encaminados al fomento de la participación, el buen desempeño docente y a la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes.

-La estrategia de la auto-reflexión genera la autoevaluación del docente respecto a su participación y desempeño docente en la generación de las buenas relaciones interpersonales en la institución

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

-El presente trabajo de investigación constituye una herramienta esencial para la gestión organizacional de la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha”, del puerto Callao ya que, desde la perspectiva del liderazgo transformacional y del Manual del Buen Desempeño docente propuesto por el Minedu, los talleres propuestos contribuyen a mejorar el desempeño laboral docente y las relaciones interpersonales de la institución educativa en mención.

-La estrategia desarrollada en el presente trabajo, la consideramos importante, porque a través de los talleres con enfoque transformacional se incrementa y mejora el nivel de capacitación, preparación, motivación y disposición de los miembros del equipo de docente, así como su auto-reflexión sobre su práctica docente

-Se recomienda al director de la institución educativa, de la jornada escolar completa, programar la realización del plan de acción plasmados en el desarrollo de los talleres considerando que son importantes para fortalecer las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

Acuña, P. (2013). Relaciones Interpersonales entre profesionales de enfermería. Lima, Perú. <http://prezi.com/yxywhyc-rvx-/relaciones-interpersonales-entre-profesionales-de-enfermeria/>

Alarcón, R. (2016). Universidad innovadora por un desarrollo humano. (Trabajo presentado en X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016). La Habana, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n1/rces01118.pdf>

Álvarez, B. (2005). Liderazgo Transformacional del Gerente Educativo y la Calidad del Proceso Enseñanza – Aprendizaje de los Docentes. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad del Zulia. Maracaibo Estado Zulia. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9387/Flores_D%C3%ADaz_Mar%C3%ADa_Ysabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anderson, S. (2016). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, No. 2. Universidad de Toronto. Canadá.

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

Arce, G., & Malvas, Y., (2016) El clima organizacional y las Relaciones interpersonales en la I. E. Manuel Gonzáles Prada de Huari. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.

Arias, C. (2010). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia.

Assaél, J. & Pavez, J. (2008). La construcción e implementación del sistema de evaluación docente chileno. Chile. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art3.pdf>

Ayvar, E., (2016) Relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el instituto de educación superior pedagógico publico

Filiberto Garcia Cuellar”. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Bass, B. M. (2000). Organizaciones Inteligentes. Atlas. Sao Paulo.

Beiza, A. (2016). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional. Universidad de Carabobo, España.

Bisquerra, A. (2009). Metodología de la investigación Educativa. Positivismo. Madrid: Industria Gráfica S.A.

Bolaños, J. (2015) Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Brito, E. (2008). Fundamentos del Desempeño docente. México: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9387/Flores_D%C3%ADaz_Mar%C3%ADA_Ysabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buchele, H. (2006). La gerencia vía hacia las organizaciones efectivas. España: Editorial Andaluz.
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9332/Salazar_Ramos_Krizia_Salom%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Burns, M. G. (1978) *El liderazgo transformacional*. Editorial Mc Graw Hill.

Camarero, M. (2015). Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona. (Tesis doctoral)Universidad Rovira i Virgili. Tarragona.

Colmenares, M. (2007). Liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal docente de Educación Rural. Trabajo de Grado de Postgrado. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo Estado Zulia.

Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Propósitos y Representaciones. Lima-Perú. <https://rieoei.org/histórico/deloslectores/1089Tejada.pdf>

Córdova, O. (2016) Estrategia didáctica sustentada en las teorías de las relaciones humanas y teoría del comportamiento organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N°14381, centro poblado Lagunas de San Pablo, distrito de Pacaipampa, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lima, Perú.

Correa, R. (2005). La Función Docente actual. Bogotá: El Tercer Mundo
Covarrubias, C. 2013; La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile; Volumen 4, N° 2; Universidad de Talca Talca, Chile.

Demera, J. (2019). Programa de gestión educativa para mejorar el desempeño docente de una institución de Guayaquil. Repositorio digital institucional. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41459>

Esqueda, L. (2005). Principios de la Gerencia Educativa. Perú: Randina.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7291/BC1907%20SAUCEDO%20REATEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Falcón, M. (2005). Gerencia y toma de decisiones. Bogotá, Colombia: Editorial CEC, S. A.
[https://www.google.com/search?q=Falc%C3%B3n%2C+\(2005\).+Gerencia+y+toma+de+decisiones.+Bogotá%2C+Colombia%3A+Editorial+CEC%2C+S.+A.&oeq=Falc%C3%B3n%2C+\(2005\).+Gerencia+y+toma+de+decisiones.+Bogotá%2C+Colombia%3A+Editorial+CEC%2C+S.+A.&aqs=chrome..69i57j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Falc%C3%B3n%2C+(2005).+Gerencia+y+toma+de+decisiones.+Bogotá%2C+Colombia%3A+Editorial+CEC%2C+S.+A.&oeq=Falc%C3%B3n%2C+(2005).+Gerencia+y+toma+de+decisiones.+Bogotá%2C+Colombia%3A+Editorial+CEC%2C+S.+A.&aqs=chrome..69i57j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Flores, I. (2014). Las 7 Leyes Interpersonales. <https://prezi.com/lxudfsmd-q0q/las-7-leyes-de-las-relaciones-interpersonales/>

García M. & Caballero, K. (2015): Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva- Universidad de Sevilla. España. <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181917795/18538>

González, S. 2003; ¿Cómo mejorar el desempeño docente? UNESCO, oficina de Santo Domingo. Colección: Cuadernos de educación básica para todos. República Dominicana. https://documen.site/download/como-mejorar-el-desempeo-docente-unesdoc-unesco_pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P (2014). Metodología de la investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.

Huillca, B., 2015; Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de postgrado; Lima <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4616>

Jiménez (2014) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Bogotá (Colombia)

Leithwood, K. (1998) Liderazgo pedagógico. Editorial Península

López, R. (2010). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es>

Louzano, P. & Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile.

MINEDU (2012) Ministerio de Educación del Perú. Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima.

Monroy (2016). El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Universidad de Carabobo en España.

Montiel (2016) El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Venezuela.

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. UNHEVAL. Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, pp. 7-14, Universidad Nacional Hermilio Valdizán
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Siliceo, C. (2015). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. Bogotá, Colombia.

Silveria, M. (2014) El arte de las relaciones personales, Madrid: Alba Editorial
Simón, S. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad Lima (Tesis de maestría). Lima, Perú.

UNESCO (2013). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015. Santiago: Salesianos.

Valdez, H. (2006) La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba.
http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Instrumento-Encuesta

Objetivo: Conocer sus opiniones acerca del desempeño docente en la institución educativa N° 65092 Juan Valer Sandoval - distrito Yarinacocha provincia coronel Portillo región Ucayali

Instrucciones: Sírvase marcar con un aspa (X) la respuesta que considere la correcta.

Percepción del docente del desarrollo institucional								
El docente	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución cumple con las normas pedagógicas								
Considera que el clima laboral de la institución es adecuado para un buen desempeño docente								
La gestión de la institución es eficiente en la planificación de las actividades institucionales y pedagógicas								
Las relaciones interpersonales en la institución son de armonía y de bienestar social								
La gestión es coherente con los objetivos, misión y visión de la institución								
La gestión se preocupa por la mejora y actualización pedagógica del personal docente								

La participación docente en el desarrollo institucional								
Los docentes participan en el desarrollo de la gestión institucional								
Considera que el clima laboral es apropiado para un buen desempeño laboral docente								
Se establecen metas, objetivos e indicadores en función de resultados de aprendizaje de los estudiantes								
Considera que si se identifica y siente compromiso con su institución								
Participa voluntariamente en los logros de los objetivos institucionales								
Actitudes en el desempeño docente								
“El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano”								
“Reflexiona y se preocupa en y desde su práctica social. toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes”								
“Considera que la autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor docente”.								
Como docente elabora “juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas”.								

Acerca de las relaciones interpersonales

“Considera que la docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza”								
“Considera que en el aula se establecen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural”.								
Considera que tiene un buen conocimiento de sus estudiantes que le permite establecer buenas relaciones con ellos								

Considera que valora en los estudiantes, sus diferencias individuales y sus características socioculturales.								
Considera que en “la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado”.								
Dimensión pedagógica de la docencia								
“Da a conocer el programa, metodología y evaluación de la asignatura al inicio del curso”								
Domina los contenidos de la materia que imparte								
“Durante el curso establece las estrategias adecuadas necesarias para lograr el aprendizaje deseado”								
“Cumple con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura”.								
“El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente”.								

Actitudes del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje

“Es respetuoso con los estudiantes y sus ideas”								
“Promueve el autodidactismo y la investigación”								
“Utiliza esquemas, gráficos, medios audiovisuales para el desarrollo de la clase”								
“Relaciona el tema con la vida cotidiana del estudiante”								
“Promueve actividades participativas que le permiten colaborar al estudiante con sus compañeros con una actitud positiva”.								
“Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes”								

Anexo 02

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

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 relaciones interpersonales

Autor/a : Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

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 relaciones interpersonales, 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 Programa de relaciones interpersonales”				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 relaciones interpersonales”				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				

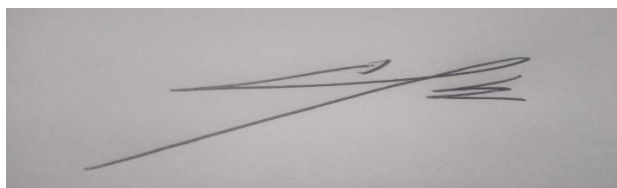
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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, 19 noviembre 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: desempeño docente

Autor/a Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

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 desempeño docente 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 desempeño docente”				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 desempeño docente”				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		

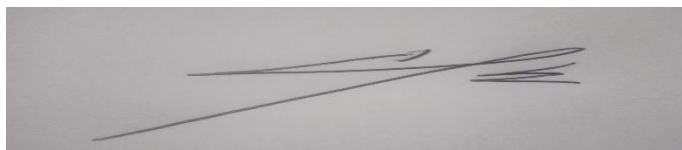
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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, 17 noviembre 2021



Dr. Sevilla Exebio, Julio César
CSP 311

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

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 relaciones interpersonales

Autor/a: Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

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 relaciones interpersonales 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 relaciones interpersonales”				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 relaciones interpersonales”				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				

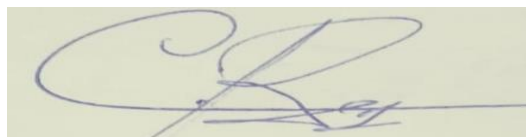
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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, 19 noviembre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 05

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

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

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: desempeño docente

Autor/a : Tuesta Pinedo, Maritza Beatriz

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 desempeño docente 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 desempeño docente”				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 desempeño docente”				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				

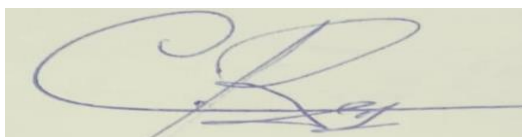
III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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, 17 noviembre 2021



Dr. Ravines Zapatel, Carlos Edmundo
CSP 208

Anexo 06:

Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Secuencias didácticas)						
Sesión 04						
Tema	Competencia	Aprendizaje esperado	Situación didáctica	Duración	Medios	Indicadores de desempeño docente
Comunicación asertiva, sus componentes y causas de la no asertividad	“Identifica la importancia del asertividad y la utiliza como una estrategia para mantener y mejorar las relaciones interpersonales que establece con los docentes”.	“Definir la comunicación asertiva y su importancia. Identificar los indicadores no asertivos en la comunicación que impactan de manera negativa en las relaciones interpersonales entre los docentes”.	Inicio “Presentación de los aprendizajes esperados del tema e introducción y relación con los temas trabajados con anterioridad”. “Leer en voz alta por turnos un texto breve del tema de la comunicación asertiva, comentándolo en grupo”	20 m.	“Pizarrón”	“Identifica las causas de la no asertividad”
				45 m.	“Computadora”. “Cañón multimedia” “Texto sobre la comunicación asertiva”.	“Reconoce su actuar en las relaciones interpersonales que establece con los docentes y valora si es acorde a los indicadores de asertividad”.
			Desarrollo: “Se llevará a cabo una lluvia de días con base en la pregunta ¿qué piensan ustedes que es la comunicación asertiva?, se anotarán las palabras o frases en una hoja de rota folió, se subrayaran las frases clave a través de las cuales se construirá el concepto”. “Se llevará a cabo una exposición breve en formato digital sobre la comunicación asertiva sus componentes e indicadores no asertivos”.	25 m.	“Rotafolio” “Cuestionario de grado de asertividad”. “Copias del cuadro de análisis”.	

			<p>Cierre:</p> <p>“Los participantes llevarán a cabo la actividad Inventario de asertividad para determinar su grado de asertividad por medio de un cuestionario analizando posteriormente los resultados obtenidos, revisando sus respuestas para propiciar su reflexión”</p> <p>“Escribirán en una sección del Inventario de asertividad la respuesta a nueve preguntas de manera concreta y en plenaria solicitar si alguien lo desea compartir su experiencia o hacer algún comentario con respecto al ejercicio”.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Secuencias didácticas)						
Módulo: Asertividad						
Sesión 05						
Tema	Competencia	Aprendizaje esperado	Situación didáctica	Duración	Medios	Indicadores de desempeño docente
La asertividad y el papel del docente (Principios y ventajas de la comunicación asertiva)	“Identifica la importancia de la asertividad y la utiliza como estrategia para mantener y mejorar las relaciones interpersonales que establece con los docentes”	“Reconocer la relevancia de la comunicación asertiva como una estrategia para modificar y mantener relaciones interpersonales sanas en el ámbito escolar”	Inicio “Presentación de los aprendizajes esperados del tema”. “Los integrantes leerán por turnos y en voz alta tres situaciones de comunicación asertiva, no asertiva o agresiva, identificando la que corresponde a cada situación y justificando su elección”.	20 m.	“Pizarrón” Computadora. Cañón multimedia	Construir en equipo un cuadro de doble entrada de la actividad las “3 R” “Reconoce las ventajas de la comunicación asertiva” en el establecimiento de relaciones interpersonales positivas dentro de su papel docente.
			Desarrollo: “Se llevará a cabo una breve exposición en formato digital acerca de los principios básicos de la comunicación asertiva y la relevancia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales, por lo que en el transcurso de la exposición harán lecturas alusivas al contenido como: Un vaso de leche, la flor de la honestidad para reflexionar acerca de sus moralejas”.	45 m.	“Texto sobre la comunicación asertiva”. “Texto con 3 situaciones comunicativas” “Lecturas: Un vaso de leche y La flor de la honestidad”.	
			“Realizarán la actividad de las 3 R que será empleada	25 m.	Tarjetas de colores.	

			como una estrategia asertiva para el control de diversas emociones y permitiendo comunicarlos de manera Positiva”			
			<p>Cierre:</p> <p>“Realizarán la dinámica de grupo El regalo de la alegría donde cada docente expresará a través de un escrito mensajes emotivos, positivos o reflexivos a su compañero y al grupo con el fin de exteriorizar sus emociones”.</p>			

Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa”

(Secuencias didácticas)

Módulo: Resolución de conflictos

Sesión 06

Tema	Competencia	Aprendizaje esperado	Situación didáctica	Duración	Medios	Indicadores de desempeño docente
“Conflictos: obstáculo, pasos y técnicas de resolución de conflictos”	“Identifica a la Resolución de conflictos como una estrategia que utiliza para mantener y mejorar las relaciones interpersonales que establece con los docentes”.	<p>“Identificar los pasos y reglas para resolver conflictos”.</p> <p>“Reconocer como técnicas de resolución de conflictos a la negociación y la mediación”</p>	<p>Inicio</p> <p>“Presentación de los aprendizajes esperados del tema”.</p> <p>“Se invitará a los integrantes del grupo a realizar un ejercicio de fantasía con el objetivo de examinar su estrategia de solución de conflictos, cerrarán sus ojos, pidiendo que se relajen, para luego imaginarse una</p>	25 m.	<p>“Pizarrón”</p> <p>“Computadora”.</p> <p>“Cañón multimedia”</p> <p>“Texto sobre la comunicación asertiva”.</p>	<p>“Reconoce la existencia de conflictos como algo inherente a la vida humana y dentro de las organizaciones escolares”.</p> <p>“Identifica las causas,</p>

			<p>situación que será narrada en voz alta”.</p> <p>“Responderán a los cuestionamientos de: ¿En qué alternativas pensó?, ¿Cuál es la alternativa que eligió?”</p> <p>“¿Qué nivel de satisfacción sintió al final? y ¿Cuáles serían las consecuencias de la decisión tomada?, con- testando a cada una de estas preguntas en un diagrama de espina de pescado, comentando y analizando sus respuestas”.</p>		<p>“Texto con 3 situaciones comunicativas”</p> <p>“Lecturas: Un vaso de leche y La flor de la honestidad”.</p> <p>“Tarjetas de colores”.</p>	<p>personas involucradas y posibles formas de manejo de un conflicto”.</p>
			<p>Desarrollo:</p> <p>“Se presentará una exposición breve acerca de las causas de los conflictos, pasos y reglas que contribuyen a la resolución pacífica, así como las técnicas para su resolución”.</p> <p>“Los participantes seleccionarán el problema que haya ocurrido entre ellos en su centro de trabajo y deberá tratar de solucionar respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Cuál es el problema?, ¿entre quiénes se presenta?, ¿cuáles son las soluciones posibles? ¿Qué puedo hacer?, ¿cuándo lo voy a hacer?, ¿cómo lo voy a hacer? y ¿dónde se va a hacer?, anotando sus respuestas en un diagrama de bombillas”.</p>	30 m.		

			<p>“Comentarán sus respuestas y mencionarán si encuentran utilidad al conocimiento causas y a la aplicación de los pasos para resolver conflictos”.</p>	20 m.		
			<p>Cierre:</p> <p>“Realizarán la actividad “Dar la vuelta a una sábana” para propiciar la búsqueda de soluciones a partir de la colaboración ante el conflicto”.</p>			

Taller 01: “Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima de la Institución educativa” (Secuencias didácticas)						
Módulo: Trabajo cooperativo						
Sesión 07						
Tema	Competencias	Aprendizaje esperado	Situación didáctica	Duración	Medios	Indicadores de desempeño docente
Trabajo cooperativo y relaciones interpersonales.	“Identifica la importancia de trabajar de manera cooperativa para resolver conflictos, así como para mantener y mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes”	“Analizar e identificar las características esenciales del trabajo cooperativo y su impacto en las relaciones interpersonales”.	Inicio “Presentación de los aprendizajes esperados del tema, así como una introducción donde se mencionará la importancia de la cooperación para el logro de metas colectivas, presentando un video acerca del trabajo cooperativo y comentando en grupo”	25 m.	Pizarrón Computadora. Cañón Video de trabajo cooperativo 1 sobre	Construir en equipo cadenas de crepe. Responder en equipo la Pregunta. “Escalera de propuestas”
			Desarrollo: “Se presentará de forma breve una exposición en formato digital sobre las características esenciales del trabajo colaborativo y su importancia dentro de las relaciones interpersonales”. “Realizarán la actividad de La cadena, a través de la cual los participantes analizarán acerca de su disposición y colaboración para el logro de un objetivo en conjunto”. “Elaborarán un esquema grupal	30 m.	1 pliego de papel crepe. Tijeras. Pegamento líquido. Esquema grupal escalera de propuestas. Tendederos. 1 cubeta	“Colabora en la formulación de acciones personales y colectivas encaminadas a la mejora de las relaciones interpersonales de los docentes”. “Emplea el trabajo cooperativo, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos en actividades colectivas docentes”.

			<p>Escalera de propuestas partir de la última pregunta del ejercicio anterior donde cada integrante aportará una idea acerca de”:</p> <p>“¿Qué propuestas podemos hacer para mejorar nuestra participación en nuestros equipos de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo?”</p>			
			<p>Cierre:</p> <p>“Llevarán a cabo una dinámica en equipo donde la mitad del grupo se vendarán los ojos y la otra mitad los guiará en el desarrollo de la actividad colaborando con el resto de los integrantes para el logro del objetivo que es sujetar y mover una cubeta de un lugar a otro, con el fin de que trabajen de forma colaborativa para alcanzar un objetivo en común”.</p> <p>“Comentarán la experiencia y lo que se llevan de reflexión y aprendizaje”</p>	20 m.		

(Secuencias didácticas)

Sesión 08

77

			<p>cómo integran lo aprendido en su labor docente, si consideran importante mantener y generar relaciones interpersonales sanas entre los docentes y por qué, así como mencionar como impactará lo aprendido en el clima escolar y en su desempeño docente”.</p> <p>“De manera voluntaria se leerán algunos escritos ante el grupo para compartir sus reflexiones”.</p> <p>Cierre:</p> <p>“Realizarán una evaluación del taller a través de un cuestionario, calificando los aspectos pedagógicos, de instrucción y de logística del evento”.</p> <p>“Se llevará a cabo la actividad de Cosechando frutos a través de la cual los participantes contarán con un Juego de tres tarjetas engrapadas y se presentarán las siguientes preguntas en una presentación en formato digital: ¿Qué compartí con el grupo?, ¿Qué me aportó el grupo? y ¿Qué me llevo de este taller?”.</p> <p>“Contarán con siete minutos para responderlas y las depositarán en una caja donde se revolverán para que cada participante tome una a excepción de la suya y compartirán las</p>	25 m.		
--	--	--	--	-------	--	--

			<p>respuestas de sus compañeros con el grupo, se anotarán las palabras clave que se relacionan con los temas expuestos para posteriormente hacer una conclusión global (en caso de que la conclusión no se llegue a dar de manera fluida se presentará un esquema de cierre que resume de forma breve lo visto)”. </p>			
--	--	--	--	--	--	--

Tesis de Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	16%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	xplora.ajusco.upn.mx:8080 Fuente de Internet	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	www.redalyc.org Fuente de Internet	

		<1 %
10	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Jéssica Reusch Cruz, Naiana Dapieve Patias, Márcia Fortes Wagner. "Habilidades Sociais na Escola: Relato de Experiência de Estágio em Psicologia Escolar", PSI UNISC, 2020 Publicación	<1 %
13	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %
15	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
16	www.cca.org.mx Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
18	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
	orientacionpsicologica.es	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
21	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON

DNI N° 16623450

ASESOR



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:	Maritza Beatriz Tuesta Pinedo
Título del ejercicio:	Tesis turnitin
Título de la entrega:	Tesis de Maestría
Nombre del archivo:	TESIS_DE_MARITZA_TUESTA_ACTUALIZADO.docx
Tamaño del archivo:	590.48K
Total páginas:	78
Total de palabras:	18,441
Total de caracteres:	105,873
Fecha de entrega:	21-mar.-2022 11:26p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	1789861291



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

DANTE ALFREDO GUEVARA SERVIGON

DNI N° 16623450

ASESOR