

Modelo de convivencia en instituciones educativas polidocentes

Lourdes Lamadrid-Benites
p2000035699@ucvvirtual.edu.pe

Ruth Carvajal-Martínez
p7001176813@ucvvirtual.edu.pe

Margot Silva-Manrique
p70000471546@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo
Piura- Perú

RESUMEN

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

Palabras clave: ética; fortalecimiento; pedagógica; política; programa.

Coexistence model in multi-teaching educational institutions

ABSTRACT

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

Keywords: ethics, strengthening, pedagogical, policy, program.

Artículo recibido: 02 Setiembre. 2021

Aceptado para publicación: 30 Setiembre. 2021

Correspondencia: p2000035699@ucvvirtual.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

Así mismo González (2018) en su investigación su objetivo es establecer la sensibilidad del instrumento para detectar ciertos cambios, la manera de como los docentes construyen una convivencia y problemas tras la intervención por medio de un diplomado basándose

en la aplicación de estrategias en los diversos establecimientos donde laborar (Chile). Llegando como conclusión, sus resultados consideran en términos de utilidad para lograr la comprensión, la descripción y la evaluación de la convivencia escolar respondiendo las demandas formativas que suceden en la escuela. Si la institución educativa intenta adiestrar a los estudiantes para llegar a ser adultos, con la capacidad de participar de manera constructiva en una sociedad democrática, aportando en el desarrollo de esta y empoderándose con sus actitudes, habilidades y saberes que se requiere, existe evidencia de que ello no está ocurriendo.

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

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

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

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

En relación la justificación de la investigación, el estudio resultó conveniente, puesto que el modelo de convivencia ayuda a los directores y docentes para que tengan una buena convivencia en las instituciones educativas. Esta misión sobre la investigación resulta de realizar procesos para la observación de los problemas o de ciertas deficiencias que se tiene en algunos docentes para expresarles a sus compañeros sus sentimientos, inquietudes, ideas y emociones adecuadamente. Asimismo, la investigación adquirió relevancia social en la medida que los docentes fortalecieron su desempeño en las instituciones educativas y mejoraron las relaciones interpersonales entre ellos,

enriquecieron sus experiencias y tienen una convivencia optima entre ellos, fortaleciendo sus lazos de compañerismo y amistad.

Según Belmonte (2020) se identificaron cuatro dominios que detallaremos a continuación: el primer dominio es la preparación del aprendizaje del estudiante, debe contener una planificación pedagógica que consiste en elaborar una programación anual, sesiones de aprendizajes y secuencias didácticas según el enfoque intercultural o inclusivo.

Con el programa se trabajó el desarrollo de habilidades comunicativas entre los docentes y fomentaron su trato más amable y sincero. Logrando los objetivos que se plantearon, se cuenta con instituciones educativas con un ambiente adecuado y propicio entre el director y los docentes que facilitan el desarrollo de clases, los docentes expresaron de forma adecuada su punto de vista sobre diversos temas y escucharon opiniones de cada uno de sus compañeros. Se pretendió evitar conflictos en un futuro, como la agresividad entre compañeros de trabajo, intimidación, violencia, conductas disruptivas y antisociales y algún problema de convivencia, para tener un clima propicio de interacción espontánea y de buen trato entre los compañeros y así lograr una experiencia enriquecedora en la práctica educativa.

La teoría de Ausubel. Según Torres (2020) argumenta que es una teoría psicológica del aprendizaje en el salón de clases, la cual pretende dar a conocer los mecanismos por los que se adquieren y retienen los cuerpos de significado que se da en la escuela. Se pone énfasis en lo que ocurre en el salón de clase. Por ello Ausubel, indica que el trabajo del docente será efectiva según se cumpla un grupo de elementos, tales como; la reciprocidad, intencionalidad, trascendencia, mediación del significado y de sus sentimientos de competencia y logro. Cuyo objetivo sea presentando una actitud favorable en el aprendizaje significativo y sean capaces y reconozcan este proceso que les ayude a tener éxito.

Rodríguez (2021), indica que el trabajo del docente será efectiva según se cumpla un grupo de elementos, tales como; la reciprocidad, intencionalidad, trascendencia, mediación del significado y de sus sentimientos de competencia y logro.

Teoría Vigotsky (2021) en su teoría socio cultural expone que ahora a los docentes se les otorga un rol esencial y vital dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, esto se debe

a que al docente se le considera un facilitador del desarrollo para el uso de estrategias corporativas que sean capaces de construir estructurados aprendizajes.

En la actualidad el protagonista de este proceso de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, el construirá e interiorizará su propio conocimiento. En diversas investigaciones se llega a la conclusión que los aprendizajes realizados en grupo son muy eficientes que aprendizajes individuales. En este modelo se busca fortalecer las dimensiones del desempeño docentes son la siguientes; pedagógica, política y ética.

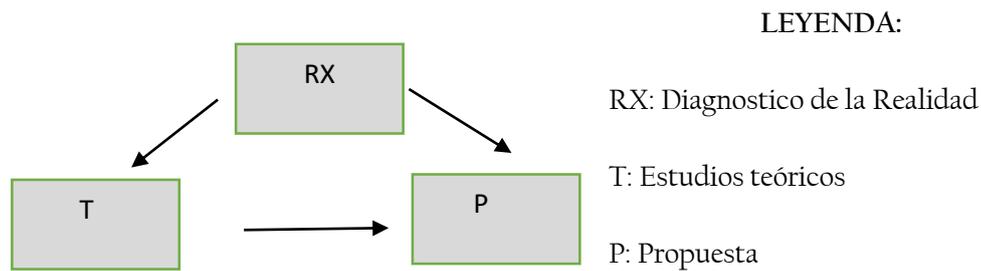
En la dimensión pedagógica, cada docente propicia que sus estudiantes deben aprender de manera reflexiva, crítica y creativa utilizando otras estrategias de investigación y fuentes de información. Logrando aprender de forma propicia y colaborativa en el trabajo en equipo de los estudiantes, intercambiando saberes, aprendiendo entre ellos y cooperando entre ellos aplicando sus capacidades. Según Belén Arranz (2017) En la teoría socio cultural al docente se le considera un facilitador del desarrollo para el uso de estrategias que sean capaces de construir estructurados aprendizajes. En la actualidad el protagonista de este proceso de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, el construirá e interiorizará su propio conocimiento.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación se diseñó bajo un enfoque cuantitativo, ya que realiza una recolección de datos, porque todos los datos que se obtienen se convertirán en información, los cuales podrán ser cuantificados y apreciados en la estadística. Valderrama (2016). Es descriptiva porque especifica características, rasgos importantes y características de algún fenómeno que se analice. Hernández (2010, p.80), y es propositiva porque diseña una propuesta. El diseño de investigación es no experimental, Hernández, et al., (2014) nos indican que la investigación no experimental observa fenómenos para analizarlos, no generan situaciones sino observan situaciones que ya existen de la investigación. El esquema del presente diseño de investigación es el siguiente:

Diseño.

El diseño es no experimental



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

Tabla 1. Tipos de validez y confiabilidad: criterios

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

Cuadro original de Hurtado (2012, p. 791)

3. RESULTADOS

Luego de aplicar a 53 personas, el cuestionario de 33 preguntas y debido a la contingencia actual se realizó el recojo de información mediante el formulario de Google, se procedió al análisis e interpretación de los datos obtenido con el fin de darles respuesta a nuestros objetivos de estudio.

Tabla 2. Dimensión Pedagógica

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

Fuente: Cuestionario aplicado

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

Tabla 3. Dimensión Política

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

Fuente: Cuestionario aplicado.

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

Tabla 4. Dimensión Política

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

Fuente: Cuestionario aplicado.

El 37,7% (20) profesores y directores de las escuelas polidocentes distrito de Morropón

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

Tabla 5. Desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	22	41,5	41,5
	Nivel medio	16	30,2	71,7
	Nivel alto	15	28,3	100,0
	Total	53	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

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

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

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

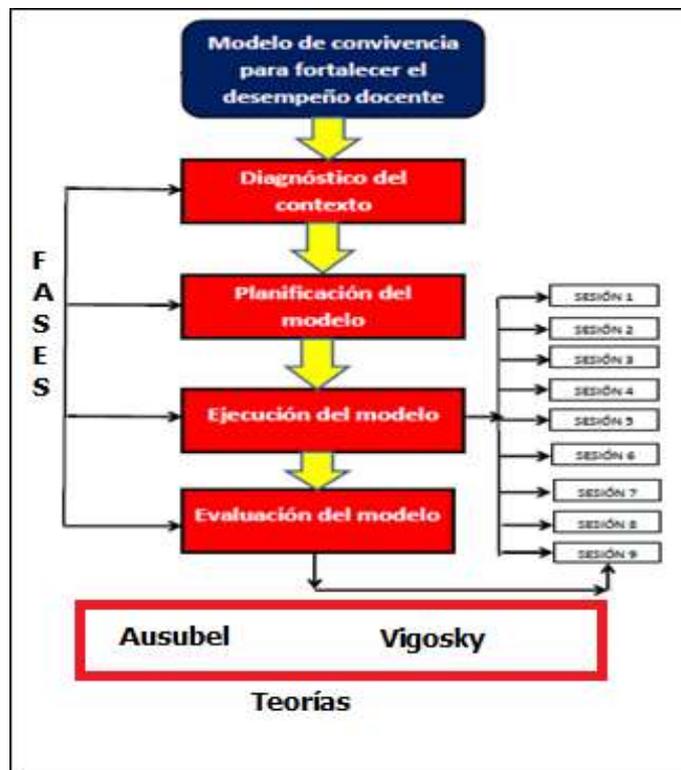
momentos; la información; la reflexión; el intercambio, elaboración y discusión; y la evaluación.

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

Se propuso un modelo de convivencia que permitió el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes.

Figura 1

Modelo Propuesto de convivencia para el fortalecimiento del desempeño docente



Fuente: Elaboración propia.

El modelo de convivencia estuvo planteado de la siguiente forma:

Primera fase. - Diagnóstico

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

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

profesores y directores de las escuelas se identificaron un nivel medio en el desempeño docente.

Segunda fase. - Planificación del programa

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

Tercera fase. - Ejecución del programa

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

Cuarta fase. - Evaluación del programa

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

DISCUSIÓN

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

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

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

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

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

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

En el trabajo de investigación los resultados obtenidos al evaluar el nivel de desempeño docente, a través de sus tres dimensiones: pedagógicas, políticas y ética del desempeño docente, niveles muy bajos de desempeños, lo que estaría ocasionando que los docentes

no estén laborando óptimamente, también un porcentaje apreciable su desempeño docente es de nivel medio. El 37,7% (20) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó con un nivel bajo en la dimensión pedagógica del desempeño docente y el 35,8% (19) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente. Asimismo en la dimensión política resulto que el 56,6% (30) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón resulto con un nivel bajo y el 26,4% (14) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente, finalmente en la dimensión de ética del desempeño docente el 37,7% (20) docentes y directivos de las Instituciones se identificó con un nivel bajo y el 30,0% (18) docentes y directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente.

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

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

Al proponer un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes de Morropón, el diseño de un modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente para mejorar las relaciones interpersonales entre aquellos docentes que logren una convivencia sana y que enriquezcan sus experiencias para fortalecer sus lazos de amistad y compañerismo. Con este programa ese busca el desarrollar sus habilidades comunicativas entre los docentes

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

Por lo que se planteó el siguiente objetivo general: Diseñar un modelo de convivencia que permitirá el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón, 2021. Este modelo tuvo su soporte científico en las siguientes teorías

de Ausubel. sobre esta teoría, argumenta que es una teoría psicológica del aprendizaje en el salón de clases, la cual pretende dar a conocer los mecanismos por los que se adquieren y retienen los cuerpos de significado que se da en la escuela.

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

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

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

En la actualidad el protagonista de este proceso de enseñanza y aprendizaje es el estudiante, el construirá e interiorizará su propio conocimiento. En diversas

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

Desarrollan y evalúan capacidades y competencias resolutorias y creativas, se plantean tres objetivos específicos para diseñar el modelo: Planificar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Ejecutar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Evaluar la propuesta del modelo de convivencia con la finalidad de fortalecer la fortalecer el desempeño docente en Instituciones Educativas Polidocentes del distrito de Morropón. Se concluye que se logró diseñar el modelo de convivencia para fortalecer el desempeño docente, diseñándose en tres etapas que fueron planificación, donde se utilizaron los siguientes recursos: prever tiempo, recursos, materiales, elementos y fuentes bibliográficas del programa. Estableciendo cada uno de los fundamentos del programa; secuencias y organizar los desenlaces de este programa a través de sesiones de aprendizaje. Diseñando instrumentos de evaluación y planifican la evaluación de este programa. En la etapa de ejecución se dieron las siguientes actividades: se entrevistaron a los docentes, se aplicó un programa para desarrollar sesiones de aprendizaje, se fomentó la participación activa de los docentes en las distintas actividades y en las etapas de la evaluación se constituye la aplicación de las fichas de observación. Comparando resultados de pre y post test se puede medir cual es la efectividad de este programa.

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

gestión en las instituciones educativas, se necesita tener una estrategia para mejorar las prácticas de sus docentes.

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

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

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

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

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

directivos de las Instituciones Educativas polidocentes del distrito de Morropón se identificó un nivel medio en el desempeño docente. Donde se concluye que ciertamente este grupo de docentes necesitan de un programa o modelo que les permita mejora o fortalece su desempeño como docente.

En este trabajo de investigación se Identificó los elementos de un modelo de convivencia que permita el desempeño docente, se logra concluir que para iniciar un programa o modelo un elemento es el diagnóstico, donde se busca conocer la situación actual del problema. Luego viene la planificación donde se genera objetivos, planes, estrategias, otro elemento es la ejecución, donde se desarrolla las sesiones programadas y finalmente la evaluación.

En este trabajo de investigación se propuso un modelo de convivencia que permita el fortalecimiento del desempeño docente en Instituciones Educativas polidocentes. Se inició con el diagnóstico, es vital tener conocimiento del perfil personal y académico de docentes que participan de este modelo para el diseño de una estrategia de mejoramiento de las prácticas docentes, luego se realizó una planificación, buscando en el modelo de convivencia fortalecer el desempeño docente, permite mejoras notables en las labores de todos los docentes, promoviendo entre ellos el trabajar en equipo, logrando arribar acuerdos que conlleven a solucionar conflictos entre docentes y directores, proporcionando propuestas que orientes a una convivencia armoniosa, a través de estrategias teniendo como base el diagnóstico. Posteriormente la ejecución y la evaluación.

5. LISTA DE REFERENCIAS

Ariola G.H (2018) Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-70350221741&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2c%2bscolang%2c%22English%22%2c%2c%22Spanish%22%2c&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20+docente%29&relpos=21&citeCnt=1&searchTerm=>

- Belén Arranz (2017) “Convivencia, expectativas educativas y éxito escolar en la población gitana en Vilaboa”
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=89b7e41d-5ce3-47c2-a154-b5b49a57c867%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.96f5ee5ca1404e489a8044332e891de7&db=edsdoj>
- Belmonte, J.L (2020) Análisis del desempeño docente en la educación para el emprendimiento en un contexto español
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85090451310&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=s&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=5&citeCnt=2&searchTerm=>
- Beltrán M.R (2019) ”La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias” <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84891689424&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=s&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=19&citeCnt=5&searchTerm=>
- Castro-Rodríguez Y (2021) “Perceptions of dental students about performance in clinical teaching”<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=s&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- Catalan J. (2018) “Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño, en profesores básicos de Copiapó, la Serena y Coquimbo]”<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-77954428643&origin=resultslist&sort=plf-f>

- f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=20&citeCnt=3&searchTerm=Chirinos, et al., (2017) “El clima organizacional en el emprendimiento sostenible” e. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cristina Perales Franco (2018) “An Ethnographic Approach to School Convivencia” <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=64c12bbc-e0e2-4bc0-bbb9-5cf19afaef48%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.59f23d7293e8446cba508a80faa56ad4&db=edsdoj>
- Hernández (2010, p.80), Propuesta.
- Hurtado (2012, p.791) Tabla 1. Tipos de validez y confiabilidad: criterios
- Lora L. (2019) “Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes]” [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84891690447&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=22&citeCnt=1&searchTerm=Lora L.E. \(2018\) “Key Elements for the Evaluation of the Teaching Performance”](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84891690447&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=22&citeCnt=1&searchTerm=Lora L.E. (2018) “Key Elements for the Evaluation of the Teaching Performance”)
- Lora L.E. (2018) “Key Elements for the Evaluation of the Teaching Performance” [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099167960&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=Lúcia Regina \(2019\) “Normas de convivencia escolar”](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099167960&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%3%b1o+docente%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=Lúcia Regina (2019) “Normas de convivencia escolar”)
- Lúcia Regina (2019) “Normas de convivencia escolar” <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=68f613c4-6e97-4707-bc38-f02fe3a92d92%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.1961a6e51fd4294b681a28258ff4864&db=edsdoj>

Perú (Ley 29719) convivencia libre de violencia en las instituciones educativas, artículo 5

Torres (2020) La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel

Castro-Rodriguez Y (2021) "Perceptions of dental students about performance in clinical teaching" [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-)

[85101763103&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-)

[f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

[UNESCO \(2001,2010\) Década Internacional por una cultura de Paz y no violencia para](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

[los niños del Mundo](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

[UNESCO \(2001,2010\) Década Internacional por una cultura de Paz y no violencia para](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

[los niños del Mundo](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

[los niños del Mundo](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85101763103&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=5f70d7151e4681e9989e7a0795cf2b62&sot=b&sd=sisr&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct%2bscolang%2c%22English%22%2ct%2c%22Spanish%22%2ct&sl=27&s=TITLE%28teaching+performance%29&ref=%28desempe%20c3%20b1o+docente%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=)

Valderrama (2016) Enfoque cuantitativo

Vidal, J y Manjón, (1992), Evaluación del programa.