



**UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUÍZ GALLO"
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**



**SECCIÓN DE POST GRADO
UNIDAD DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN, PARA MEJORAR LOS NIVELES DE
CONVIVENCIA EN LA I.E. N° 80382, CHEPÉN, 2017**

**TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO
DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**

AUTOR

Bach. Humberto Javier Marín Cancino

ASESOR

Dr. Manuel Tafur Morán

Lambayeque – Perú

2018

HOJA DEL JURADO

TESIS

ESTRATEGIA DE GESTIÓN, PARA MEJORAR LOS NIVELES DE CONVIVENCIA EN LA I.E. N° 80382, CHEPÉN, 2017

.....
Bach. Humberto Javier Marín Cancino

AUTOR

.....
Dr. Manuel Tafur Morán

ASESOR

Presentada a la Unidad de Post grado de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” para obtener el grado académico de MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN: GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

APROBADO POR:

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios:

Por ser el eterno impulsor y la energía que nos anima a seguir adelante, para conseguir nuestros objetivos y lograr las metas trazadas.

A mi esposa e hijos:

Por quienes nos desvelamos y en cuyos ojos, vemos reflejada la esperanza de un mañana mejor y la consecución de un mejor porvenir.

El Autor

AGRADECIMIENTO

Al personal directivo, jerárquico y docente de la sección de post grado, unidad de maestría en ciencias de la educación, de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, por el interés puesto de manifiesto en nuestra formación profesional, como magísteres en educación.

Así mismo expreso un sincero agradecimiento a los directivos y docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén.

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
HOJA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
TABLA DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	14
1.1. Ubicación de la unidad de estudio	14
1.2. La I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”	20
1.3. Evolución histórica y tendencial de la Convivencia profesional docente	25
1.4. Características y manifestación de la problemática	31
1.5. Metodología	33
1.5.1. Tipo de Investigación	33
1.5.2. Diseño de contrastación de la hipótesis	33
1.5.3. Población y muestra.....	34
1.5.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	36
1.5.6. Análisis estadísticos de los datos	37
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	39
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	39
2.1.1. A Nivel Mundial	39
2.1.2. A Nivel Nacional.....	40
2.1.3. A Nivel Regional y Local	41
2.2. BASE TEÓRICA	44
2.2.1. Convivencia Profesional Docente.....	44
2.2.2. Diseño de Estrategias de Gestión	48
2.2.3. Estrategias de gestión.....	55
2.3. MODELO TEÓRICO	63
CAPÍTULO III:	65
RESULTADOS.....	65
CAPÍTULO III: RESULTADOS	66
3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	66

3.1.1. Resultados de la encuesta sobre la convivencia profesional docente	66
3.1.2. Resultados de la encuesta sobre las Estrategias de Gestión	79
3.2. PROPUESTA ALTERNATIVA	93
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	106
ANEXOS	110
Anexo N° 1: Cuestionario para evaluar la convivencia profesional docente	111

RESUMEN

La presente investigación, se tuvo como génesis el diagnóstico del deficiente desarrollo de la convivencia entre los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, realizándose una indagación tipo propositivo, cuyo objetivo principal fue diseñar una Estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017; el cual se fundamenta en el enfoque planteado por el Ministerio de Educación.

Los resultados obtenidos del análisis del desarrollo de la Convivencia profesional docente y en los estudiantes que conformaron el grupo de estudio, nos permitió conocer la realidad, viéndose la necesidad de elaborar el diseño de una Estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de esta institución educativa y de esta manera contribuir a presentar una estrategia de gestión para dar solución a la problemática identificada, teniendo en cuenta que en la actualidad la convivencia profesional docente, está considerada como una de las condiciones importantes para la construcción de una convivencia armónica que contribuya a mejorar la calidad del servicio educativo que se oferta.

Palabras claves: Actuación en conflictos, convivencia profesional docente, estrategia de gestión y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present investigation, had like genesis the diagnosis of the deficient development of the coexistence between the professors of the I.E. N ° 80382 "Carlos A. Olivares ", from the city of Chepén, with a propositive inquiry, whose main objective was to design a Management Strategy, as a proposal to improve the development of the professional coexistence of the I.E. N ° 80382 "Carlos A. Olivares ", from the city of Chepén, 2017; which is based on the approach proposed by the Ministry of Education.

The results obtained from the analysis of the development of professional teaching coexistence in the students that made up the study group, allowed us to know the reality, seeing the need to develop the design of a management strategy, as a proposal to improve the development of coexistence teacher of this educational institution and in this way contribute to present a didactic alternative to solve the identified problem, taking into account that at present the professional coexistence of teachers, is considered one of the important conditions for the construction of a coexistence harmonic that contributes to improve the quality of the educational service that is offered.

Keywords: Acting in conflicts, teacher professional coexistence, management strategy and interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

La convivencia es el conjunto de relaciones humanas donde las personas muestran respeto mutuo y solidaridad recíproca; implica el reconocimiento y respeto por la diversidad, este hecho permite que las personas puedan entenderse, valorar y aceptar las diferencias; los puntos de vista de otro y de otros.

La convivencia es un aprendizaje: se enseña y se aprende a convivir. Por ello, la Convivencia profesional docente es la particular relación que se produce en el espacio escolar entre los diversos integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados, sostenedores.

El estudio que presentamos a continuación, permite conocer el diseño de una Estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, cuya realidad educativa ha sido caracterizada en base al conocimiento que se tiene de esta institución educativa, con el propósito de contribuir a la mejora de la Convivencia Institucional, que permita crear un clima afectivo, favorable para los aprendizajes de los estudiantes.

En el marco del buen desempeño docente, encontramos en el segundo dominio: enseñanza para el aprendizaje, que es la primera competencia que se desarrolla, se centra en el clima escolar, resaltando de esta manera la importancia que éste tiene, para la consecución de objetivos educativos y aprendizajes de los estudiantes.

La I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, ubicada en el distrito y provincia de Chepén; tiene un contexto muy particular, presentando una heterogeneidad cultural, ya que son familias provenientes de diferentes regiones rurales del distrito e incluso del país, que inmigran a esta ciudad como puente para emigrar a otras ciudades y/o asentarse allí, con el fin de mejorar económicamente, por lo que, tanto el padre y/o la madre se dedican a trabajar para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, de lo cual, se hace manifiesto un alto índice de abandono de los padres a sus hijos durante el día.

Según las observaciones y análisis de la práctica docente realizada, en el grupo de docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, se pudo identificar las principales actitudes de los estudiantes, relacionadas con la convivencia profesional docente, observándose a través de la promoción de la interacción entre ellos que manifestaban:

- Apatía en el trabajo colectivo por el individualismo acostumbrado
- Apropiación de unos, por el trabajo realizado en grupo.
- Dependencia de algunos en el trabajo colectivo
- Rechazo a algunos compañeros de trabajo.
- Pocas relaciones socio-afectivas
- Competencia individual en equipos colectivos
- Subestimación de las capacidades de algunos docentes.

En base a estas observaciones, se ha priorizado mejorar la Convivencia profesional docente, a partir del diseño de un programa de estrategias de gestión, enunciándose el problema de investigación con la interrogante siguiente: ¿De qué manera el diseño de una propuesta de estrategia de gestión, mejorará la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017?

El **objeto de estudio** es el proceso de la convivencia profesional docente de educación secundaria de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

El **objetivo general** de estudio consistió en diseñar una estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

Como objetivos específicos se han considerado: a) Diagnosticar el nivel de desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén; b) Estructurar el sustento teórico que fundamente la estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de

la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017; c) Diseñar la estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén; d) Evaluar la estrategia de gestión, como propuesta para mejorar el desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

Como campo de acción se estableció el diseño de Estrategia de gestión, para mejorar la convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

La hipótesis planteada es la siguiente: Si se diseña una estrategia de gestión, entonces se mejorará la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

Así mismo para una mejor organización y presentación del estudio, se ha creído conveniente presentar el presente reporte, considerando los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se ha considerado realizar el análisis de la problemática de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén a partir de la ubicación y contextualización del problema, el origen y evolución histórica del problema de la convivencia profesional docente, las características y manifestaciones de dicha problemática y metodología aplicada.

En el Capítulo II: Marco Teórico, se ha realizado la fundamentación teórica y conceptual de las variables consideradas en la presente indagación, a través de teorías científicas, base conceptual y definición de términos.

El Capítulo III: Resultados y propuestas, se han formulado, a partir del análisis e interpretación de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos diseñados y la elaboración de la propuesta, con su debida descripción.

Finalmente se han elaborado las conclusiones y las sugerencias, finalizando con las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPITULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

CAPÍTULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación de la unidad de estudio

Chepén es una provincia del noroeste del Perú, situada en el extremo noroeste del departamento de La Libertad, bajo la administración del Gobierno regional de La Libertad, en la zona norte del Perú, sobre una superficie de 1142.43 km², que representa el 4.6% del territorio departamental.

Figura 1:

Ubicación de la provincia de Chepén, en el departamento de La Libertad



Políticamente está dividida en tres distritos: Chepén, Pacanga y Pueblo Nuevo. Cuenta con cinco (05) Centros Poblados y 83 Caseríos. Limita por el norte con la Provincia de Chiclayo (Lambayeque); por el este con las provincias de San Miguel y Contumazá (Cajamarca); por el sur con la Provincia de Pacasmayo; y, por el oeste con el Océano Pacífico.

Figura 2:

Mapa político de Chepén



Entre las autoridades políticas, destaca el alcalde provincial, siendo actualmente el Dr. Nelson Kong Che. Además, la provincia de Chepén cuenta con 5 Centros Poblados Menores: Talambo, Santa Rosa; San José de Moro, Chequén y Pacanguilla que es el de mayor población. Los alcaldes delegados de estos poblados son elegidos para un periodo de dos años, mediante procesos electorales realizados localmente como en todo el Perú.

En los distritos de la provincia de Chepén están las autoridades representativas del estado peruano que son los subprefectos que tienen como rol ser vigilantes de cada una de sus jurisdicciones territoriales; como la vigilancia de los bienes naturales.

La población total de la provincia de Chepén, proyectada al 2017, es de 90 000 habitantes, que representa el 4.7% del total de la población de Región La Libertad. El distrito capital concentra el 55.8% del total de la población de la provincia, seguido del distrito de Pacanga, que acoge al 27,2%; en tanto, que el distrito de Pueblo Nuevo, representa solo el 17.0% del total de la población de la Provincia de Chepén.

Tabla 1:

Población de la provincia de Chepén, por distritos, año: 2017.

POBLACION	TOTAL	
	n_i	%
PROVINCIA DE CHEPÉN	90000	100.00%
DISTRITOS		
Chepén	50220	55.80%
Pacanga	24480	27.20%
Pueblo Nuevo	15300	17.00%

Fuente: INEI. Censo poblacional 2007, proyección 2017.

A nivel provincial, se observa que en relación a la población total; la población de varones es 50.4%; en tanto, que la población de mujeres representa el 49.6%. A nivel de distritos; el distrito de Chepén, cuenta con una mayor población de mujeres (50.7%); a diferencia de los distritos de Pacanga y Pueblo Nuevo, que muestran una mayor proporción de población de varones en relación a su población total, 52.0% y 51.3% respectivamente.

Tabla 2:

Población de la provincia de Chepén, por sexo, año: 2017.

SEXO	PROVINCIA DE CHEPÉN		DISTRITOS					
			Chepén		Pacanga		Pueblo Nuevo	
	n_i	%	n_i	%	n_i	%	n_i	%
Hombres	45360	50.40%	24758	49.30%	12730	52.00%	7849	51.30%
Mujeres	44640	49.60%	25462	50.70%	11750	48.00%	7451	48.70%
	90000	100.00%	50220	100.00%	24480	100.00%	15300	100.00%

Fuente: INEI. Censo poblacional 2007, proyección 2017.

Chepén tiene su base económica en la agricultura, actividad que da ocupación al 43.1% de la PEA provincial, siendo sus principales cultivos el arroz, el maíz y la caña de azúcar, que representan el 94.0% de la superficie cosechada. Las actividades comerciales y de servicios, después de la agricultura, ocupan a la PEA provincial (34.7%). La industria está en proceso de desarrollo, predominando la agroindustria (molinera, alimentos balanceados, panificación).

Tabla 3:

Participación de la PEA, de la provincia de Chepén, según actividades económicas, año: 2017.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	n_i	%
Agricultura	31291	43.10%
Servicios	25192	34.70%
Industria	6098	8.40%
Otras actividades	10019	13.80%
Total	72600	100.00%

Fuente: INEI. Censo poblacional 2007, proyección 2017.

La actividad comercial, se desarrolla principalmente en el distrito Chepén, y por ser la capital de la provincia registra la mayor cantidad de negocios como: restaurantes, hoteles, panaderías, bodegas, servicios de enseñanza, etc.; otro centro urbano donde se desarrolla las actividades comerciales es el Centro Poblado de Pacanguilla (Distrito de Pacanga), que está en creciente desarrollo. En el distrito capital se cuenta con cuatro mercados, un centro comercial de retail (TOTTUS), y diferentes representaciones comerciales como: Curacao, Tiendas EFE, El Gallo más Gallo, Chafloque, entre otros.

En el aspecto financiero y acceso al crédito se cuenta con la presencia de instituciones financieras y de micro-crédito como: Mi Banco, Caja Trujillo, Caja Piura, Caja Sipán, Caja Sullana, Banco de Crédito, Banco Continental, CrediScotia.

Asimismo, la globalización ha promovido una gran comunicación e interdependencia entre las sociedades, con el fin de unificar economías, sociedades y culturas a través de una multiplicidad de transformaciones sociales, económicas y políticas que le dan una naturaleza global. Procesos, que también tienen detractores, como lo acontecido con el Brexit, referéndum por el cual un poco más de la mitad de la población del Reino Unido de Gran Bretaña, ha solicitado su separación de la gran mancomunidad europea; resistencia de ciertos valores y posiciones nacionalistas que se creen

vulnerados por los procesos de libre tránsito de las personas, políticas de empleo, producción, movimientos de capital, entre otros.

Como consecuencia de la globalización, en las últimas décadas se tiene una expansión sin precedentes del comercio mundial; liderada por las empresas transnacionales, quienes, en muchos casos, tienen más poder que los propios Estados. De tal modo nos hemos visto afectados por la crisis económica del modelo de libre mercado, la cual no es aprovechada por los estados en vías de desarrollo, esta expansión global ha sido una ventana de oportunidades para el crecimiento de la economía peruana en la última década, básicamente por las exportaciones solo en materia prima.

Asimismo, en la perspectiva de aprovechar la globalización, el Perú, firmó y sigue negociando, una serie de acuerdos de integración económica y comercial, político y social con diferentes países y espacios, en términos comunes. En el aspecto económico, dichos tratados de libre comercio, también han contribuido al desarrollo de la actividad agroexportadora en nuestro país; actividad presente en el ámbito de la provincia de Chepén, y que viene teniendo un rápido crecimiento; tanto en las zonas de expansión de PEJEZA, como en áreas de tradición agrícola de Chepén, Pacanga y Pueblo Nuevo.

Asimismo, la existencia de una agricultura diversificada puede contribuir a una mayor producción de alimentos; por ende, a garantizar condiciones de seguridad alimentaria, una de las mayores preocupaciones del mundo global actual.

Otro aspecto de la globalización, al cual no se ha sido ajena la provincia de Chepén, es la mundialización de las telecomunicaciones y la masificación del uso de internet. Ello ha permitido un mayor acceso al mundo de la información y del conocimiento; pero también, nos lleva a reflexionar; de cómo podemos hacer un mayor aprovechamiento de estas para fortalecer la competitividad de las principales actividades económicas de la provincia como son la agricultura, el comercio, servicios y potenciales como el turismo.

De esta manera el turismo se presenta como alternativa para dinamizar la economía provincial. Chepén cuenta con potenciales recursos naturales (la caleta de Chérrepe, la laguna de Mancoche, su campiña), arqueológicos e históricos (la fortaleza de coslachec en el cerro Chepén, el Complejo de Moro, la Huaca Cotón, la Casa de la Antigua Hacienda Lurifico), arquitectónicos (los templos en las capitales distritales y el Vía Crucis en el cerro Chepén) y culturales que se aprecian en sus festividades cívicas y religiosas, con variedad de tradiciones locales (artesanías, gastronomía, folklore).

Los servicios de educación son ofertados por 229 instituciones educativas (1240 secciones) y cuentan con una población estudiantil de 21,305 alumnos y alumnas. El 57.53% de las I.E. se ubican en el distrito capital, el 25.11% y 17.35% en los distritos de Pacanga y Pueblo Nuevo, respectivamente. Del total de las I.E. existentes en la provincia, aproximadamente el 20% son privadas (INEI, 2017).

Tabla 4:

Chepén: Consolidado de alumnos, secciones, instituciones educativas y docentes según sector Estatal y No Estatal.

NIVELES	CANTIDAD DE ALUMNOS		CANTIDAD SECCIONES		I.E.		NÚMERO DOCENTES	
	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal	Estatal	No Estatal
Nivel Inicial	3732	516	214	52	58	16	164	43
Nivel Inicial No Escolarizado	360		73		30		30	
Nivel Primario	7869	913	473	72	58	14	436	70
Nivel Secundario	5687	596	221	40	19	8	381	56
Nivel CEBA	455	351	24	14	2	2	22	14
Nivel Especial	48		19		3		14	
CETPROS	694	84	29	9	5	4	31	9
TOTAL	18845	2460	1053	187	175	44	1078	192
	21,305		1,240		219		1,270	

Fuente: Censo Escolar 2017

La Educación Básica Regular, es la que concentra la mayor población estudiantil con 19,662 estudiantes concentrándose la mayor población en educación primaria (8,782 estudiantes); con respecto a la educación superior no universitaria ésta se brinda solo en el distrito capital a 1,337 estudiantes.

Cuadro N° 24

Chepén: Población matriculada por etapa, modalidad y nivel educativo según distrito, 2015

Provincia, Distrito	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico Productiva	Superior No Universitaria			
		Total	Inicial	Primaria	Secundaria				Total	Pedagógica	Tecnológica	Artística
Chepén	22,591	19,622	4,557	8,782	6,283	806	48	778	1,337	110	1,227	0
Chepén	14,286	11,784	2,684	5,133	3,967	652	37	476	1,337	110	1,227	0
Pacanga	4,902	4,722	1,151	2,196	1,375	0	0	180	0	0	0	0
Pueblo Nuevo	3,403	3,116	722	1,453	941	154	11	122	0	0	0	0

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar 2017

En educación superior, cuenta con 01 Instituto Superior de Educación Pública y 04 Institutos Tecnológicos Privadas, además de la presencia de la Universidad Nacional de Trujillo, con la sub sede del Valle y universidades privadas como Alas Peruanas, César Vallejo, Sipán, entre otras.

1.2. La I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”

Tipo de servicio educativo

Se trata de una Institución Educativa de gestión pública que brinda atención en los niveles de primaria y secundaria. Se caracteriza además por ser poli docente completa. Si bien la Institución Educativa N° 80382 “Carlos A. Olivares” cuenta con un Proyecto Educativo Institucional vigente, ha asumido el compromiso de actualizar su contenido, tomando en cuenta las orientaciones brindadas por el Minedu y asegurando la participación de toda la comunidad educativa.

Breve historia de la I.E. N° 80382

La Institución Educativa N° 80382 “Carlos A. Olivares” de Chepén pertenece a la modalidad de Educación Básica Regular, se encuentra ubicada en el distrito de Chepén, Provincia de Chepén, Región La Libertad, en la Av. E. Gonzales Cáceda Nro. 1079 en La Libertad. Inicialmente tenía el nombre de Centro Educativo N° 247, recibió oficialmente el nombre de “Carlos Alberto Olivares Camino” y se implantó su Fiesta Institucional el 6 de Junio de 1958.

Fotografía del frontis de la I.E. N° 80382 “Carlos a. Olivares”



Personal Directivo, Jerárquico, Docente y Administrativo

La plana directiva está integrada por el Director General: Mg. Carlos Alberto López Pérez, sub-director de Formación General: Herman Alfredo Pérez Quiroz, Sub-Director Administrativo: Rigoberto Chavarría Albitres Y Sub-Director De Nivel primario: Eder Elmor Plasencia Obando. Cuenta como Jerarca al Mg. Carlos Díaz Abanto. Asimismo, la plana docente lo conforman 45 docentes (21 del nivel primaria y 24 del nivel secundario), personal administrativo, de acuerdo al detalle siguiente:

Tabla N° 5:

Población: Personal Directivo, Jerárquico, Docente y Administrativo, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”. Año: 2017.

MUESTRA DE LA POBLACIÓN	NÚMERO
Directivos	04
• Director General 01	
• Sub director de Formación general 01	
• Sub Director Administrativo 01	
• Sub Director de educación primaria 01	
Jerarcas	01
• Jefatura de Tutoría 01	
Docentes:	45
• Educación primaria 21	
• Educación secundaria 24	
Personal Administrativo	12
• Secretaria 01	
• Auxiliares de educación 04	
• Portero 01	
• Personal de servicio 06	
TOTAL	62

Fuente : Base de datos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Año: 2017.

Elaborado : Investigador.

Población estudiantil

Esta Institución Educativa cuenta con estudiantes en los niveles de educación primaria y secundaria. En el año 2017, se cuenta en el nivel primaria con 19 secciones y 545 estudiantes y en el nivel de educación secundaria se tiene un total de 711 estudiantes, distribuidos en 23 secciones. La distribución de los estudiantes de los dos niveles educativos por secciones se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla N° 6:

Población: Estudiantes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”. Año: 2017.

NIVEL GRADO	SECCIONES		ESTUDIANTES	
	PRIMARIA	SECUNDARIA	PRIMARIA	SECUNDARIA
Primero	4	5	118	162
Segundo	4	4	116	109
Tercero	3	5	86	157
Cuarto	3	5	85	152
Quinto	3	4	84	131
Sexto	2	-	56	-
Total	19	23	545	711
	42		1256	

Fuente : Base de datos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Año: 2017.

Elaborado: Investigador.

Enfoque pedagógico

Esta Institución Educativa, desarrolla el proceso educativo teniendo en cuenta el enfoque socio constructivista, recogiendo los aportes del constructivismo cognitivo de Piaget, Ausubel y Bruner y el enfoque Ecológico – contextual de Lev Vigostky. De esta manera se considera al docente como un mediador socio cognitivo y a los estudiantes como constructores y gestores activos de su aprendizaje.

Visión de la I.E. N° 80382

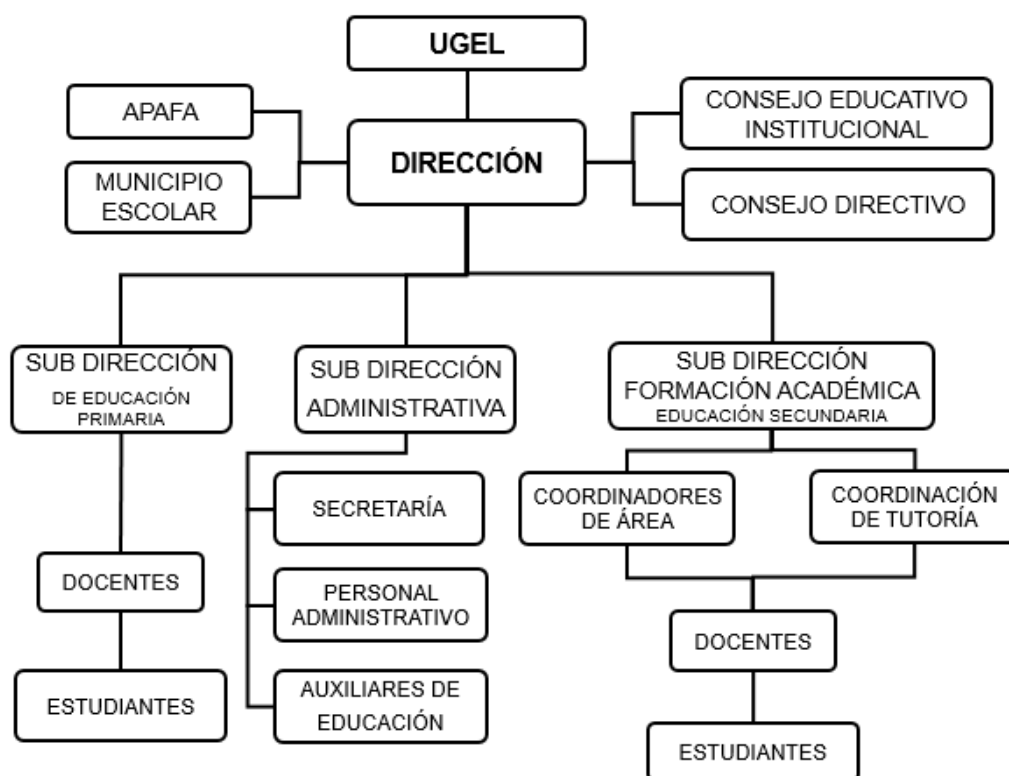
La I.E. 80382 “Carlos A. Olivares tiene como visión: Ser una Institución Educativa, que brinda una formación humanística y científica, con docentes actualizados académicamente y con prácticas de valores, logrando la formación integral de los estudiantes en forma analítica, crítica e innovadora, dotados de valores éticos, competencias y capacidades necesarios para ejercer un liderazgo exitoso en la sociedad, acorde con el avance de la tecnología (C.A.O., 2017).

Organización escolar

La organización escolar en la I.E. está estructurada por la plana directiva, jerárquica, docente, administrativa, así como los estudiantes de los niveles de educación primaria y secundaria, cuyos niveles jerárquicos y relaciones se aprecia a continuación.

Figura 1

Organigrama Estructural de la I.E. N° 80382 “Carlos a. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017



1.3. Evolución histórica y tendencial de la Convivencia profesional docente

Vivimos unos tiempos marcados por la constante crisis de valores, en la medida que la quiebra de los modos de vida tradicionales no ha sido reemplazada satisfactoriamente por unos valores sólidos que sirvan de punto de referencia a las jóvenes generaciones. Esta es una de las causas del aumento de la conflictividad y la violencia entre los jóvenes, tanto a nivel social como escolar, donde los niveles de convivencia se van deteriorando progresivamente en los últimos tiempos. Esta situación preocupa gravemente a los profesores, especialmente a los de Educación Secundaria, ya que es en esta etapa en la que se concentran la mayor parte de las conductas disruptivas o antisociales de los alumnos. En muchos centros el comportamiento de los alumnos se está convirtiendo en el principal problema educativo que deben afrontar los profesores. En este artículo pretendo abordar la problemática de un modo global y preventivo, realizando propuestas que contribuyan a mejorar el clima social del aula.

Los conceptos y prácticas actuales sobre educación para la paz son fruto de una larga trayectoria. Es por ello que comienzos del siglo XX en el contexto de la primera guerra mundial, el movimiento de la escuela nueva subrayó la necesidad de trabajar para una comprensión internacional que permitiera superar las tensiones y hostilidades entre los estados. Al finalizar la contienda se produce un movimiento educativo caracterizado por la idea de evitar la guerra así como por su fuerte componente internacionalista. Esta fase dura hasta los años treinta, cuando las ideas totalitarias como el fascismo y el nazismo experimentan un importante ascenso. Después de la segunda guerra mundial se quiso promover la comprensión internacional a través de la formación en temas interculturales y cooperación internacional. Ambas vías fueron impulsadas con la creación de las Naciones Unidas y específicamente de la UNESCO con su proyecto de escuelas asociadas que incorporó la educación para los derechos humanos y para el desarme.

En los años 60 surge la Investigación por la Paz como disciplina científica. En 1959 se constituye en Oslo el Instituto de Investigación Social y en 1964 el IPRA (Asociación Internacional de Investigación por la Paz), que recoge las ideas de

Johan Galtung sobre violencia estructural y las propuestas de P. Freire que ligan la educación con el desarrollo de los pueblos y la superación de las desigualdades sociales (Vasco, 1997).

El legado de la no violencia, a partir de las propuestas y prácticas tanto sociales como pedagógicas de Gandhi, viene a enriquecer la Educación por la Paz., basada en la firmeza en la verdad y acción no violenta, así como en el desarrollo de la autonomía personal y la desobediencia a estructuras injustas.

En los años 70, en plena carrera armamentística, se puso especial énfasis en aspectos relacionados con la industria de armas, la amenaza nuclear y la bipolaridad del mundo, en dos bloques militares enfrentados.

Hacia finales de los años 80 la educación por la paz gira hacia enfoques prácticos, y pone el acento en la convivencia dentro de la comunidad cercana (el aula, la escuela, el barrio, etc.). Se pretende preparar para participar de forma activa y responsable en la construcción de una cultura de paz actuando desde la propia comunidad con programas de tratamiento no violento de conflictos. De esta manera en la década de los 80 el Perú estuvo inmerso en una crisis socioeconómica de mucho impacto, en lo social la poca atención por parte del estado en sus políticas públicas, la aparición de grupos terroristas y sus atentados; en lo económico la hiperinflación de 1980 al 1985 con el 250% y de 1985 a 1990 con el 7000% de inflación, lo cual incrementó el descontento social y esto se vio reflejado en los aspectos de convivencia familiar y en la educación.

En los años 90, la educación por la paz se ha relacionado con la educación intercultural. Gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se entablan contactos entre diferentes pueblos y personas, con experiencias diversas y se tiene acceso a materiales, experiencias, centros y personas que trabajan en la Educación por la Paz en contextos y con situaciones de conflicto y violencia muy distintas.

Cuando en 1996, el humanista francés Jacques Delors, escribió la obra “La educación encierra un tesoro”, resaltaba el aprendizaje de la convivencia como

el tercer pilar de la educación. Al respecto del tercer pilar de la educación, Delors (1996, p. 132) señala: “La idea de convivir con las y los demás es un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que impiden la concertación. De esta manera, parecería adecuado que la educación se diera a dos niveles; en un primer nivel, en el descubrimiento gradual del otro; en un segundo nivel, en la participación de trabajos en común, con un método de solución de conflictos presentes (Delors, 1996). Descubrir al otro u otra tiene una doble misión, una que es enseñar la diversidad de la especie humana, la otra contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos; ello teniendo en cuenta que el descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo o una misma (Torrego, 2000).

Esto quiere decir que hay que aprender a vivir junto con los demás en una cultura de paz, respetando los derechos de los demás y, sobre todo, respetando todas las formas de vida sobre el planeta.

Para poder tener una convivencia pacífica, para interactuar y conocer a los demás y para lograr trabajar por objetivos comunes, es importante desarrollar una serie de valores y actitudes como los que se señalan a continuación:

Desarrollo del autoconocimiento y la autoestima. Tarea que se debe emprender desde las primeras etapas de la vida.

Desarrollar la empatía, es decir, la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Aquí es importante que docentes tengan la oportunidad de iniciarse en la empatía, aunque esta no se adquiriera en esta etapa, pero sí se sientan las bases para su desarrollo.

Resolución de conflictos sin violencia. Los docentes se ejercitan en la resolución de conflictos haciendo uso del diálogo y el respeto al otro.

Cooperación. Aprenden a compartir y trabajar en equipo por un bien común, disfrutando de las metas alcanzadas en grupo.

Tolerancia a las diferencias. Los docentes se pueden reconocer como diferentes a nivel personal pero iguales en derechos.

De esta manera el aprendizaje de la convivencia es hoy día uno de los retos más importantes de las instituciones educativas es el aprendizaje de la convivencia. Autores como: Delors y Ortega, abordan el concepto de convivencia desde diferentes perspectivas tales como: pilar esencial de la educación y al tiempo como un fin del sistema educativo; también lo abordan desde el marco de los Derechos Humanos, o como una forma de garantizar una democracia real, partiendo del principio de la igualdad de oportunidades (Díaz, 1996).

Diferentes estudios relacionados con la convivencia en los centros educativos, constatan que hoy en día existen problemas de convivencia (Ortega, 2000). Por otra parte, como señalan Iglesias y González (2006), el hecho de que haya conflictos no quiere decir que la convivencia sea mala, por tanto, convivencia no significa ausencia de conflictos, sino que la existencia de un buen ambiente de convivencia tiene que ver más bien con la forma y los procedimientos que se utilizan para abordar y resolver los conflictos. Se parte por lo tanto de una percepción positiva del conflicto, como algo natural, pero al mismo tiempo se apunta la importancia que tiene formar a futuros ciudadanos críticos y reflexivos capaces de afrontar y resolver los conflictos.

La convivencia en los centros constituye un factor de calidad, como así quedó de manifiesto en el XII Encuentro de Consejos Escolares de las Comunidades Autónomas y del Estado (2001) y en el XVI Encuentro de Consejos Escolares Autonómicos y del Estado (2006); por lo que el estudio de los problemas de convivencia que viven los centros, las variables y factores que influyen merece nuestro especial interés (Trianes, 2001).

Si reflexionamos y hacemos una clasificación de los problemas de convivencia que sufren los centros, sabemos que cualquier división, clasificación o descripción de por sí no es necesariamente neutra u objetiva, pero a continuación vamos a mostrar algunas de las clasificaciones que sobre los

obstáculos a la convivencia hacen algunos autores, para que podamos contar con diferentes puntos de vista y reflexionar al respecto. Urruñuela, señala que son cuatro los principales obstáculos a la convivencia, y por tanto será necesario hacerles frente: 1) las conductas disruptivas en el aula, 2) el acoso entre iguales o “bullying”, 3) la violencia entre los distintos sectores y 4) las justificaciones y razonamientos que pueden llevar a la violencia (Urruñuela, 2009).

Por otra parte Maldonado haciendo referencia a los obstáculos a la convivencia, reconoce una serie de hechos o comportamientos que deben ser considerados a la hora de describir la violencia escolar, y que los agrupa bajo la categoría de violencia de la escuela, en tanto reconoce al sistema educativo, a la institución o a sus miembros como agentes (Maldonado, 2004). Hace mención a los siguientes: expectativas y demandas al rol docente excesivas y contradictorias, desvalorización del rol docente y/o directivo, condiciones laborales inadecuadas, la ausencia de mecanismos claros y explícitos de toma de decisiones en el establecimiento, la arbitrariedad en las normas o en las sanciones, no respeto de las normas establecidas por parte de los adultos de la institución, el abuso de poder, la discriminación por edad, sexo, posición social, el ausentismo y “tardanzas” de los docentes a la hora de llegada a clases, la preparación inadecuada de las clases, improvisar, repetir, la humillación de los alumnos por sus dificultades o carencias y la subestimación de las posibilidades de los alumnos.

El gran educador Paulo Freire (1997, p. 31) nos recuerda que no hay docencia sin discencia. En el discurso Freire con frecuencia hace referencia a lo importante que es tener respeto hacia los educandos, hacia sus saberes y conocimientos; además con su trabajo como educador y a través de su interesante obra, nos ha demostrado la importancia que tiene valorar y tener en cuenta el contexto en el que se desarrolla la práctica educativa: Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos. Por eso mismo pensar acertadamente impone al profesor o, en términos más amplios, a la escuela, el deber de respetar no sólo los saberes con que llegan los educandos, sobre todo los de las clases populares –saberes socialmente contruidos en la práctica

comunitaria– sino también, como lo vengo diciendo hace más de treinta años, discutir con los alumnos la razón de ser de esos saberes en relación con la enseñanza de los contenidos (Freire, 1994).

Abrir espacios de diálogo y participación para el aprendizaje, construir el conocimiento en la tarea conjunta con el alumnado, promover la capacidad crítica, y en tanto, asumir la responsabilidad ética y el compromiso político por la democracia desde la coherencia personal e institucional, son presentados como medios fundamentales para alcanzar una transformación social hacia un mundo más justo, donde la “esperanza crítica” de Paulo Freire está muy presente, y nos puede hacer reflexionar sobre las prácticas educativas actuales.

Finalmente queremos enfatizar en que es importante tener presente interesantes experiencias y estudios relacionados con la convivencia en el ámbito Latinoamericano, como la que nos muestran Fierro y Fortoul por la riqueza de contenidos y la información que aportan. Concretamente nos referimos al Proyecto: Escuelas que construyen contextos de aprendizaje y convivencia democrática (Fierro & Fortoul, 2011).

En el Perú, al igual que en el resto del mundo, el tema de la Convivencia profesional docente, es aún un tema pendiente de resolver y siguen surgiendo diversos problemas relacionados a la convivencia, un aspecto medular y pilar de educación según Delors, merece recibir una atención especial, por lo tanto, debemos partir desde los factores que dificultan la buena Convivencia profesional docente, identificar las responsabilidades y a partir del diagnosticar realzados y los resultados hallados, realizar propuestas tendientes a dar solucionar a esta problemática, solamente de esta manera, estaremos aportando a la mejora de la calidad educación en las instituciones educativas, en las cuales nos desempeñamos como educadores.

1.4. Características y manifestación de la problemática

1.4.1. A nivel internacional

El problema de la Convivencia profesional docente, es una dificultad que se presenta en diversos países, de esta manera, cuando la UNESCO, con Jacques Delors, en la década de los años `90, identificaron los pilares de la educación, uno de los más importantes, seleccionados por Delors, fue el saber convivir, destacando la importancia que tiene este pilar, para tener una sociedad justa, solidaria, democrática y lograr de esta manera una cultura de paz.

Por ese motivo, en las posteriores reuniones; como Jomtiem, la declaración de educación para todos y otros, se ha enfatizado en la necesidad de promover esta cultura de paz y que los países incidan en una propuesta educativa para mejorar los niveles de Convivencia profesional docente.

1.4.2. A nivel nacional

Observamos que el ministerio de educación en sus guías de tutoría ha tocado en forma recurrente este problema de la convivencia (MINEDU, 2014), así mismo ha implementado diversas páginas web, para que las personas contribuyan a mejorar los niveles de convivencia que se desarrollan en las instituciones educativas, de esta manera tenemos diversos medios para informar o denunciar casos de bullying, entre otros.

Estas estrategias, describen la importancia que tiene la promoción de la convivencia y la cultura de paz, por los diversos gobiernos, pasando de esta manera a ser una política de Estado.

1.4.3. A nivel local

Revisando y analizando los observadores de los estudiantes de las Instituciones Educativas de la provincia de Chepén, se ha podido observar que los docentes comentan sobre dificultades y tensiones que se presentan para desarrollar las actividades pedagógicas en las instituciones educativas, se llega a la conclusión que la mayoría de las relaciones, estudiantes - maestros, se refiere a la resolución de conflictos, provocaciones verbales y físicas dentro y fuera de la institución y daños al bien común. Todo esto crea disyuntivas en el ambiente a nivel general. Tensiones que se van complicando con el paso del tiempo si no se les pone una solución pronta. Estas se reflejan en el clima institucional, haciendo cada día más difícil la labor académica, formativa y de convivencia.

1.4.4. A nivel institucional

La I.E. N° 80382 “Carlos a. Olivares”, ubicada en el centro poblado del mismo nombre, provincia de Chepén; tiene un contexto muy particular, presentando una heterogeneidad cultural, ya que son familias provenientes de diferentes regiones rurales del distrito e incluso del país, que inmigran a esta ciudad como puente para emigrar a otras ciudades y/o asentarse allí, con el fin de mejorar económicamente, por lo que, tanto el padre y/o la madre se dedican a trabajar para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, de lo cual, se hace manifiesto un alto índice de abandono de los padres a sus hijos durante el día.

Situación por la cual en la Institución Educativa “Carlos A. Olivares”, existe la necesidad de gestionar la Convivencia profesional docente, la misma que se viene implementando a nivel del área del equipo de calidad y departamento de tutoría.

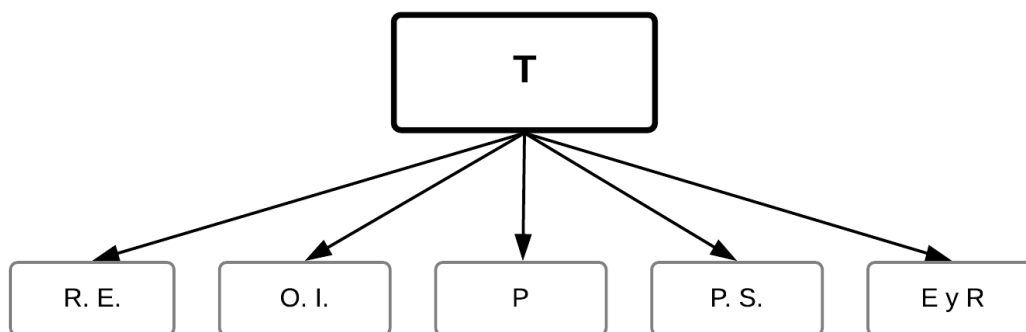
1.5. Metodología

1.5.1. Tipo de Investigación

En relación al tipo de investigación para el presente trabajo se ubica en la investigación propositiva, en la que se analizó el problema del desarrollo de la convivencia profesional docente de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén.

1.5.2. Diseño de contrastación de la hipótesis

Se empleó un diseño para la investigación en los términos siguientes:



Dónde:

R.E. : Realidad educativa.

O.I. : Objeto de investigación.

P : Problema.

P.S. : Propuesta de solución

E y R : Evaluación y resultados.

T : Teoría.

1.5.3. Población y muestra

Población

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por los docentes y estudiantes, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, 2017.

Tabla 7:

Población: Docentes y estudiantes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”.
Año: 2017.

POBLACIÓN	SUB TOTAL	TOTAL
Docentes:		
· Educación primaria	21	45
· Educación secundaria	24	
Estudiantes		
* Educación Primaria	545	1256
* Educación secundaria	711	
TOTAL		1301

Fuente : Base de datos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Año: 2017.

Elaborado : Investigador.

Muestra

La muestra estuvo constituida por el 100% de los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” y 85 estudiantes del nivel de educación secundaria. Año: 2017, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 8:

Muestra: Docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”. Año: 2017.

MUESTRA DE LA POBLACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Directivos y Jerarcas	04	04
Docentes	45	45
Estudiantes (Educación secundaria)	711	85
TOTAL	760	134

Fuente : Cuadro N° 1.

Elaborado : Investigador.

Para hallar el número de estudiantes que integraron la muestra, se aplicó la formula de la muestra, cuando la población es conocida, habiendo sido calculada de la manera siguiente:

<p style="text-align: center;">VARIABLES</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">Población</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">:</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">711</td> </tr> <tr> <td>Índice de confianza</td> <td style="text-align: center;">95% :</td> <td style="text-align: right;">1.96</td> </tr> <tr> <td>Desviación estándar de la población</td> <td style="text-align: center;">:</td> <td style="text-align: right;">0.5</td> </tr> <tr> <td>Error de estimación</td> <td style="text-align: center;">10 % :</td> <td style="text-align: right;">0.1</td> </tr> </table>	Población	:	711	Índice de confianza	95% :	1.96	Desviación estándar de la población	:	0.5	Error de estimación	10 % :	0.1	<p style="text-align: center;">RESULTADO</p> <p style="text-align: center;">Tamaño de la muestra</p> <div style="border: 2px solid black; padding: 10px; text-align: center; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="font-size: 1.5em; font-weight: bold;">85</p> </div>
Población	:	711											
Índice de confianza	95% :	1.96											
Desviación estándar de la población	:	0.5											
Error de estimación	10 % :	0.1											

FÓRMULA:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

N = Población
 Z = Índice de confianza
 σ = Desviación estándar de la población
 e = Error de estimación

$$n = \frac{711 * 0.50^2 * 1.96^2}{0.10^2 (711 - 1) + 0.5^2 1.96^2}$$

1.5.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

A. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas que se emplearon en la recolección de los datos durante el presente estudio fueron las siguientes:

- **La Observación.-** Se utilizó con el propósito de evaluar el nivel de desarrollo de la Convivencia de los agentes educativos.
- **La Entrevista.-** Nos permitió recoger las opiniones de los profesores, respecto a las conductas que favorecen u obstaculiza el proceso de la Convivencia, de los estudiantes de educación secundaria.
- **La Encuesta:** Permitió obtener información de los padres de familia respecto a manifestaciones de las habilidades sociales de los estudiantes en el ambiente familiar.
- **Documental o bibliográfica:** Se utilizó para validar el programa de estrategias diseñado.

B. Instrumentos

Los instrumentos que se emplearon y su forma de empleo se describen a continuación:

- **Escala de evaluación de la Convivencia profesional docente.-** Contuvo ítems que permitieron evaluar el nivel de desarrollo de la Convivencia que presentan los agentes estudiados. Fue aplicado como pre test y post test.
- **Ficha de evaluación del programa de estrategias.-** Fue aplicado con la finalidad de validar el programa de estrategias diseñado, para conocer la pertinencia para la mejora de la convivencia profesional docente.

1.5.5. Métodos y procedimientos para el procesamiento de datos

En el tratamiento de los datos se emplearon las técnicas siguientes:

- **Tabulación:** Ésta fue efectuada, haciendo uso de tablas de doble entrada para registrar los datos.
- **Figuras estadísticas:** Fueron usados con la finalidad de representar los resultados obtenidos en forma gráfica, haciéndose uso para ello de gráficos de barras.
- **Tabla de Análisis Estructural de Datos:** Se utilizó con el propósito de comparar los resultados obtenidos con las medidas de centralización y dispersión y verificar la influencia del estímulo aplicado.

1.5.6. Análisis estadísticos de los datos

Para realizar el análisis e interpretación de los datos organizados se emplearon las siguientes medidas estadísticas:

Medidas de centralización:

- **Media aritmética:** Que nos permitió calcular el promedio de los calificativos obtenidos en la medición de la Convivencia profesional docente.
- **Moda:** Sirvió para conocer el valor que más se repite.

Medidas de dispersión:

- **Desviación estándar:** El valor de esta medida estadística permitió conocer la tendencia de los calificativos, respecto a la media aritmética, indicando su nivel de dispersión o concentración.
- **Coeficiente de variación:** Permitted indicar si los grupos de estudio eran homogéneos o heterogéneos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Mundial

Quintero y Rentería (2009), en su trabajo de investigación titulado: Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de la localidad de ciudad Bolívar (Bogotá), en la jornada de la mañana. Trabajo de tesis para optar al título de: maestría en educación, línea de investigación, políticas y gestión de sistemas educativos, de la Pontificia Universidad Javeriana, facultad de educación, maestría en educación, Bogotá – Colombia, tuvo como objetivo abordar el tema de Cómo mejorar la convivencia escolar en esta institución y pensamos que se podría enfocar desde la parte de la gestión educativa, diseñando una estrategia sobre organización escolar para mejorar los niveles de convivencia, para recolectar datos, se basaron en la aplicación de encuestas, entrevistas y escala de observación. Concluyendo que, apoyados en la información recolectada, se diseñó una estrategia fundamentada que busca el Liderazgo a través del dialogo y la comunicación (Quintero & Rentería, 2009).

Acurio (2013), en el trabajo realizado: Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012. Tesis de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito – Ecuador. La muestra de la población de estudio constituye 85 encuestados; para el desarrollo del proyecto de investigación comprenderá un universo finito de 1 director institucional y 25 maestros/as, de la “Pedro Vicente Maldonado” de la ciudad de Pujilí. La técnica que se utilizará en esta investigación es la Encuesta. Luego de realizar el análisis de los datos obtenidos con la aplicación de las

encuestas tanto a los directivos como a los docentes y estudiantes de la escuela “Pedro Vicente Maldonado”, se puede establecer las siguientes conclusiones: Tanto el personal docente como los estudiantes señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución, como tampoco toman en cuenta los puntos de vista de los docentes, lo que no permite el cumplimiento de las expectativas planteadas. Así mismo que tanto los docentes como los estudiantes creen que la falta de una buena interrelación entre los actores de la educación incide en el rendimiento escolar, por lo que manifiestan que se debe implementar un nuevo modelo de liderazgo en la comunidad educativa (Acurio, 2013).

2.1.2. A Nivel Nacional

Contreras (2005), en su trabajo de investigación: Micropolítica escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados, Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, Lima – Perú. Los instrumentos priorizados son cuatro: observación libre, entrevistas (semi estructurada e informal), grupo focal y revisión de documentos. Como conclusiones tenemos que la directora ejerce un estilo de liderazgo predominantemente autoritario, con matices de estilo administrativo, cuando se relaciona con los docentes, y de estilo interpersonal cuando se trata del liderazgo que ejerce con los alumnos. Así mismo señala que el liderazgo predominantemente autoritario de la dirección influye negativamente en la participación de docentes y alumnos en la medida que estos sujetos consideran que no tienen influencia sobre aspectos generales de la gestión escolar. Los docentes no tienen injerencia definitiva en la organización de horarios, la gestión económica y la planificación institucional. Este último aspecto de la gestión, es descuidado por la dirección. Por su parte, los alumnos, a pesar de

contar con instancias de representación escolar, no intervienen en las decisiones sobre el reglamento escolar y la gestión económica (Contrera, 2005).

Fernández (2015), en la investigación titulada: Modelo de gestión institucional para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes de primer año –ciclo avanzado del centro de educación básica alternativa “Alfonso Villanueva Pinillos”, distrito de Pucará, provincia de Jaén, región Cajamarca, 2012. Tesis de maestría en ciencias de la educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, trabajando con una población de estudio de 25 estudiantes del primer año –ciclo avanzado de EBA, utilizando como instrumento de recolección de datos una ficha de observación que permitió registrar información sobre las conductas relacionadas a la convivencia escolar, arribando a la conclusión principal de que el modelo de gestión institucional propuesto comprende la socialización de la estrategia, las bases conceptuales del modelo, la formación del profesorado en la prevención de la violencia, la programación y los contenidos básicos de los talleres de aprendizaje (Fernández, 2015).

2.1.3. A Nivel Regional y Local

Álvarez (2010), en el trabajo de investigación titulado: Plan de estrategias metodológicas para la convivencia democrática, en los estudiantes del 6to. Grado de educación primaria en la I.E. N° 40080 “Manuel de la Fuente” del distrito de Sachaca – Arequipa. Tesis de post grado en educación, de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Investigación de tipo cuasi experimental, donde se empleó como instrumentos de recolección de datos un cuestionario y una ficha de observación para los estudiantes, para establecer las características de la convivencia democrática de los estudiantes del 6to. Grado de educación primaria, la población de estudio, estuvo integrado por 25 estudiantes del sexto grado de educación primaria de la .E. N° 40080 “Manuel de la Fuente” del distrito de Sachaca – Arequipa, concluyendo

que se pudo determinar que los estudiantes han mejorado la convivencia democrática, manifestado a través de: práctica de valores, participación, libertad y cumplimiento de normas, ya que, existen diferencias significativas entre los resultados del pre y post test del grupo experimental (Álvarez, 2010).

Alarcón (2011), en la investigación desarrollada: Propuesta de estrategias de resolución de conflictos basada en la teoría del caos para mejorar la disciplina escolar de los estudiantes del tercer grado de secundaria de la institución educativa N° 16001 “Ramón Castilla y Marquesado” Jaén – 2009. Tesis de maestría en ciencias de la educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. La población estudio conformada por 140 estudiantes y para la muestra fueron seleccionados 103 estudiantes del tercer grado de educación secundaria de esta institución educativa, como instrumentos de recolección de datos se aplicó una ficha de observación. Como conclusión principal se argumenta que con la adecuada utilización de estrategias de resolución de conflictos de la propuesta elaborada, es posible minimizar los conflictos en las aulas para alcanzar el éxito, incluso del sistema educativo y evidentemente mejorar la disciplina en el nivel secundaria de la I.E. N° 16001 Ramón castilla y Marquesado de Jaén (Alarcón, 2011).

Díaz (2015), en el trabajo de investigación titulado: Estrategia didáctica sustentada en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, para mejorar los niveles de relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario de la escuela profesional de educación de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, año 2011”; Tesis de post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, la población y muestra estuvo conformada por todos los docentes del nivel primaria de la Escuela Profesional de Educación, nivel primario de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, siendo un total de 6 docentes, como instrumentos de recolección de datos se utilizaron

entrevistas, testimonios y guías de observación. Entre las conclusiones destacan: En la Escuela Profesional de Educación, nivel primario, existen débiles relaciones interpersonales entre los docentes y esto se evidencia en la poca comunicación, organización, se siente la presión, frustración, no se logra satisfacer las necesidades del grupo lo que produce un estado de desmotivación y a la vez las relaciones interpersonales tienden a desmejorar llegando a situaciones extremas de apatía, agresividad y hasta enfrentamientos dentro de la institución. Así mismo se considera que las teorías permitieron diseñar Estrategias Didácticas con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales docentes (Díaz O. , 2015).

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1. Convivencia Profesional Docente

A. Enfoques de la Convivencia

A partir de una revisión de la literatura sobre convivencia, Galtung, distingue dos enfoques distintos sobre este concepto. A pesar de que ambos planteamientos consideran a la convivencia como pilar básico de la calidad educativa y reconocen la importancia de la participación democrática, en un análisis más detallado se observa que una perspectiva muestra un enfoque restringido, mientras que la otra presenta un enfoque amplio (Galtung, 1969).

El concepto restringido de la convivencia se centra básicamente en torno a la disminución de los niveles de violencia escolar, enfatizando el control de los comportamientos agresivos de los alumnos. En contraste, la segunda perspectiva de la convivencia escolar incorpora una visión mucho más amplia, integrando las relaciones democráticas (institucionales, culturales e interpersonales) y las estructuras de participación como elementos esenciales para la construcción y consolidación de la paz. Esta última perspectiva responde al concepto de convivencia democrática.

El término democracia es polisémico y controversial (Maggi, 2007). Por un lado, puede representar los más altos ideales de la humanidad y, por el otro, el término puede ser interpretado como una forma de mantener los privilegios para unos pocos. Esta situación se refleja en el contexto educativo, en donde las diversas interpretaciones de la democracia suelen estar vinculadas a identidades y prácticas locales (Levinson, 2005), que pueden ir desde la obediencia a la autoridad hasta la construcción de la justicia social. Sin embargo, la discusión en torno a las distintas concepciones de democracia tiende a girar en torno a dos factores

fundamentales: la distribución del poder y la resolución de conflictos (Bickmore, 2001). En el contexto de este artículo, la democracia se entenderá como una forma de resolución de conflictos y de convivencia justa que debe practicarse en cualquier lugar donde se produzcan intercambios sociales (Maggi, 2007, p. 9).

La UNESCO (1998). Así planteada, la convivencia, orientada hacia un concepto positivo de la paz, se concibe como democrática; es decir, presupone la construcción de relaciones interpersonales, institucionales y culturales justas y duraderas que ofrezcan a todos y cada uno de los estudiantes un acceso equitativo a la educación de calidad (UNESCO, 2013).

B. Definición de convivencia

Desde nuestra praxis convivir es vivir con todos, buscando el bien común, manifestando a través del lenguaje (La herramienta más poderosa para la convivencia) nuestros acuerdos, actos y diferencias, para vivir en ambientes de armonía, paz, tolerancia y desarrollo.

De igual manera hay que destacar el aporte planteado por algunos autores, cuando afirman que “La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura” (Beatriz, 2001). Para efectos del presente trabajo de investigación, la convivencia es el hecho de vivir con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. “Un relacionamiento humano, es el medio principal para situarnos delante del mundo; el hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo del grado de integración que consiga será su realización en la convivencia”. (Maturana, 1991).

La convivencia es la interrelación con las demás personas y con el medio ambiente de manera armónica, dejando como mediador superior únicamente el valor de la cooperación, la participación democrática, la solidaridad y la tolerancia. Como el centro educativo privilegia y fortalece el cruce de culturas se puede afirmar que los vectores más importantes dentro de la institución escolar son los estudiantes, los profesores, el contexto y el conocimiento. Aparece allí el conflicto natural, que no necesariamente es agresión y violencia, sino que, por ser inherente a la especie humana, surge del entramado de acciones diversas entre los elementos antes mencionados, además de otras situaciones complejas como diferencias y faltas de consenso, lo cual se puede disminuir con el encuentro de opiniones, ideas y argumentos que medien el conflicto. Para ello, la comunidad debe valerse del elemento más importante que es el diálogo.

También se puede afirmar que para que haya un ambiente de armonía, trabajo en equipo, confianza mutua y relaciones interpersonales respetables y respetadas, en la institución educativa, debemos procurar que se disfrute de un espacio acogedor y se establezcan excelentes vínculos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

C. Definición de convivencia profesional docente

Es la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes.

Es pertenencia al conjunto, incorporación activa a un equipo, eliminación de la rutina, perfeccionamiento profesional y asunción de responsabilidades. Son conductas encaminadas a aumentar al prestigio profesional y social, aceptación de los demás, comprensión y esfuerzo solidario.

Es el clima de interrelaciones que se produce entre colegas en la institución Educativa. Podríamos entenderla como una red de relaciones sociales, que se desarrollan en un tiempo-espacio determinado (escuela), “La convivencia entre docentes se configura como un espacio relacional de cooperación y crecimiento” y se construye y reconstruye en la vida cotidiana (Encarnación & Simón, 2014).

D. Tipos de convivencia

La Convivencia Democrática: Es el tipo de convivencia es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo., los miembros son libres e iguales y las relaciones sociales.

La Convivencia Pacífica: Es el tipo de convivencia donde se aprende a vivir juntos respetándonos y consensuando las normas básicas. Es la cualidad que posee el conjunto de relaciones cotidianas entre los miembros de una sociedad cuando se han armonizado los intereses individuales con los colectivos, y por tanto, cuando los conflictos se desenvuelven de manera constructiva, aprender a comunicarse dentro de los límites del principio de la transparencia, lo cual requiere el diálogo como parte de una exploración conjunta.

La Convivencia Conflictiva: En este tipo las relaciones interpersonales son fuentes de conflicto, ya que las diferencias de criterio, necesidades y objetivos generan discrepancias entre personas o grupos, tipo de enfrentamiento en el que pueden estar involucrados una persona o grupos; los conflictos forman parte de nuestra experiencia de vida, no podemos evitarlos. Permiten identificar la existencia de diversas opiniones y formas de entender

las cosas, es una oportunidad de aprender a resolver situaciones problemáticas sin recurrir a la violencia.

2.2.2. Diseño de Estrategias de Gestión

A. Diseño

Según el Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española define el diseño como la descripción hecha por palabras. Proyecto o plan. (Grupo Océano). El diccionario de publicidad y diseño gráfico define la palabra diseño como “un proceso de creación visual con un propósito específico, práctico; es la expresión visual de la esencia de un mensaje o producto. Un buen diseño reúne la mejor forma para que ese mensaje o producto sea conformado, fabricado, distribuido, usado y relacionado con su ambiente, por lo que el diseño no solo es estético sino funcional” (Proenza Segura, 1999).

El Diccionario Enciclopédico de Educación define la palabra diseño como el “plan que se lleva a cabo para la realización de un proyecto, sistema, etc.” Y lo divide en tres partes de instrucción, investigación y experimentación. Para nuestra investigación nos es útil la definición que el diccionario le da al diseño experimental, definiéndolo como la “planificación previa que se lleva a cabo en un proceso de investigación, que incluye los objetivos que se quieren alcanzar, la muestra de sujetos que serán estudiados y los métodos que se utilizarán con el fin de optimizar dicho proceso” (Martí Castro, 2005) Así pues, terminado de realizar el estudio conveniente en la comunidad educativa de nuestra institución, haremos la planificación previa de los objetivos, propósitos, metas acciones, acompañamiento, evaluación y planes de ajustes para estructurar un plan operativo que haga efectivo y vivencie los cambios o innovaciones prediseñadas. El diseñar una nueva estrategia de gestión educativa para la convivencia, pone de

relieve el deseo de llevar a la institución a alcanzar logros de éxito en todas sus actividades educativas y, especialmente, en el campo de la gestión escolar y la convivencia.

B. Definición de Estrategia

El artículo Estrategias Educativas y Didácticas en la Educación Superior de la Revista Pedagógica Universitaria. Volumen 9, número 5, 2004, nos presentan varios conceptos de estrategia, aunque de antemano cabe aclarar que la palabra estrategia no existe desde un comienzo dentro del ámbito de la pedagogía o la gestión, pues esta era una palabra de la estructura militar que con el progreso deportivo, empresarial y político se ha inclinado a otros aspectos del desarrollo de la humanidad. “El vocablo estrategia proviene del griego *stratégia*, de *strátégos*, general, que significa el arte de dirigir (Torrego, La mejora de la convivencia en un instituto de la comunidad de Madrid, 2010), plan de acción ordenado a un fin determinado, destreza, habilidad para dirigir un asunto (Torricela, 2009).

De otra parte, “la palabra estrategia proviene del latín *strategia*, derivada también de los términos griegos *stratos* (ejército) y *agein* (conductor, guía)” (*definicion.de*) por lo que llega a la conclusión de que estrategia significa “El arte de dirigir las operaciones militares” (*definicion.de*). El esfuerzo de todo general es tomar al enemigo de una forma intacta como lo manifiesta Sun tzu “Por lo general, la mejor política en la guerra es tomar intacto un estado; arruinarlo es inferior política” (Tzu, 1999, p 118) Para ello, se necesita de conocimiento, planeación, ordenación, direccionamiento, objetivación, posicionamiento, secuencia y acción (Tzun, Madrid).

Haciendo una extrapolación del término desde la empresa privada, a las instituciones educativas podríamos decir que la estrategia de gestión educativa a aplicar en nuestro colegio son una serie de

acciones organizativas, administrativas, sociales y culturales para mejorar los niveles de convivencia escolar. Además “El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.” Como podemos observar, la empresa, al igual que en la pedagogía no se puede dejar de: conocer, planear, ordenar, direccionar, objetivar, fijar posiciones, secuencias y acciones, por lo tanto, se pueden realizar estrategias para llegar a un fin o propósito.

C. Definición de gestión educativa

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en:

Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.

Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.

Comprometer a todos los actores institucionales.

Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

D. Dimensiones de la gestión educativa

Podríamos organizar esa mirada en cuatro dimensiones:

1) la dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

2) La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

3) La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación

- Las teorías de la enseñanza

4) La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional.

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer".

E. Teorías de la gestión

Analizando otra gama de teorías organizacionales, éstas se están direccionamiento a fortalecer y apoyar el capital humano dentro de la organización empresarial o educativa. Facilitan el desarrollo integral de cada individuo para así aumentar el rendimiento en el desempeño de sus tareas diarias.

A continuación, se exponen las nuevas teorías de la organización escolar.

- Las propone el sociólogo alemán Max Weber (1864 - 1920). El objetivo que éstas persiguen es conseguir introducir en el mundo de las organizaciones el factor humano, especialmente en lo relativo al índice de satisfacción personal en el curso del trabajo realizado.

- El modelo de Elton Mayo. Defiende la importancia de las relaciones humanas en el mundo laboral, considerando que éstas influyen de forma decisiva en el rendimiento. Se centra en los aspectos psicológicos y las afinidades de los miembros que integran una determinada organización, buscando el buen entendimiento, la cordialidad y la participación que, son al fin y al cabo, factores influyentes y muy decisivos en la productividad.

- El modelo Merton. Insiste en la necesidad de confiar en el comportamiento de los componentes de una organización, cuando se les asigna una determinada responsabilidad. Tal confianza puede convertirse en una forma de control, consiguiendo una determinación de competencias más clara, una identificación con las normas establecidas y un mayor grado de integración en la tarea común.
- El modelo Zelznick. Propone como idea central la delegación de autoridad, creando esquemas de organización que la hagan posible.
- El modelo Gouldner. Plantea el uso de determinadas generales e impersonales para regular los procedimientos de trabajo, con lo cual se disminuyen las tensiones interpersonales y se difuminan las relaciones de autoridad.
- Organización por objetivos. Establece de forma expresa la importancia que posee en cualquier actividad organizativa la prioridad de unos objetivos, de tal forma que establecidos éstos de manera clara y teniendo un control sobre la consecución de los mismos, se consigue un funcionamiento correcto y adecuado de las instituciones.
- Teoría cultural o interpretativa. Es una teoría muy reciente que presta una atención especial al mundo de los símbolos, colores y creencias que se desarrollan en una organización constituyendo su cultura en un medio excelente de cohesión entre todos sus miembros.
- Teoría crítica o política. Concibe las organizaciones como coaliciones de personas o grupos con diversidad de intereses, en los que se producen pactos, negociaciones, conflictos, relaciones de poder, etc.” (García, 1997).

Se nota que en las nuevas teorías se destacan aspectos tales como la confianza que se debe depositar en los miembros de una institución, el respeto a la diversidad política y cultural, es relevante las negociaciones de poder, el manejo de los objetivos propuestos, destacan también la importancia de la delegación de funciones y el trabajo cooperativo.

Por lo tanto, gestión educativa para el presente trabajo corresponde al proceso educativo donde se práctica el análisis, la decisión y la comunicación dirigida a la búsqueda de objetivos mediante procesos de planeación; liderados por un equipo organizador y dinamizador.

La gestión educativa tiene que ver con toda la comunidad, con la escuela y sus funciones, igualmente con el bienestar, el aprendizaje y la tranquilidad de los estudiantes; de ahí que cada institución busque utilizar las herramientas a las que mejor se adapte.

Gestión educativa significa también la capacidad de generar, en función de situaciones concretas, las mejores oportunidades de desarrollo; escuchando, viendo y palpando la realidad para tomar las decisiones correctas en el momento oportuno.

De igual manera, gestión educativa es también la capacidad que tiene el rector o director de hacer dinámicas las acciones propuestas.

Los siguientes son elementos importantes a implementar para lograr una buena gestión educativa:

- Permitir que una idea se planee, se implemente, se evalúe y se ajuste.

- Liderar procesos educativos, en su planeación, implementación evaluación, monitoreo y ajustes, dentro y fuera de la institución (aplicando el P,H,V,A: Planear. Hacer, Verificar. Actuar).
- Liderazgo situacional.
- Planeación estratégica.
- Priorización de necesidades.
- Optimización de recursos.
- Capacitación permanente del personal.
- Atención a las necesidades del personal docente, administrativo y estudiantil.
- Calidad humana.
- Trabajo en equipo.
- Responsabilidad social y ética.
- Comunicación y dialogo permanente.

2.2.3. Estrategias de gestión

A. Concepto de estrategia

La palabra estrategia no existe desde un comienzo dentro del ámbito de la pedagogía o la gestión, pues esta era una palabra de la estructura militar que con el progreso deportivo, empresarial y político se ha inclinado a otros aspectos del desarrollo de la humanidad. “El vocablo estrategia proviene del griego *stratégia*, de *strátégos*, general, que significa el arte de dirigir (M. De Toro, 1968 y P. Foulquié, 1967), plan de acción ordenado a un fin determinado,

destreza, habilidad para dirigir un asunto (F. Alvero, 1976)” (Torricella Morales, 2007).

De otra parte, “la palabra estrategia proviene del latín *strategia*, derivada también de los términos griegos *stratos* (ejercito) y *agein* (conductor, guía)” (definicion.de) por lo que llega a la conclusión de que estrategia significa “El arte de dirigir las operaciones militares” (definicion.de). El esfuerzo de todo general es tomar al enemigo de una forma intacta como lo manifiesta Sun tzu “Por lo general, la mejor política en la guerra es tomar intacto un estado; arruinarlo es inferior política” (Tzu, 1999, p 118) Para ello, se necesita de conocimiento, planeación, ordenación, direccionamiento, objetivación, posicionamiento, secuencia y acción.

Por muchos años, el deporte adoptó esta palabra cuando se refiere a los momentos previos de la competencia en donde el deportista o el entrenador planean su sistema de ataque y defensa. Luego, en décadas más recientes la empresa privada ha adoptado la palabra estrategia con el fin de planear una serie de acciones o tácticas de mercadeo que le permiten mecanismos especiales para superar deficiencias, o potencializar algún área o departamento de producción en decadencia o con dificultades. Haciendo una extrapolación del término desde la empresa privada, a las instituciones educativas podríamos decir que la estrategia de gestión educativa a aplicar en nuestro colegio son una serie de acciones organizativas, administrativas, sociales y culturales para mejorar los niveles de convivencia escolar.

Además “El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. Como podemos observar, la empresa, al igual que en la pedagogía no se puede

dejar de: conocer, planear, ordenar, direccionar, objetivar, fijar posiciones, secuencias y acciones, por lo tanto, se pueden realizar estrategias para llegar a un fin o propósito.

Adentrándonos a los conceptos planteados por el ámbito empresarial nos llamó poderosamente la atención el de Humberto Serna Gómez quien habla de planeación estratégica la cual define como “El proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.” (Serna, 2003, p. 19). De la misma manera, y para esta investigación lo que queremos es realizar en un primer momento un estudio socio-cultural detenido de la población seleccionada, luego con ese panorama de información y con todos los elementos arrojados por dicho estudio, diseñar una estrategia de gestión educativa lo suficientemente contextualizada, para la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, con todos los elementos de valor para que esta sea viable y quede fundamentada en lo que expone Serna Gómez, Es un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio (Serna, 2003).

Desde Sun Tzu hasta Serna Gómez manifiestan que para lograr desarrollar una estrategia adecuadamente hay que seguir unas fases. Nosotros adoptamos las de este último, las cuales son:

- Definir a los estrategas. Vale la pena destacar el equipo de gestión educativa y los líderes organizacionales de nuestra institución escolar, ya que esta cuenta con una forma de organización de alguna manera moderna y dinámica; mas, es urgente incluir nuevos ajustes para evitar factores de riesgo, amenazas y estancamientos que impida continuar con la dinámica administrativa y caer en el activismo exagerado y no planeado que produce cansancio y descontrol rodeado de incertidumbre. Hoy no podemos continuar con la improvisación, mirando a ver que pasa si la gestión educativa va o no por buen camino, no podemos decir avanzar poco a poco, despacio y en el transcurso del año escolar vamos planeando lo que vamos a hacer, las metas, los propósitos y los objetivos los establecemos después; y algún día miraremos cómo evaluamos y a quiénes evaluamos. Por el contrario, hoy en día todas las actividades a realizar dentro de una institución educativa deben ser planeadas anticipadamente, socializadas, ajustadas y evaluadas por todo el personal docente en el menor tiempo posible, con agilidad, pero bien realizadas.

- El diagnóstico que es “una auditoria del entorno, de la competencia, de la cultura corporativa y de la fortaleza y debilidades internas.” (Serna, 2003, p. 25) Vale la pena destacar la etapa diagnostica en todo proyecto social a realizar, saber de dónde venimos y para donde vamos, con qué contamos para iniciar el proyecto de investigación, cuáles son las características políticas, económicas, sociales y culturales de la población objeto de estudio, al igual que las fortalezas y debilidades de dicho proyecto.

- Las opciones, es “definir los vectores o líneas de acción en el comportamiento en el futuro” (Serna, 2003, p. 26).

- La formulación estratégica: “Son los planes de acción concretos, con definición de responsables, proyección de tiempo, definición

de objetivos y las estrategias de cada área funcional y el diseño de planes de acción concretos". (Serna, 2003, p 27).

- La auditoría estratégica: "Se definirán unos índices que permitirán medir el desempeño de la organización" (Serna Gómez, 2003, p 28). Con relación a los conceptos dado por los diferentes campos del conocimiento lo que nosotros queremos es plantear o diseñar unas estrategias que le permita a nuestras directivos, administrativos y docentes en general, replantear su forma o estilo de gestión educativa; o apoyarse en esas nuevas acciones para ir fortaleciendo la manera de realizar su labor como docentes administrativos. Los objetivos, los propósitos, las tareas, las acciones, los planes operativos, los planes de evaluación y los planes de ajustes deben tener unos líderes o responsables para ser implementados, monitoreados, evaluados y ajustados; no podemos dejar esas nuevas estrategias o acciones al manejo de nadie o de todos. Teniendo un diagnóstico inicial nuestra propuesta alcanza por lo tanto una certeza de validez científica en la búsqueda de mejorar los niveles de convivencia a través de mejorar el proceso de gestión educativa. Debe asignarse con anterioridad un responsable de cada tarea o línea de acción.

B. Relación entre la gestión y la convivencia

Nos apoyaremos como fuentes fundamentales en los trabajos tratados por Casassus Juan, García Requena Filomena sobre gestión educativa y gestión administrativa, para implementar y fortalecer este aspecto en nuestra investigación. La gestión ha sido percibida a través de años como una acción autoritaria (Platón) o acción democrática (Aristóteles) o fenómeno burocrático (Max Weber) Casassus hace un estudio del fenómeno burocrático despertado por Weber. Su aporte se orientó hacia el estudio de la organización percibida como un proceso racionalizador que se

orienta a ajustar los medios con los fines que se ha dado esa organización.

En toda organización hay que planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar. Este direccionamiento puede ser de tipo administrativo o en el caso de una institución educativa es de tipo escolar. La experiencia nos hace reflexionar y llegar a pensar que debe existir una estrecha relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales que en una institución se debe llevar. Esta relación es directamente proporcional: Una gestión educativa dinámica y positiva, mejora la convivencia escolar y fortalece los lazos de trabajo en equipo, más una gestión estática y no planeada deteriora la convivencia, dañando canales de comunicación en el clima laboral (Casassus, 2000).

La gestión educativa es una ciencia relativamente nueva que une conceptos de la administración con los conceptos de educación, pero últimamente el discurso político influye directamente en su práctica. “En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática” (Casassus, 2000, p. 2). Para entender los planteamientos de la gestión educativa se deben estudiar los planteamientos de la administración, la gestión, la educación, así como pensar y entender las políticas educativas actuales.

Empecemos por conocer que: “el tema central de la teoría de la gestión es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización” (Casassus, 2000, p. 3). Pero este movimiento de la acción humana debe hacerse estableciendo objetivos y metas que deben ser bien claras en sus planteamientos.

Los aportes de los padres de la administración Frederic Taylor y Henri Fayol han sido importantes en la construcción de la gestión. Más tarde gerentes de grandes empresas como la General Electric

también han contribuido. Recordemos que desde comienzos la humanidad por ser una especie social, el ser humano, tiene la necesidad de organizarse. Por lo tanto, pensadores desde Platón hasta los actuales como Serna Gómez han buscado formas para mejorar y superar sistemas o modelos dentro de la organización de grupos de persona, con el fin de buscar la productividad por un lado y el bienestar del individuo, por otro. En los últimos cien años han ayudado los apuntes hechos por los gerentes de grandes compañías. Esos escritos tomaron una corriente casuística por ser empíricas, es decir, eran traídos por la experiencia concreta vivida por los gerentes en las grandes compañías del mundo además “el enfoque empírico resulta en que los temas de gestión salten de una temática a otra, sin lograr profundizar en la comprensión de los mecanismos que rigen la situación específica y como tampoco construir el sentido de la situación.” (Casassus, 2000, p. 4) Después de ello, las corrientes que precedieron emergen más de modelos teóricos.

Para el corto tiempo en el que se ha desarrollado la gestión se han concebido varios modelos, unos supliendo las necesidades de los que le preceden, lo cual no quiere decir que lo invalida “Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.”

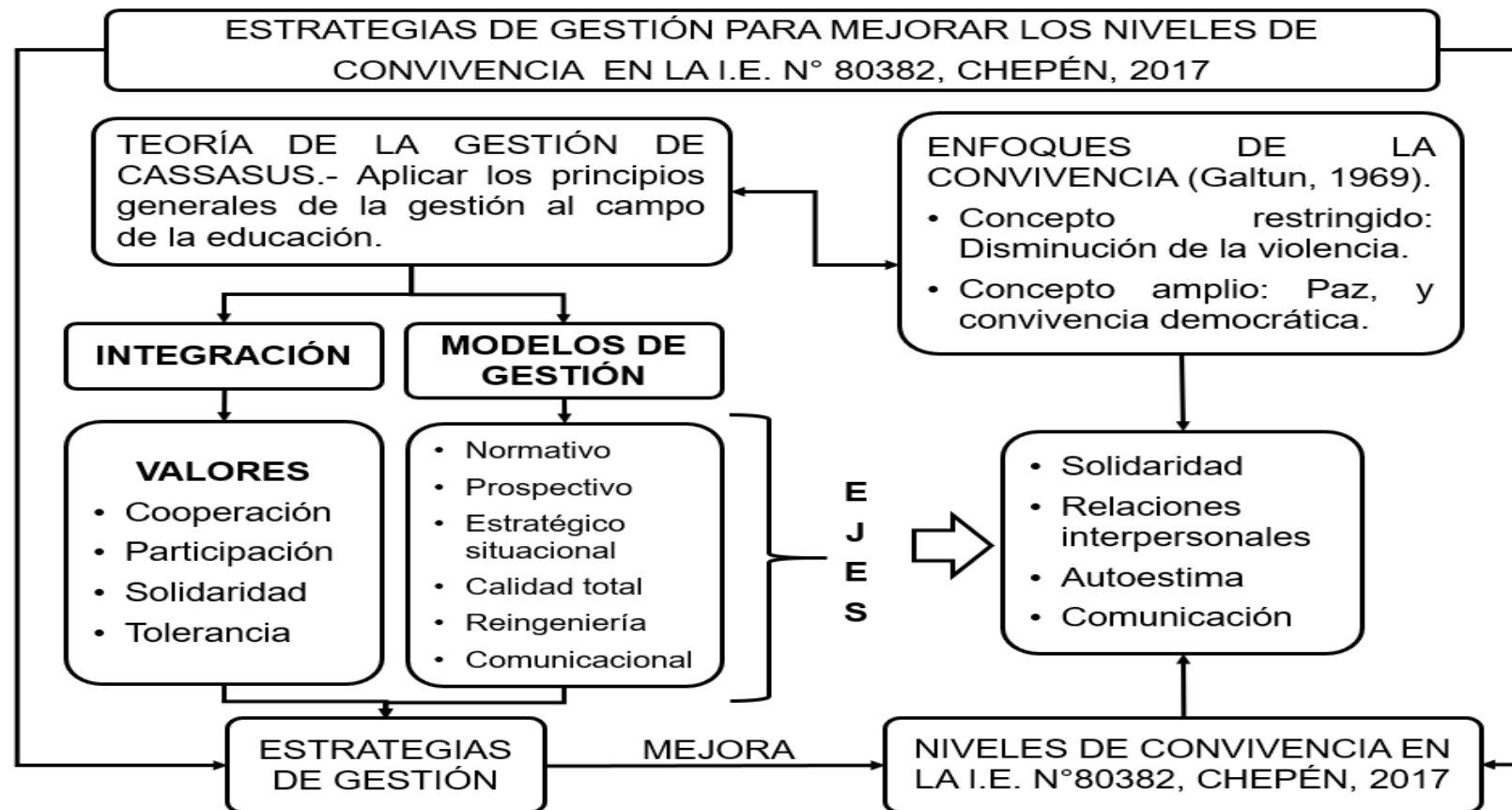
(Casassus, 2000, p. 7) Los modelos de gestión se han venido desarrollando desde lo estructural, rígido, autoritario y vertical hasta hoy en día con tendencia a lo rápido, flexible, deliberado y dialógico, sin desconocer los primeros. Estos siete modelos son los que Casassus nos expone, sin embargo, otros autores nos exponen otros tipos de modelos menos formales. Recordemos que ya hemos hablado de los proyectos estratégicos de Serna Gómez. Estos siete modelos expuestos por Casassus son los más formales dentro de la gestión administrativa, sin embargo, encontramos que

la palabra gestión se aplica en recientes modelos para dar una necesaria, pero rápida respuesta de una viabilidad práctica, así tenemos: Gestión para el cambio, gestión para el conocimiento, gestión de calidad, gestión para la excelencia, gestión ética, etc., algunos de ellos toman fuerza otros tan pronto dan respuesta inmediata a un determinado asunto desaparecen.

2.3. MODELO TEÓRICO

Figura 2

Modelo teórico de la estrategia de gestión para mejorar los niveles de convivencia en la I.E. N° 80382, Chepén, 2017



Fuente: Elaboración propia.

Observamos en la Figura N° 2, que para el diseño de las estrategias de gestión, para mejorar los niveles de convivencia en la Institución Educativa N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, se ha tomado en cuenta la teoría de la gestión de Cassasus, donde se considera la aplicación de los principios generales de la gestión al campo educativo. De esta manera se promueve la integración de los docentes y demás agentes educativos a través de la práctica de valores como la cooperación, participación, solidaridad y tolerancia. Estos valores serán insertados en las estrategias relacionadas con la solidaridad, relaciones interpersonales, autoestima y comunicación, consideradas como ejes de la convivencia en esta institución educativa.

Además, en la teoría de la Gestión de Cassasus, se indica que la aplicación de los principios de gestión en la educación tiene relación con el desarrollo de los modelos de gestión como son el normativo, prospectivo, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicación, modelos que han sido tomados en cuenta para ser incorporados en la práctica educativa y los diversos procesos de gestión de esta Institución educativa.

En relación a la convivencia profesional docente y por ende de los demás agentes educativos se ha considerado como base teórica el enfoque de la convivencia de Galtun (1969), quien señala que existe una concepción restringida de la convivencia, relacionada con la atención a la agresividad y violencia que se presenta entre los integrantes de la comunidad educativa. Señala además que en el enfoque amplio, debemos promover una cultura de paz y la práctica de la convivencia democrática.

De esta manera se diseñaron las estrategias de gestión, con el propósito de impulsar la mejora de los niveles de convivencia en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, así como de sus dimensiones: solidaridad, relaciones interpersonales, autoestima y comunicación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1.1. Resultados de la encuesta sobre la convivencia profesional docente

A. Resultados generales

Tabla 9

Nivel de desarrollo de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

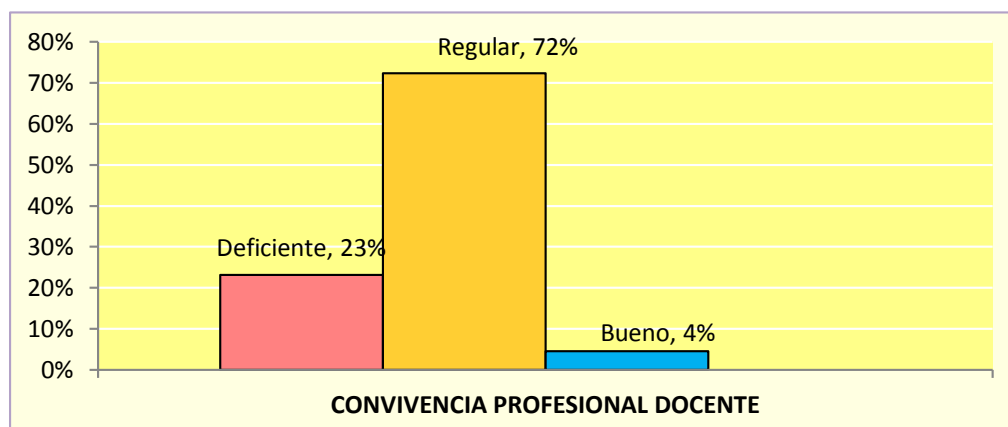
NIVEL DE VALORACIÓN	CONVIVENCIA PROFESIONAL DOCENTE	
	Nº	%
Deficiente	31	23%
Regular	97	72%
Bueno	6	4%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Figura 3

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Observamos en la tabla 9 y figura 3, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la convivencia profesional docente, el 23% se ubica en el nivel deficiente, el 72% en el nivel regular y el 4% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de la convivencia profesional docente se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de mejorar la interacción entre docentes y demás agentes en esta institución educativa.

Tabla 10

Nivel de desarrollo de la dimensión Solidaridad, de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

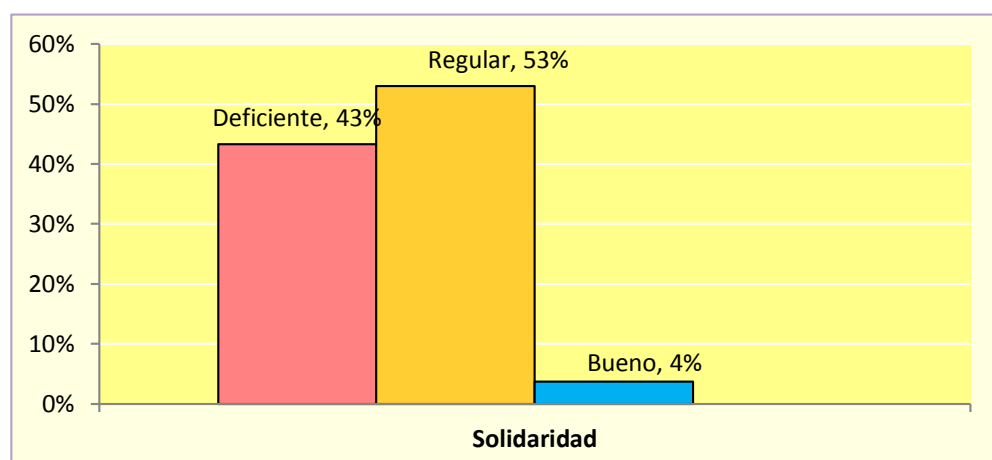
VALORACIÓN	DIMENSIÓN SOLIDARIDAD	
	Nº	%
Deficiente	58	43%
Regular	71	53%
Bueno	5	4%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 4

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Solidaridad de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 10 y figura 4, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión solidaridad, de la convivencia profesional docente, el 43% se ubica en el nivel deficiente, el 53% en el nivel regular y el 4% en el nivel bueno.

En base a estos resultados, deducimos que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de la dimensión solidaridad, de la convivencia profesional docente se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de mejorar la solidaridad entre docentes y demás agentes en esta institución educativa.

Tabla 11

Nivel de desarrollo de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

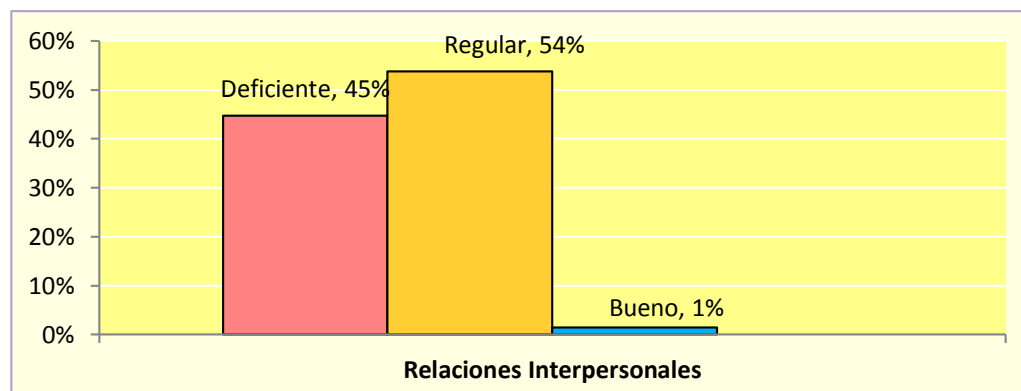
VALORACIÓN	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	
	Nº	%
Deficiente	60	45%
Regular	72	54%
Bueno	2	1%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 5

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de dimensión Relaciones Interpersonales, de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 11 y figura 5, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión relaciones interpersonales, de la convivencia profesional docente, el 45% se ubica en el nivel deficiente, el 54% en el nivel regular y el 1% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de la dimensión relaciones interpersonales, de la convivencia profesional docente se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y demás agentes en esta institución educativa.

Tabla 12

Nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

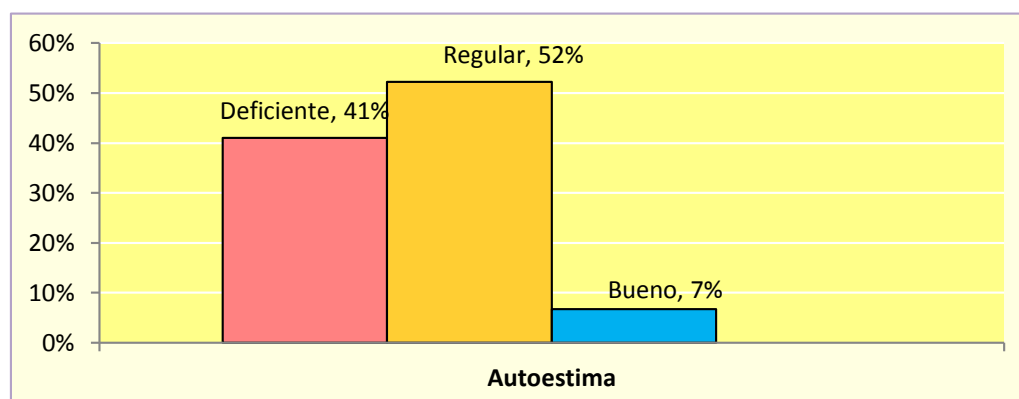
VALORACIÓN	DIMENSIÓN: AUTOESTIMA	
	Nº	%
Deficiente	55	41%
Regular	70	52%
Bueno	9	7%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Figura 6

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima, de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 12 y figura 6, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión autoestima de la convivencia profesional docente, el 41% se ubica en el nivel deficiente, el 52% en el nivel regular y el 7% en el nivel bueno.

Resultados que nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima de la convivencia profesional docente se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de mejorar el desarrollo de la autoestima de los docentes y demás agentes, para mejorar la convivencia profesional en esta institución educativa.

Tabla 13

Nivel de desarrollo de la dimensión Comunicación de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

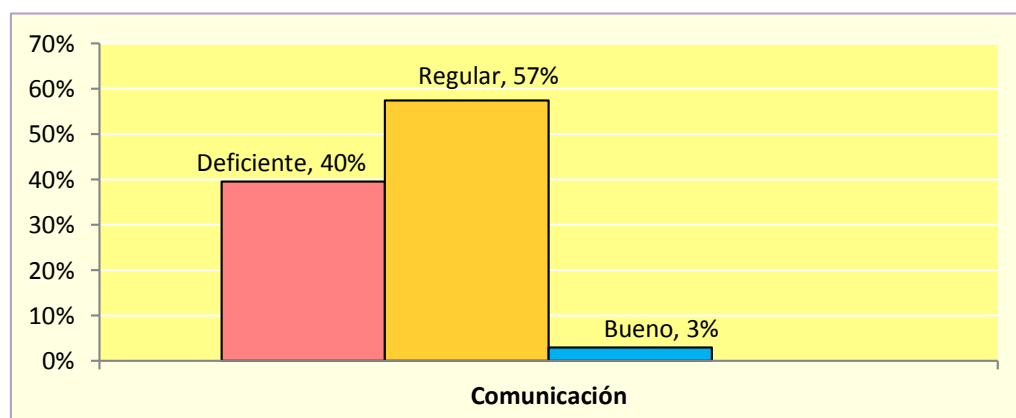
VALORACIÓN	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	
	Nº	%
Deficiente	53	40%
Regular	77	57%
Bueno	4	3%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 7

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Comunicación de la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 13 y figura 7, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión comunicación, de la convivencia profesional docente, el 40% se ubica en el nivel deficiente, el 57% en el nivel regular y el 3% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de la dimensión comunicación, de la convivencia profesional docente se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de mejorar los niveles de comunicación entre docentes y demás agentes en esta institución educativa.

B. Resultados por Agentes Educativos

Tabla 14

Nivel de desarrollo de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

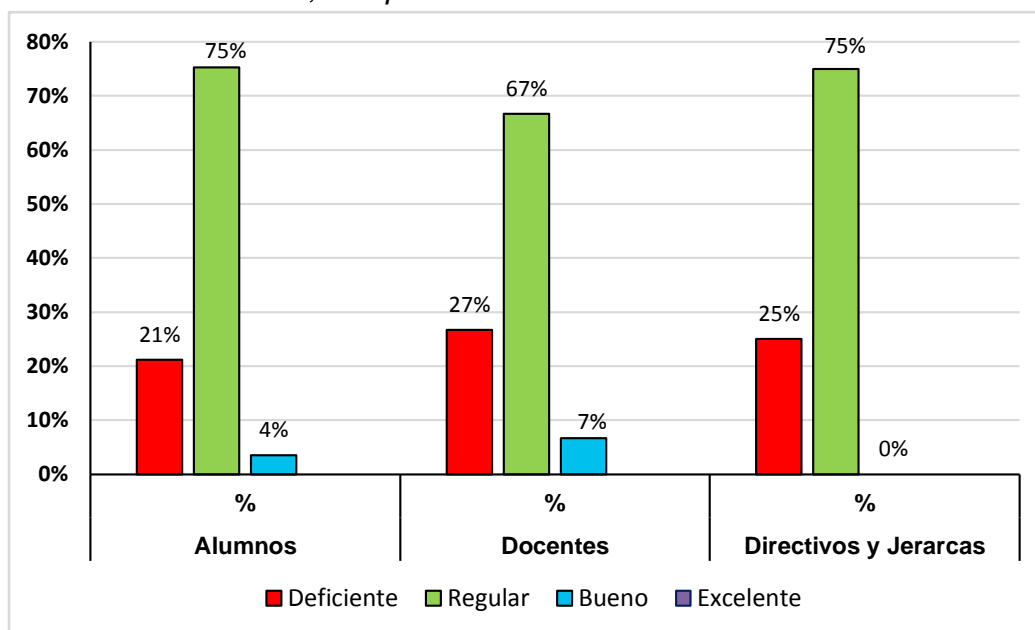
AGENTES VALORACIÓN	CONVIVENCIA PROFESIONAL DOCENTE					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	18	21%	12	27%	1	25%
Regular	64	75%	30	67%	3	75%
Bueno	3	4%	3	7%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado : Elaboración propia

Figura 8

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado : Elaboración propia.

Apreciamos en la tabla 14 y figura 8, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la convivencia profesional docente, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 21% que se ubica en el nivel deficiente, el 75% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 4% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 27% que se encuentra en el nivel deficiente, el 67% respondió que es regular y el 7% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 25% señalan que es deficiente, el 75% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 15

Nivel de desarrollo de la dimensión solidaridad, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

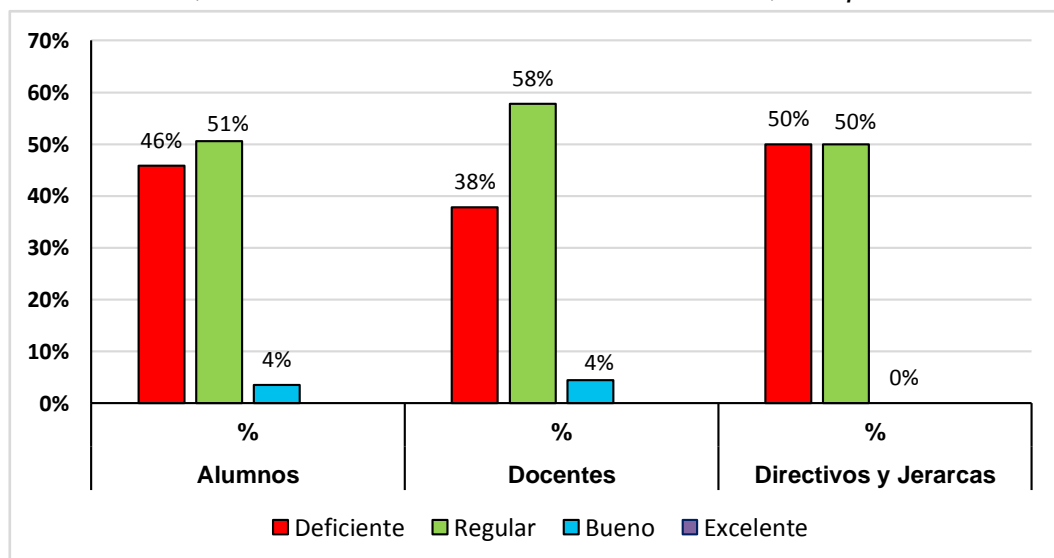
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN SOLIDARIDAD					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	39	46%	17	38%	2	50%
Regular	43	51%	26	58%	2	50%
Bueno	3	4%	2	4%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 9

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Solidaridad, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado : Elaboración propia.

En la tabla 15 y figura 9, observamos que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión Solidaridad, de la convivencia profesional docente, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 46% que se ubica en el nivel deficiente, el 51% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 4% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 38% que se encuentra en el nivel deficiente, el 58% respondió que es regular y el 4% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 16

Nivel de desarrollo de la dimensión Relaciones Interpersonales de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

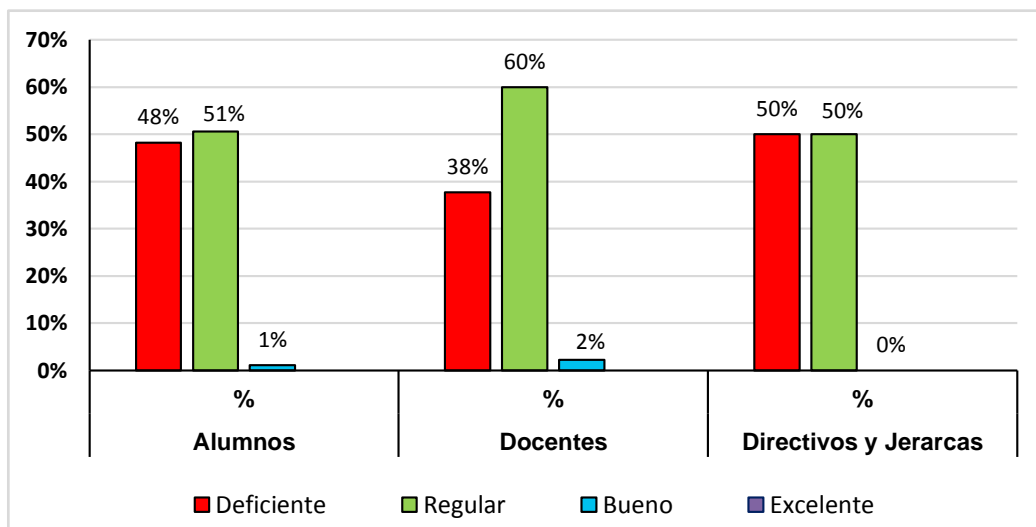
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	41	48%	17	38%	2	50%
Regular	43	51%	27	60%	2	50%
Bueno	1	1%	1	2%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 10

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Relaciones Interpersonales, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 16 y figura 10, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión relaciones interpersonales de la convivencia profesional docente, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 48% que se ubica en el nivel deficiente, el 51% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 1% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 38% que se encuentra en el nivel deficiente, el 60% respondió que es regular y el 2% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 17

Nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

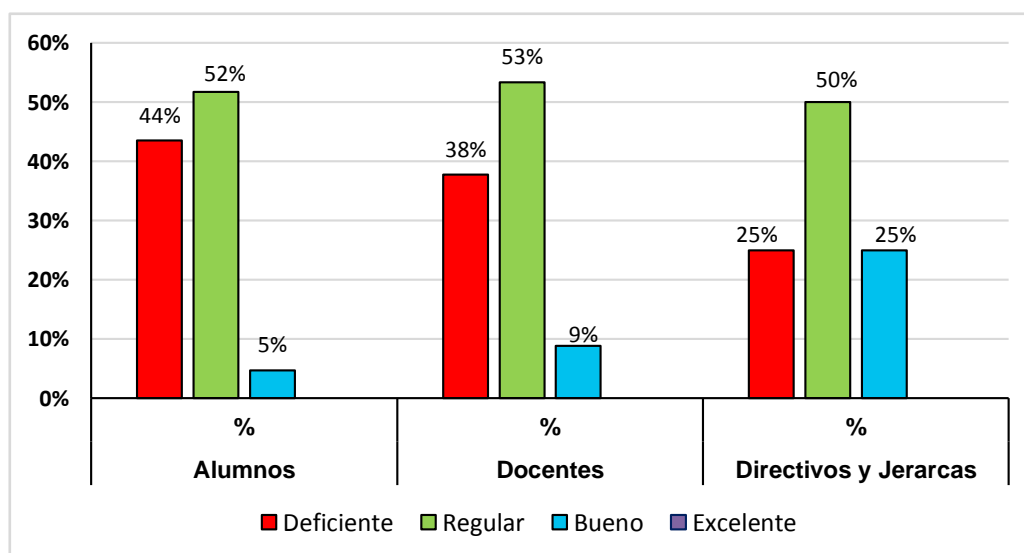
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN: AUTOESTIMA					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	37	44%	17	38%	1	25%
Regular	44	52%	24	53%	2	50%
Bueno	4	5%	4	9%	1	25%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 11

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado : Elaboración propia.

En la tabla 17 y figura 11, visualizamos que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en

relación al nivel de desarrollo de la dimensión Autoestima de la convivencia profesional docente, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 44% que se ubica en el nivel deficiente, el 52% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 5% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 38% que se encuentra en el nivel deficiente, el 53% respondió que es regular y el 9% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 25% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 25% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 18

Nivel de desarrollo de la dimensión Comunicación, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

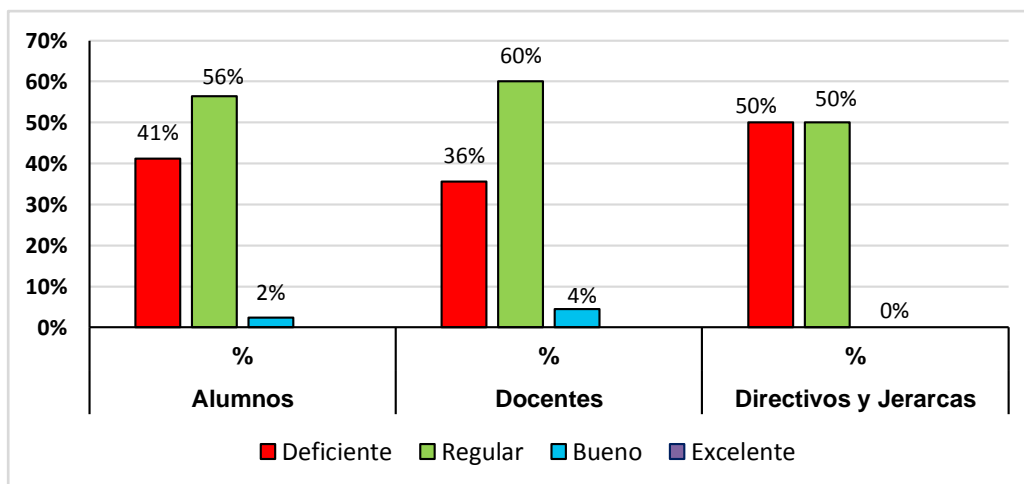
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	35	41%	16	36%	2	50%
Regular	48	56%	27	60%	2	50%
Bueno	2	2%	2	4%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 12

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión comunicación, de la Convivencia profesional docente, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Observamos en la tabla 18 y figura 12, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la dimensión Comunicación de la convivencia profesional docente, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 41% que se ubica en el nivel deficiente, el 56% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 2% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 36% que se encuentra en el nivel deficiente, el 60% respondió que es regular y el 4% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

3.1.2. Resultados de la encuesta sobre las Estrategias de Gestión

A. Resultados generales

Tabla 19

Nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

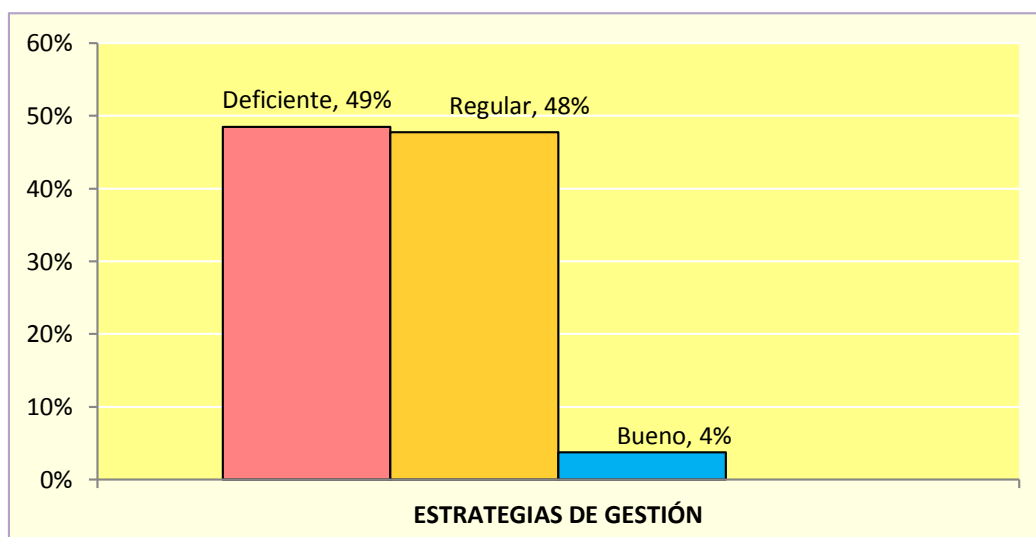
VALORACIÓN	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN	
	Nº	%
Deficiente	34	25%
Regular	98	73%
Bueno	2	1%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 13

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 19 y figura 13, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, el 25% se ubica en el nivel deficiente, el 73% en el nivel regular y el 1% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de optimizar las Estrategias de Gestión, para mejorar la convivencia profesional en esta institución educativa.

Tabla 20

Nivel de desarrollo de la dimensión: Estrategias para promover la solidaridad, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

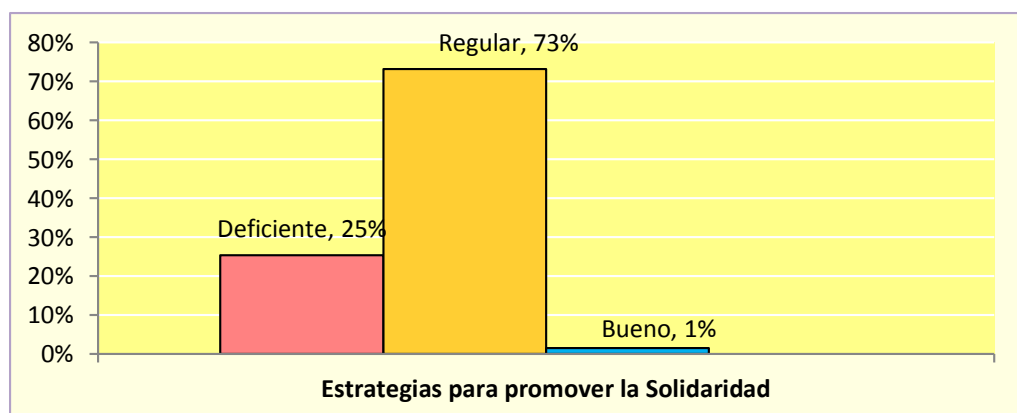
VALORACIÓN	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SOLIDARIDAD	
	Nº	%
Deficiente	65	49%
Regular	64	48%
Bueno	5	4%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 14

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión estrategias para promover la solidaridad, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

En la tabla 20 y figura 14, apreciamos que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para promover la soidaridad, el 49% se ubica en el nivel deficiente, el 48% en el nivel regular y el 4% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, se ubica en el nivel deficiente y regular, aspecto que describe la necesidad de optimizar las Estrategias de Gestión para promover la solidaridad entre docentes y demás agentes educativos.

Tabla 21

Nivel de desarrollo de la dimensión: Estrategias de relaciones interpersonales, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

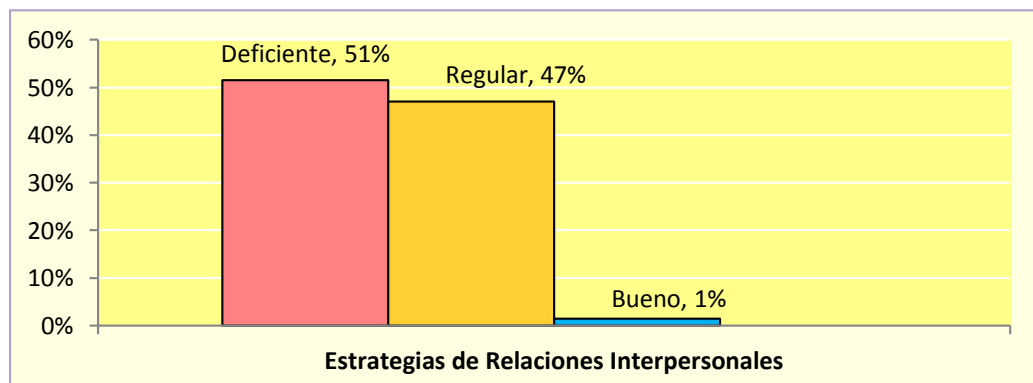
VALORACIÓN	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DE RELACIONES INTERPERSONALES	
	Nº	%
Deficiente	69	51%
Regular	63	47%
Bueno	2	1%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Figura 15

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de las Estrategias de Relaciones Interpersonales, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 21 y figura 15, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar las relaciones interpersonales, el 51% se ubica en el nivel deficiente, el 47% en el nivel regular y el 1% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar las relaciones interpersonales, se ubica en el nivel regular, aspecto que describe la necesidad de optimizar las Estrategias de Gestión para promover la mejora de las relaciones interpersonales, entre docentes y demás agentes educativos.

Tabla 22

Nivel de desarrollo de la dimensión: Estrategias de Autoestima, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

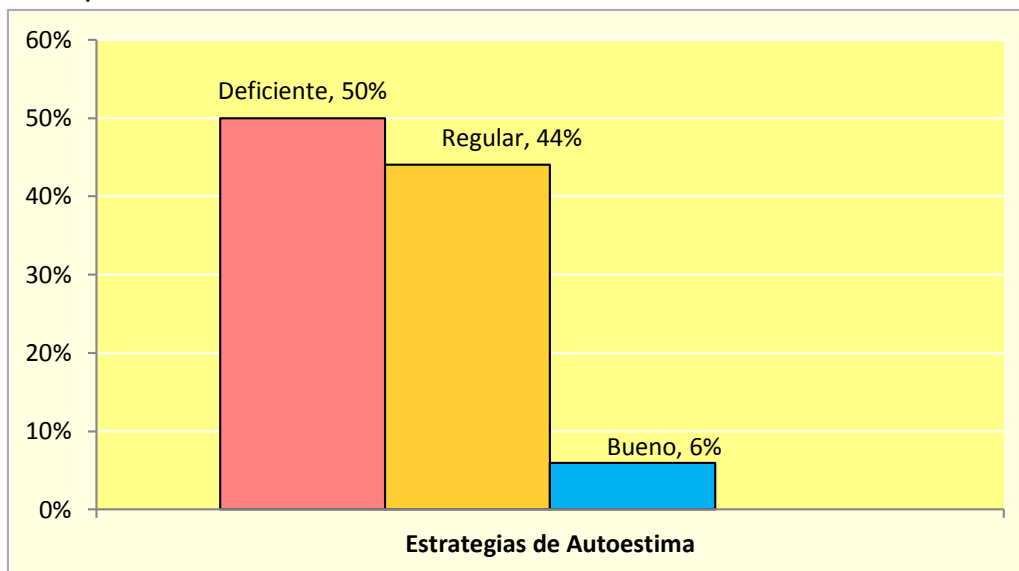
VALORACIÓN	DIMENSIÓN. ESTRATEGIAS DE AUTOESTIMA	
	Nº	%
Deficiente	67	50%
Regular	59	44%
Bueno	8	6%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 16

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Autoestima en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se observa en la tabla 22 y figura 16, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para la mejora de la autoestima, el 50% se ubica en el nivel deficiente, el 44% en el nivel regular y el 6% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión de promoción de la Autoestima, se ubica en el nivel deficiente y regular, aspecto que describe la necesidad de optimizar este tipo de Estrategias de Gestión para promover la mejora de la Autoestima de los docentes y mejora de la convivencia en esta institución educativa.

Tabla 23

Nivel de desarrollo de la dimensión: Estrategias de comunicación, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

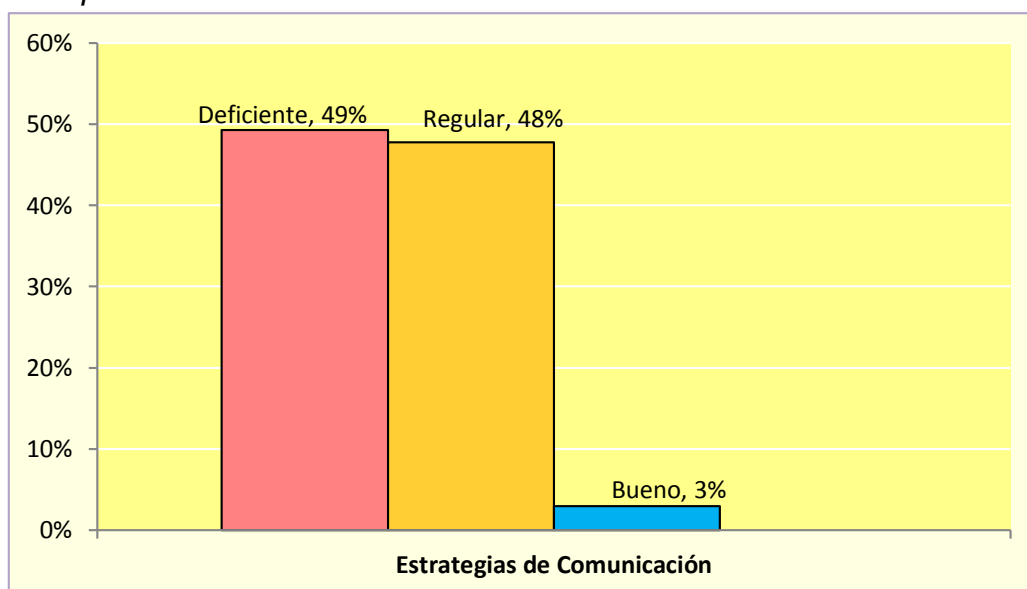
VALORACIÓN	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN	
	Nº	%
Deficiente	66	49%
Regular	64	48%
Bueno	4	3%
Excelente	0	0%
Total	134	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 17

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Comunicación, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

En la tabla 23 y figura 17, observamos que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar la comunicación, el 49% se ubica en el nivel deficiente, el 48% en el nivel regular y el 3% en el nivel bueno.

Estos resultados nos indican que la mayor cantidad de agentes educativos consideran que el nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar la comunicación, se ubica en el nivel deficiente y regular, aspecto que describe la necesidad de optimizar estas estrategias de gestión y favorecer de esta manera una mejora comunicación e interacción entre docentes y demás agentes educativos.

B. Resultados por agentes educativos

Tabla 24

Nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, por agentes educativos, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

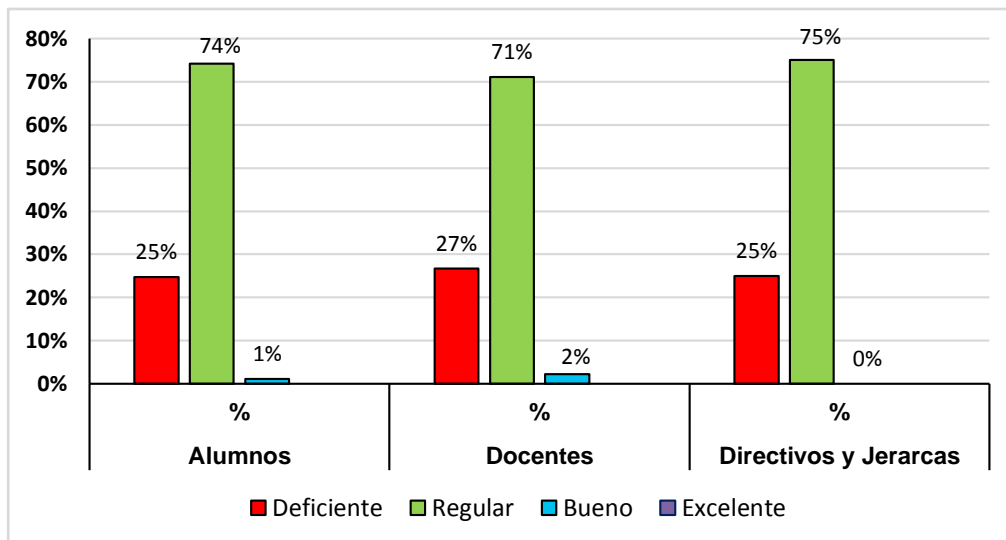
AGENTES VALORACIÓN	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	21	25%	12	27%	1	25%
Regular	63	74%	32	71%	3	75%
Bueno	1	1%	1	2%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 18

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 24 y figura 18, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 25% que se ubica en el nivel deficiente, el 74% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 1% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 27% que se encuentra en el nivel deficiente, el 71% respondió que es regular y el 2% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 25% señalan que es deficiente, el 75% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 25

Nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias para promover la solidaridad, por agentes educativos, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

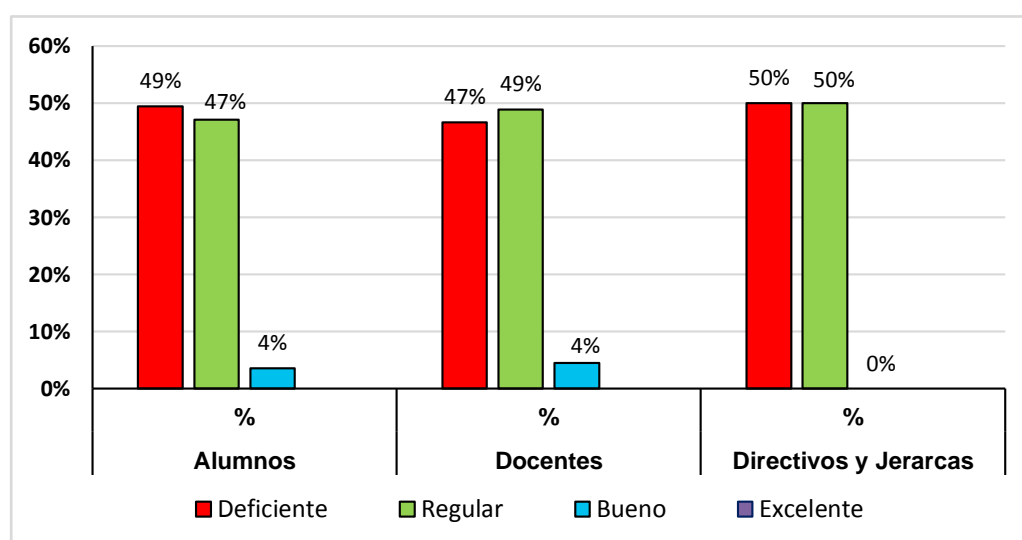
VALORACIÓN	AGENTES	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SOLIDARIDAD					
		Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente		42	49%	21	47%	2	50%
Regular		40	47%	22	49%	2	50%
Bueno		3	4%	2	4%	0	0%
Excelente		0	0%	0	0%	0	0%
Total		85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 19

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias para promover la Solidaridad, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente: Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 25 y figura 19, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar la Solidaridad, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 49% que se ubica en el nivel deficiente, el 47% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 4% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 47% que se encuentra en el nivel deficiente, el 49% respondió que es regular y el 4% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 26

Nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Relaciones Interpersonales, por agentes educativos, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

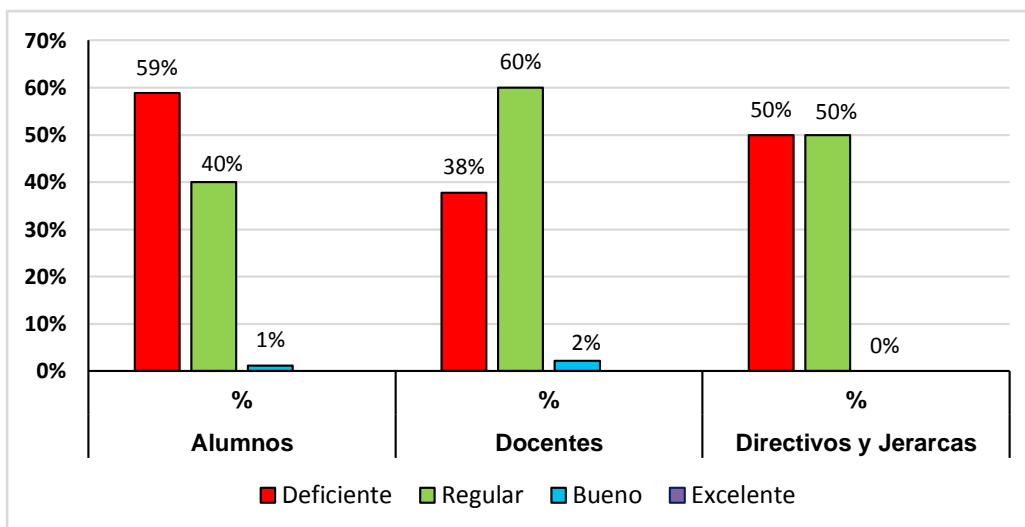
AGENTES VALORACIÓN	Estrategias de Relaciones Interpersonales					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	50	59%	17	38%	2	50%
Regular	34	40%	27	60%	2	50%
Bueno	1	1%	1	2%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 20

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Relaciones Interpersonales, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Elaborado: Elaboración propia.

Observamos en la tabla 26 y figura 20, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar las Relaciones Interpersonales, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 59% que se ubica en el nivel deficiente, el 40% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 1% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 38% que se encuentra en el nivel deficiente, el 60% respondió que es regular y el 2% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 27

Nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Autoestima, por agentes educativos, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

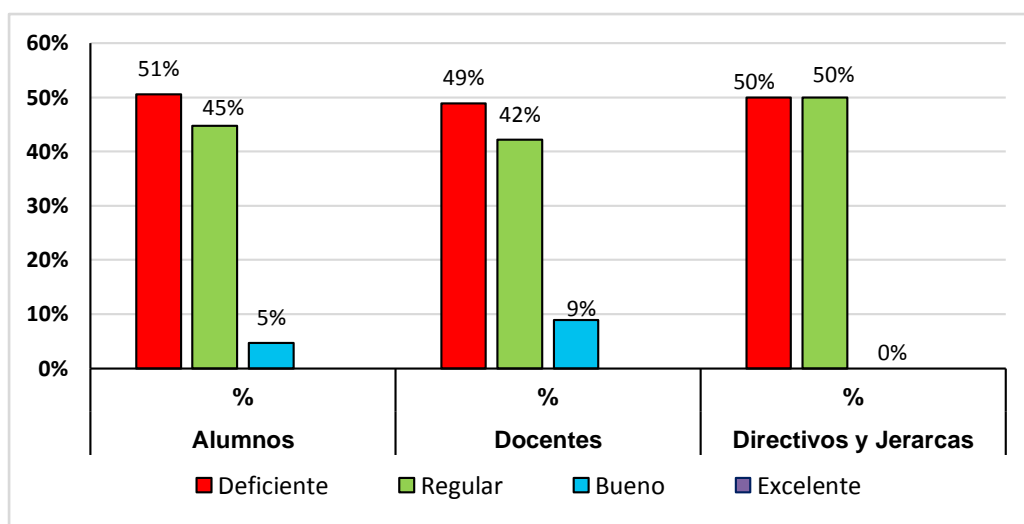
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DE AUTOESTIMA					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	43	51%	22	49%	2	50%
Regular	38	45%	19	42%	2	50%
Bueno	4	5%	4	9%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 21

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias para promover la Autoestima, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Fuente : Cuestionario de Convivencia profesional docente, Chepén - 2017.

Elaborado: Elaboración propia.

Se aprecia en la tabla 27 y figura 21, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejorar la Autoestima, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 51% que se ubica en el nivel deficiente, el 45% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 5% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 49% que se encuentra en el nivel deficiente, el 42% respondió que es regular y el 9% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

Tabla 28

Nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Comunicación, por agentes educativos, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017

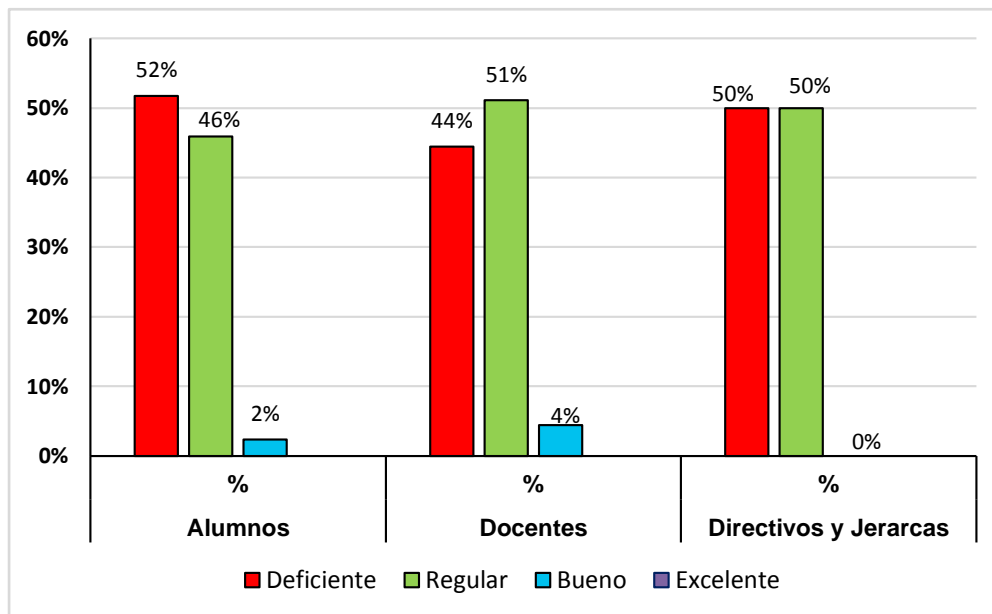
AGENTES VALORACIÓN	DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN					
	Alumnos		Docentes		Directivos y Jerarcas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	44	52%	20	44%	2	50%
Regular	39	46%	23	51%	2	50%
Bueno	2	2%	2	4%	0	0%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%
Total	85	100%	45	100%	4	100%

Fuente: Cuestionario de Estrategias de Gestión, aplicado a los Directivos, Docentes y Estudiantes de la I.E. N° 80382 “C.A.O.”, Chepén – 2017.

Elaborado: Elaboración propia

Figura 22

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la dimensión Estrategias de Comunicación, según agentes educativos, de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén – 2017



Elaborado: Elaboración propia.

Se visualiza en la tabla 28 y figura 22, que de los 134 agentes educativos de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, encuestados, en relación al nivel de desarrollo de las Estrategias de Gestión para mejora la Comunicación, según los agentes encuestados, respondieron de la siguiente manera:

Los estudiantes señalaron en un 52% que se ubica en el nivel deficiente, el 46% respondió que se encuentra en el nivel regular y el 2% considera que alcanza el nivel bueno.

Los docentes consideran en un 44% que se encuentra en el nivel deficiente, el 51% respondió que es regular y el 4% lo califica como bueno.

Los Directivos y Jerarcas: en un 50% señalan que es deficiente, el 50% lo considera como regular y el 0% respondió que es bueno.

De los resultados presentados se observa que el mayor porcentaje de agentes educativos lo ubica en el nivel regular.

3.2. PROPUESTA ALTERNATIVA

PROGRAMA DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA PROFESIONAL DOCENTE EN LA I.E. N° 80382 “CARLOS A. OLIVARES” - CHEPÉN, 2017

3.2.1. Datos generales

I.E. : I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” - Chepén.

Lugar : Chepén.

Provincia: Chepén.

3.2.2. Objetivos

- Estructurar un conjunto de estrategias de gestión, para mejorar la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” - Chepén, 2017.
- Seleccionar las estrategias de gestión, para mejorar la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” - Chepén, 2017.
- Mejorar el nivel de Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares” - Chepén, 2017.

3.2.3. Cronograma

N°	ACTIVIDADES	Año: 2017							
		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Set.	Oct.	Nov.
1.	Reunión de sensibilización y difusión del proyecto	x							
2.	Diagnóstico del nivel de desarrollo de la convivencia en la I.E. N° 80382 "C.A.O."	x							
3.	Jornada de análisis de los resultados y elaboración de compromisos.		x						
4.	Elaboración de la propuesta teórica de la Estrategia de gestión para mejorar la Convivencia profesional docente en la I.E. N° 80382 "Carlos A. Olivares" - Chepén, 2017.		x						
5.	Diseño de la Propuesta alternativa del programa de estrategia de gestión para mejorar la convivencia profesional docente.		x						
6.	Desarrollo de la propuesta de programa de estrategia de gestión para mejorar la convivencia profesional docente (Talleres)			x	x	x	x	x	
7.	Evaluación del impacto de la propuesta de programa de estrategia de gestión, en la mejora de la convivencia profesional docentes en la I.E. N° 80382 "Carlos A. Olivares" - Chepén, 2017.								x
8.	Difusión de los resultados y conclusiones del proyecto desarrollado.								x

3.2.4. Actividades y estrategias

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TEMPORALIZACIÓN	PROPÓSITO	RESPONSABLE(S)
	ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA SOLIDARIDAD				
1.	Coordinación del trabajo.	Calendario de actuaciones. Rendición de responsabilidades.	Según lo planeado en el calendario de la institución.	Para cumplir lo planeado y mantener la armonía y convivencia.	Coordinadores: de convivencia y académicos.
2.	Organización Flexible.	Con acuerdos de propuestas razonables dadas por escrito y avaladas con los jefes de los entes correspondientes. Cabe aclarar que estas propuestas no se encuentran en el cronograma anual y son factores de riesgo o apoyo de los objetivos de la organización, por lo tanto, no toda nueva propuesta se puede aceptar.	No tienen un tiempo específico, sino que surgen en la dinámica del trabajo.	Para apoyar o reforzar los objetivos de la organización en la institución y para dar cumplimiento a nuevas expectativas de la Secretaría de Educación del distrito, la alcaldía o el Ministerio de Educación.	Jefes de los entes (áreas o campos) correspondientes
3.	Organización por objetivos.	Por medio de grupos de trabajo, áreas o campos del conocimiento y comités se proponen, se dialogan y se validan los objetivos para cumplir con la organización del horizonte institucional.	En la planeación anual con monitores bimestrales.	Establece de forma expresa la importancia que posee en cualquier actividad organizativa la prioridad de unos objetivos claros, de tal forma que establecidos y teniendo un control sobre la	Coordinadores, jefes de áreas o campos de pensamiento

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TEMPORALIZACIÓN	PROPÓSITO	RESPONSABLE(S)
				consecución de los mismos, se consigue un funcionamiento correcto y adecuado de las instituciones.	
4.	El círculo familiar debe constituirse en una unidad educativa con la escuela.	Escuela de padres. Refuerzo de los valores de base manejados por la institución en cada reunión de padres de familia.	Mínimo seis veces por año, es decir, Una con las entregas de boletines más otras dos extraordinarias de socialización para enseñarle al acudiente a educar en valores.	El estudiante unifique su aprendizaje en valores humanos.	Orientadores y docentes.
5.	Identificar grupos aliados, grupos opositores, situaciones problemáticas.	Creando un sistema escrito de fichas, detallando los grupos de trabajo, opositores y situaciones problemáticas más comunes en la institución	Desde el comienzo del año, con revisiones mensuales.	Conocer vías de trabajo difíciles y en las que se deben hacer trabajos especiales de convivencia.	Directores y/o coordinadores

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TEMPORALIZACIÓN	PROPÓSITO	RESPONSABLE(S)
	ESTRATEGIAS DE RELACIONES INTERPERSONALES				
6.	Implementar y desarrollar estrategias educativas de convivencia.	Invitando a la participación activa de Directivas, Administrativos, padres y madres de familia, estudiantes y docentes a través de los siguientes mecanismos de participación Consejo de padres, consejo de maestros, consejo estudiantil, mesa de trabajos, escuela de padres.	Anualmente. En la planeación institucional a realizarse en la primera semana académica de cada año escolar.	Mejorar los niveles de convivencia con acciones y vías preestablecidas.	Directivos, Administrativos, padres y madres de familia, estudiantes y docentes.
7.	Fortalecimiento del capital humano y Desarrollo de factores de armonía interpersonal y grupal.	Atención a las necesidades del personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia. Respeto por la dignidad humana. Confianza mutua. Apoyo a la innovación y a nuevos proyectos. Atención de celebraciones especiales.	La institución lo organiza dentro de su planeación institucional anual dándole una importancia de una vez por semestre para cada espacio, logrando un mínimo de doce espacios de interacción en el año.	Mejorar el bienestar humano por medio de las Convivencia profesional docente.	Directores, coordinadores, orientadores y docentes.
8.	Hallar espacios donde se fortalezcan vínculos de amistad, trabajo	A través del equipo de gestión, quienes deben estar atentos al surgimiento de nuevos equipos de trabajo y necesidades de espacio.	En el momento en que se requiera.	Mejorar los niveles de convivencia en la comunidad escolar.	Comité de bienestar.

	en equipo, camaradería sin perder valores como la responsabilidad y la autonomía.				
9.	Estrategia un liderazgo interpersonal administrativo.	Planeando, organizando, gestionando, delegando y actuando.	Según el calendario de la planeación.	Para lograr un dialogo constante entre los integrantes de la acción pedagógica sin perder la jerarquía y el orden de la planeación.	Directores y coordinadores.
10.	Análisis del progreso en un medio de convivencia dinámico.	Con informes mensuales del cumplimiento de actividades de convivencia según los objetivos y las actividades planeadas.	Mensualmente.	Evaluar la convivencia y controlar conflictos surgidos de las acciones humanas.	Agentes de cambio, analíticos y motivadores de las innovaciones escolares.

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TEMPORALIZACIÓN	PROPÓSITO	RESPONSABLE(S)
ESTRATEGIAS DE AUTOESTIMA					
11.	Agentes de cambio, analíticos y motivadores de las innovaciones escolares.	Por medio de un grupo gestor de calidad: propositivo, líder organizador y evaluador.	En todo momento desde el inicio del año y con reuniones mensuales.	El grupo generador de análisis es el responsable en primer grado de asumir la criticidad de la realidad circundante. Se incidirá en la dimensión personal.	Directores y el comité de calidad.
12.	Conocer los límites y posibilidades de los diferentes integrantes y de cada uno de los grupos.	Creando un sistema escrito de fichas, detallando las habilidades de los integrantes de cada uno de los grupos de trabajo.	Desde el comienzo del año escolar con revisiones mensuales.	Saber el potencial de trabajo dentro del sistema humano, en el desarrollo de la labor pedagógica y convivencia.	Coordinadores y jefes de área o campo de pensamiento.
13.	Desarrollar y fortalecer la autoestima e Identidad institucional, sentido de pertenencia, concientización en la autonomía para el desarrollo personal y social.	A través del trabajo en equipo. Confianza mutua. Capacitación permanente. Sensibilización humana. Símbolos y signos: Uniforme, himnos, Historia y Tradición institucional.	Iniciando el año por medio de un proceso de capacitación y sensibilización a todo el personal: Administrativo, docente, servicios generales, estudiantes y padres de familia.	Para mejorar los niveles de convivencia y consolidarse como institución amable, dialogante, consciente y de progreso.	Directores y/o coordinadores y docentes.

14.	El maestro como mediador social y cultural	Definiendo las políticas, la filosofía y la identidad cultural de la institución. Se trabaja cada trimestre en grupos específicos de docentes, teniendo siempre presente el direccionamiento de la institución.	En todo momento y su direccionamiento se elabora en un plazo máximo de cada tres meses.	Porque se debe explicar muy bien a toda la comunidad educativa y especialmente a las familias la forma de organización que se tiene en la institución, las razones para hacer cambios, la reflexión profunda sobre las consecuencias de esos posibles cambios y el éxito del proceso.	Docentes
15.	Actualizar valores fundamentales como son la dignidad, el respeto, la justicia y la solidaridad, la tolerancia y la autoestima.	Fortalecerlos ajustarlos permanentemente por medio de todas las áreas del conocimiento.	En todo momento el docente debe estar atento a los signos de antivalores para enseñar los correctos valores.	Concientización del valor humano para mejorar niveles de convivencia.	Directores, coordinadores, administrativos, docentes, padres de familia y estudiantes.

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	TEMPORALIZACIÓN	PROPÓSITO	RESPONSABLE(S)
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN					
16.	Gestionar las líneas estratégicas de la institución educativas desarrollando una cultura de evaluación	A través de la estrategia del P.H.V.A (Planear, Hacer, verificar, actuar). Usando la estrategia del D.O.F.A. (Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas)	Al inicio del año escolar con la planeación institucional. Seguimiento y control al finalizar el primer semestre y finalizando el segundo.	Para posibilitar, monitorear y mejorar la organización y las líneas estratégicas de gestión en la institución.	Directores y/o coordinadores
17.	Conocer las dimensiones de los centros escolares más próximos a la institución con el fin de interactuar actividades con ellos.	Manejo de fichas de identificación. Relaciones políticas y de amistad con las instituciones cercanas. Impulsando actividades recreativas, deportivas, culturales y académicas.	En todo momento desde el inicio del año.	Mejorar acciones de convivencia.	Directores, coordinador, orientación y docentes.
18.	Equilibrio armónico entre la administración, la gestión educativa y la Convivencia profesional docente.	Estableciendo relaciones de trabajo cooperativo, ágil, eficiente, eficaz y progresista	En todo momento.	Las acciones establecidas se desarrollen en un ambiente de cordialidad, cooperación y confianza mutua	Coordinadores.

19.	Contextualizar las políticas educativas.	Analizar y definir las políticas educativas en mesas de trabajo, foros con personal docto en el área específica, Talleres para padres de familia, docentes y personal administrativo.	De acuerdo a la publicación y divulgación de las políticas educativas.	Para entender, comprender y manejar adecuadamente los lineamientos de las políticas educativas a nivel nacional, regional y local.	Directores, coordinador, docentes, padres de familia y estudiantes.
20.	Gestionar el Desarrollo de medios de comunicación.	El periódico institucional. Emisora Direcciones electrónicas actualizadas. Servicio de red común a la institución. Incluyendo directivos, docentes, padres de familia y estudiantes. Circulares. Cartelera central de información.	Periódicamente según el Plan Operativo Anual y cuando sea necesario.	Mejorar la comunicación institucional.	Directores, coordinadores, administrativos y comités de humanidades.

3.2.5. Evaluación

La evaluación del presente programa se realizará teniendo en cuenta los siguientes momentos:

MOMENTOS	TÉCNICAS / IINSTRUMENTOS	PROPÓSITO
INICIO	Encuesta Cuestionario de encuesta.	Se aplica con el propósito de conocer el nivel de desarrollo de la convivencia en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, antes de aplicar la Estrategias de Gestión, diseñada.
PROCESO	Observación Guía de observación.	Se empleará durante el desarrollo de la estrategia de gestión para conocer el avance del grupo y hacer los reajustes necesarios.
SALIDA	Encuesta Cuestionario de encuesta.	Se aplica con el propósito de conocer el nivel de desarrollo de la convivencia en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, después de aplicar la Estrategias de Gestión, diseñada.

CONCLUSIONES

1. Se evidenció que existen problemas de convivencia profesional docente, en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017, donde se diagnosticó, que de los 134 agentes educativos encuestados, en relación al nivel de desarrollo de la convivencia profesional docente, se encuentra en un nivel de valoración regular.
2. El sustento teórico de las estrategias de gestión se fundamenta en la teoría de la Gestión de Cassasus (2000), quien indica que la aplicación de los principios de gestión en la educación tiene relación con el desarrollo de los modelos de gestión como son el normativo, prospectivo, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicación, modelos que han sido tomados en cuenta para ser incorporados en la práctica educativa y los diversos procesos de gestión de esta institución educativa. En relación a la convivencia se ha considerado como base teórica el enfoque de la convivencia de Galtung (1969), quien señala que existe una concepción restringida de la convivencia, relacionada con la atención a la agresividad y violencia y una concepción amplia, acorde con la promoción de una cultura de paz y la práctica de la convivencia democrática.
3. En relación al diseño de la estrategia de gestión, que se aplicó en la institución educativa y su relación con la convivencia; en la Institución Educativa N° 80382 “Carlos A. Olivares”, los 134 agentes educativos encuestados, se cuantificó en un nivel regular.
4. La propuesta elaborada, se realizó considerando como estrategias de gestión las dimensiones de solidaridad, relaciones interpersonales, autoestima y comunicación, de la convivencia profesional docente; promoviendo la participación de los diversos sujetos que integran la comunidad educativa de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los directores tengan en cuenta el uso de estrategias que impulsen las dimensiones de la solidaridad, relaciones interpersonales, autoestima y comunicación, para impulsar la mejora de la convivencia profesional docente.
2. Se recomienda asimismo a los directores de las diversas instituciones educativas de la provincia de Chepén, que consideren la estrategia de gestión propuesta en el presente estudio para validar su pertinencia y efectividad.
3. Los docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, deben ejercitar sus habilidades intrapersonales e interpersonales, a fin de mejorar el nivel de convivencia profesional docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Acurio, D. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012*. Tesis de maestría en educación. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Alarcón, A. (2011). *Propuesta de estrategias de resolución de conflictos basada en la teoría del caos para mejorar la disciplina escolar de los estudiantes del tercer grado de secundaria de la institución educativa N° 16001 "Ramón Castilla y Marquesado" Jaén – 2009*. Tesis de maestría en ciencias de la educación. Lambayeque: Universidad Pedro Ruíz Gallo.
- Álvarez, M. (2010). *Plan de estrategias metodológicas para la convivencia democrática, en los estudiantes del 6to. Grado de educación primaria en la I.E. N° 40080 "Manuel de la Fuente" del distrito de Sachaca – Arequipa*. Tesis de post grado en educación. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.
- Bickmore, K. (2001). Resolución de conflictos estudiantiles, "Compartir", el poder en las escuelas y ciudadanía. *Consulta curricular*, 137 - 162.
- C.A.O. (2017). *Proyecto Educativo Institucional*. Chepén: Institución Educativa N° 80382 "Carlos A. Olivares".
- Casassus, J. (2000). *Marcos conceptuales de la gestión educativa*. Santiago de Chile: UNESCO Orealc.
- Contrera, A. (2005). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de caso en un centro educativo de nivel secundaria de Lima Norte*. Tesis de maestría en educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Francia: UNESCO.
- Díaz, M. (1996). *Programas de educación para la tolerancia y prevención de la violencia en los jóvenes*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Díaz, O. (2015). *Estrategia didáctica sustentada en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, para mejorar los niveles de relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario de la escuela profesional de educación de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz G.* Tesis de post grado en educación. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Encarnación, M., & Simón, F. (2014). *Relación de inteligencia emocional y convivencia entre docentes de la institución educativa nuestra señora de las mercedes del nivel secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco, 2013.* Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Educación. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Fernández, J. (2015). *Modelo de gestión institucional para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes de primer año –ciclo avanzado del centro de educación básica alternativa “Alfonso Villanueva Pinillos”, distrito de Pucará, provincia de Jaén, región Cajamarca, 2012.* Tesis de maestría en ciencias de la educación. Lambayeque: Universidad Pedro Ruíz Gallo.
- Fierro, C., & Fortoul, B. (2011). *Proyecto Escuelas que construyen contextos para el aprendizaje y la convivencia democrática.* Barcelona: Red Latinoamericana.
- Freire, P. (1994). *Educación y participación ciudadana.* Barcelona: Paidós.
- Galtung, J. (1969). Investigación sobre violencia y paz. *Journal Of Peace Research*, 167 - 191.
- García, F. (1997). *Organización escolar y Gestión de Centros Educativos.* Madrid: Narcea.
- INEI. (2017). *Censo poblacional.* Lima: Instituto Nacional de Estadística.
- Levinson, B. (2005). *Programas para la ciudadanía democrática.* México: Ministerio de Educación.
- Maggi, R. (2007). *La democracia en la escuela. Un sueño imposible.* México: Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos.

- Maldonado, H. (2004). *Convivencia escolar*. Buenos Aires: Ensayos y experiencias.
- MINEDU. (2014). *Guía de Tutoría de Educación Secundaria*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ortega, R. (2000). *Educación para la Convivencia para Prevenir la Violencia*. Madrid: Antonio Machado.
- Quintero, A., & Rentería, E. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de la localidad de ciudad Bolívar (Bogotá), en la jornada de la mañana*. Tesis de maestría en educación. Bogotá - Colombia: Universidad Javeriana.
- Serna, H. (2003). *Gerencia Estratégica*. Bogotá: Editorial Ltda.
- Torrego, J. (2000). *Mediación de conflictos en instituciones educativas*. Madrid: Narcea.
- Torrego, J. (2010). La mejora de la convivencia en un instituto de la comunidad de Madrid. *Revista de Curriculum y formación del profesorado*, 14.
- Torricella, R. (2009). *La estrategia*. Obtenido de <http://revistas.mes.edu.cu/Pedagogia-Universitaria/articulos/2004/5/189404509.pdf/vi>
- Trias, M. (2001). *Enseñar a ser personas y a convivir: un programa para secundaria*. Bilbao: Descleée de Brouwer.
- Tsun, S. (Madrid). *El arte de la Guerra*. 1999, Paidós.
- UNESCO. (2013). Obtenido de http://www3.unesco.org/iycp/uk/uk_sum_decade.htm
- Urruñuela, P. (2009). La convivencia en los centros escolares. *Cuadernos de Pedagogía*, 78 - 81.
- Vasco, C. d. (1997). *Educación para la paz. Fundamentos y propuestas para desarrollar la Educación para la Paz*. País Vasco.

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario para evaluar la convivencia profesional docente

Señor Director:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el nivel de Convivencia Profesional Docente en la I.E N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén. Los resultados de esta investigación serán confidenciales. Agradecemos su apoyo.

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Fecha: _____

N°	INDICADORES	VALORACION			
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4
Solidaridad					
01	Se identifica con los problemas de sus compañeros(as) de la I.E.				
02	Alienta a sus compañeros, para que sean optimistas y enfrente proactivamente los problemas que se presentan				
03	Incentiva la participación de sus compañeros(as) en actividades solidarias cuando se presentan problemas institucionales.				
04	Practica valores en su relación profesional con sus compañeros(as)				
05	Promueve la ayuda a los docentes o trabajadores administrativos de la I.E., cuando presentan problemas				
Relaciones interpersonales					
06	Se organiza con sus compañeros(as) para el logro de las exigencias institucionales.				
07	Plantea actividades de confraternidad a nivel institucional				
08	Promueve las buenas relaciones entre sus pares				
09	Se preocupa por dar solución a los problemas que se presentan entre miembros de la comunidad educativa de la I.E.				
10	Participa en actividades, para promover buenas relaciones interpersonales.				
Autoestima					
11	Se automotiva en su desempeño, considerando su capacidad.				
12	Considera que su trabajo es valioso y contribuye al desarrollo institucional.				
13	Hace conocer su estado de ánimo a sus compañeros(as), en el momento oportuno.				
14	Valora el esfuerzo que realiza por contribuir a un buen clima institucional.				
15	Considera que sus aportes contribuyen al desarrollo institucional.				
Comunicación					
16	Comunica sus puntos de vista en actividades programadas				
17	Practica el diálogo como parte fundamental, para promover la solución de conflictos				
18	Promueve la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.				
19	Se esfuerza por expresar su malestar o agrado de manera asertiva.				
20	Habla o participa, en el momento oportuno.				

Cuestionario para evaluar la convivencia profesional docente

Estimados estudiantes:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el nivel de Convivencia Profesional Docente en la I.E Nº 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén. Los resultados de esta investigación serán confidenciales. Agradecemos su apoyo.

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Fecha: _____

N°	INDICADORES	VALORACION			
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
	Los docentes de esta Institución Educativa	1	2	3	4
Solidaridad					
01	Se identifican con los problemas de sus compañeros(as) de la I.E.				
02	Alientan a sus compañeros, para que sean optimistas y enfrente proactivamente los problemas que se presentan				
03	Incentivan la participación de sus compañeros(as) en actividades solidarias cuando se presentan problemas institucionales.				
04	Practican valores en su relación profesional con sus compañeros(as)				
05	Promueven la ayuda a los docentes o trabajadores administrativos de la I.E., cuando presentan problemas				
Relaciones interpersonales					
06	Se organizan con sus compañeros(as) para el logro de las exigencias institucionales.				
07	Plantean actividades de confraternidad a nivel institucional				
08	Promueven las buenas relaciones entre sus pares				
09	Se preocupan por dar solución a los problemas que se presentan entre miembros de la comunidad educativa de la I.E.				
10	Participan en actividades, para promover buenas relaciones interpersonales.				
Autoestima					
11	Se automotivan en su desempeño, considerando su capacidad.				
12	Consideran que su trabajo es valioso y contribuye al desarrollo institucional.				
13	Hacen conocer su estado de ánimo a sus compañeros(as), en el momento oportuno.				
14	Valoran el esfuerzo que realiza por contribuir a un buen clima institucional.				
15	Aportan o contribuyen al desarrollo institucional.				
Comunicación					
16	Comunican sus puntos de vista en actividades programadas				
17	Practican el diálogo como parte fundamental, para promover la solución de conflictos				
18	Promueven la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.				
19	Se esfuerzan por expresar su malestar o agrado de manera asertiva.				
20	Hablan o participan, en el momento oportuno.				

Cuestionario para evaluar la convivencia profesional docente

Estimados Docentes:

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el nivel de Convivencia Profesional Docente en la I.E N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén. Los resultados de esta investigación serán confidenciales. Agradecemos su apoyo.

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Fecha: _____

N°	INDICADORES	VALORACION			
		NUNCA	A VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
	Los docentes de esta Institución Educativa	1	2	3	4
Solidaridad					
01	Se identifican con los problemas de sus compañeros(as) de la I.E.				
02	Alientan a sus compañeros, para que sean optimistas y enfrente proactivamente los problemas que se presentan				
03	Incentivan la participación de sus compañeros(as) en actividades solidarias cuando se presentan problemas institucionales.				
04	Practican valores en su relación profesional con sus compañeros(as)				
05	Promueven la ayuda a los docentes o trabajadores administrativos de la I.E., cuando presentan problemas				
Relaciones interpersonales					
06	Se organizan con sus compañeros(as) para el logro de las exigencias institucionales.				
07	Plantean actividades de confraternidad a nivel institucional				
08	Promueven las buenas relaciones entre sus pares				
09	Se preocupan por dar solución a los problemas que se presentan entre miembros de la comunidad educativa de la I.E.				
10	Participan en actividades, para promover buenas relaciones interpersonales.				
Autoestima					
11	Se automotivan en su desempeño, considerando su capacidad.				
12	Consideran que su trabajo es valioso y contribuye al desarrollo institucional.				
13	Hacen conocer su estado de ánimo a sus compañeros(as), en el momento oportuno.				
14	Valoran el esfuerzo que realiza por contribuir a un buen clima institucional.				
15	Aportan o contribuyen al desarrollo institucional.				
Comunicación					
16	Comunican sus puntos de vista en actividades programadas				
17	Practican el diálogo como parte fundamental, para promover la solución de conflictos				
18	Promueven la comunicación horizontal entre los miembros de la comunidad educativa.				
19	Se esfuerzan por expresar su malestar o agrado de manera asertiva.				
20	Hablan o participan, en el momento oportuno.				

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CONVIVENCIA PROFESIONAL
DOCENTE

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Diseñar la estrategia de gestión educativa, como propuesta para mejorar los niveles de convivencia en la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, Chepén, 2017.

2.2. Específicos

- ✧ Diagnosticar los niveles de desarrollo de la convivencia en la I.E. N° 80382 "Carlos a. Olivares", Chepén, mediante la aplicación de un test.
- ✧ Organizar el sustento teórico de la temática en estudio mediante el recojo de información bibliográfica y de expertos en el tema de la convivencia y gestión de la convivencia escolar.
- ✧ Estructurar la estrategia de gestión educativa, para mejorar la convivencia en la I.E. N° 80382 "Carlos A. Olivares", Chepén, Chepén, 2017.
- ✧ Validar la estrategia de gestión educativa, basada en el liderazgo interpersonal y administrativo para mejorar la convivencia escolar en la I.E. N° 80382 "Carlos A. Olivares", mediante la técnica de juicio de expertos.

3. USUARIOS

Docentes de la I.E. N° 80382 “Carlos A. Olivares”, de la ciudad de Chepén, 2017.

4. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

5. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

6. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la convivencia profesional docente, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos.

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº de ítems	Puntaje Máximo
Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> • Considera estrategias propias para el desarrollo solidario profesional. • Identifica los fundamentos pertinentes a los valores fundamentales 	05	15
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla actividades considerando el trabajo en equipo • Se organiza para el cumplimiento mutuo de lo planificado 	05	15
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en actividades motivadoras • Valora su trabajo y el de sus compañeros(as). 	05	15
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la comunicación horizontal y democrática • Utiliza estrategias comunicativas para dar solución a conflictos. 	05	15
Total		20	60

7. ESCALA

ESCALA GENERAL (Convivencia profesional docente)

INTERVALO	VALORACIÓN
46 - 60	Alto
31 - 45	Medio
20 - 30	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Solidaridad	Relaciones interpersonales	Autoestima	Comunicación
Alto	12 - 15	12 - 15	12 - 15	12 - 15
Medio	08 - 11	08 - 11	08 - 11	08 - 11
Bajo	05 - 07	05 - 07	05 - 07	05 - 07

8. VALIDACIÓN

Por “Juicio de Experto”.