

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

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



TESIS

**Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones
educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes,
Tumbes 2015**

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

Investigadora: Lic. Gladys Melita Reyes Piedra

Asesor: Dr. Miguel Alfaro Barrantes

Lambayeque, 8 de agosto del 2024

Perú

**Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones
educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes,
Tumbes 2015**

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



Lic. Gladys Melita Reyes Piedra
Investigadora



Dra. Sánchez Ramírez Rosa Elena
Presidente



Dra. Valladolid Montenegro Mirian Francisca
Secretario



Dr. Granados Barreto Juan Carlos
Vocal



Dr. Alfaro Barrantes Miguel
Asesor

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr Miguel Alfaro Barrantes usuario revisor de tesis titulado:

“Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015”.

Cuya autora: Gladys Melita Reyes Piedra

Identificado con documento de identidad 16543829 declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 12 % verificable en El Resumen de Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque 27 de marzo del 2024



Dr. Miguel Alfaro Barrantes

16543829

ASESOR

Resultados del informe de similitud

Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	6%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

Dr. Miguel Alfaro Barrantes

16543829

Asesor

9	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
13	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	uceciencia.edu.do Fuente de Internet	<1 %
16	Meza Bernaola, Edwin Claudio Ventura Castro, Katherine Xenia Villaverde Montoya, Oscar Francisco. "Percepcion de la Cultura Organizacional en los Colegios Particulares de la Ciudad de Huancayo.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
17	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dr. Miguel Alfaro Barrantes

16543829

Asesor

18	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
19	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
20	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
21	moam.info Fuente de Internet	<1 %
22	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %
23	dspace.ueb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	archive.org Fuente de Internet	<1 %
26	Alcaide Aranda, Lourdes. "Liderazgo Instruccional y Transformacional En Los Procesos De Mejora En Establecimientos Educativos En Santiago De Chile", Pontificia Universidad Catolica de Chile (Chile), 2021 Publicación	<1 %



Dr. Miguel Alfaro Barrantes

16543829

Asesor

27	Submitted to The New Art College Trabajo del estudiante	<1 %
28	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
29	jeffcoweb.jeffco.k12.co.us Fuente de Internet	<1 %
30	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
31	www2.alcatel-lucent.com Fuente de Internet	<1 %
32	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	thelearner.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
36	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
38	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
Excluir bibliografía Activo



Dr. Miguel Alfaro Barrantes

16543829

Asesor



Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Gladys Melita Reyes Piedra
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Cultura organizacional y desempeño docente en las instituci...
Nombre del archivo: TESIS_ACTUALIZADA_Gladis_Oficial_2024.docx
Tamaño del archivo: 3.56M
Total páginas: 86
Total de palabras: 15,965
Total de caracteres: 93,970
Fecha de entrega: 27-ene.-2024 03:11p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2279741515



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Alfaro Barrantes Miguel

16543829
Asesor

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 286-2024**

Siendo las 9:15 am horas, del día jueves, 8 de agosto de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: SALA 140, por mandato de la Resolución N° 1084-2024-D-FACHSE de fecha 24 de julio de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 1056-2018-UP-D-FACHSE, de fecha 6 de marzo de 2018; y sus modificatorias la Resolución N° 1008-2023-V-D-FACHSE de fecha 19 de mayo de 2023 y la Resolución N° 2537-2023-V-D-FACHSE de fecha 6 de diciembre de 2023; Jurado integrado por los siguientes miembros:

- Presidente(a) : Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez.
- Secretario(a) : Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro.
- Vocal : M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto.
- Asesor(es) : Dr. Miguel Alfaro Barrantes.



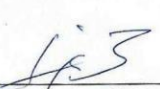
Con la finalidad de evaluar la (el) Tesis titulada (o): "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL BARRIO LAS MERCEDES, TUMBES 2015.**" Presentada por **GLADYS MELITA REYES PIEDRA** para obtener el **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Bueno.** Siendo las 10:25 am horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
PRESIDENTE(A)


Dra. Miriam Francisca Valladolid Montenegro
SECRETARIO(A)


M.Sc. Juan Carlos Granados Barreto
VOCAL

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gladys Melita Reyes Piedra autora principal, y Miguel Alfaro Barrantes asesor del trabajo de investigación “Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015” declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 03 de enero 2024



Gladys Melita Reyes Piedra
Autora principal



Miguel Alfaro Barrantes
Asesor

DEDICATORIA

A mi amada familia,

A mis padres, quienes con amor incondicional y sacrificio me han brindado el apoyo necesario para alcanzar este logro. Su constante aliento y sabias palabras han sido mi faro en los momentos de duda.

A mis hermanos, cómplices de risas y confidentes en las dificultades. Su presencia ha llenado mi vida de alegría y complicidad, haciendo más llevadero el camino hacia esta meta.

A mi familia extendida, abuelos, tíos y primos, cuyo cariño y respaldo han sido un motor adicional en este viaje académico.

Gladys

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, Dr. Miguel Alfaro Barrantes, por su inquebrantable compromiso, orientación y apoyo a lo largo de este arduo pero gratificante proceso.

Su experiencia y conocimientos han sido la brújula que guió cada paso de mi investigación. Cada reunión con usted fue una oportunidad para aprender, reflexionar y mejorar. Sus sugerencias y comentarios perspicaces fueron la clave para dar forma y pulir mi trabajo.

ÍNDICE

Tabla de contenido

Índice de tablas	i
Índice de figuras	ii
Resumen/abstract	iii
Introducción	12
Capítulo I. Diseño teórico (si es pertinente)	15
1.1 Antecedentes de la investigación	16
1.2 Bases Teóricas	20
1.2.1 Enfoque de Philip Hallenger y Ron Keck (1996)	21
1.2.2 Dimensiones de la cultura organizacional de Geert Hofstede (1980).....	24
1.2.6. La Teoría del desempeño docente de Danielson (2013).....	24
1.3 Marco conceptual	29
Capítulo II. Métodos y materiales	33
2.1 Tipo y diseño de la investigación.....	33
2.2 Población y muestra.....	34
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
2.4 Métodos y procedimientos para la recolección de datos	36
2.5 Análisis de datos.	36
Capítulo III. Resultados y discusión	39
3.1 Resultados	39
3.3. Discusión	42
3.4 Propuesta La convivencia escolar democrática fundamentada en la teoría de la sociología fenomenológica de Schutz – Berger y Luckman.....	47
3.5 Metodología del Esquema	52
Capítulo IV. Conclusiones	72
Capítulo V. Recomendaciones	73
Bibliografía referenciada	74
Anexos	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensión 1: Planificación y preparación.....	39
Tabla 2 Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje.....	39
Tabla 3 Dimensión 2: Instrucción.	40
Tabla 4 Dimensión 2: Responsabilidad y profesionalidad.	40
Tabla 5 Resultados generales del nivel de desempeño docente.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de estudio	33
----------------------------------	----

RESUMEN

En las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015, se observó en los docentes: sobrecarga de trabajo, limitaciones en la disciplina y gestionar el comportamiento de los estudiantes en un entorno de primaria, la falta de recursos educativos, tanto materiales como tecnológicos, falta de participación y colaboración entre docentes y padres, carencias en la infraestructura en los ambientes de estudio. Se tuvo como objetivo general: - Proponer un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015. Tipo de investigación descriptiva-propositiva. Se tuvo como resultados del nivel del desempeño docente un nivel bajo con 26% lo que se demuestra dificultades dificultades en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015. Se concluyó en la elaboración de un plan de trabajo mediante actividades a lo largo de un periodo de 3 semanas, asignando días, horas y minutos para cada sesión, brindando un enfoque estructurado y efectivo para mejorar la cultura organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario basado y adaptado en los principios de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980)

Palabras claves: Cultura organizacional, Desempeño docente, Instituciones educativas

ABSTRACT

In the present national school "Santa Lucía" of Ferreñafe. 30 high school students in the History course at the "Santa Lucía" national school in Ferreñafe were observed: the pressure to follow social norms can often lead students to neglect the importance of ethical values. Teachers may lack adequate training to effectively address values education. The lack of active participation of families in the educational process. Hernández (2018) highlights the importance of continuous training of teaching staff as an integral part of a school strategy plan. The general objective is proposed: Design a school strategy plan to strengthen education in values at the "Santa Lucía" national school in Ferreñafe. The type of research used is propositional/descriptive, the results showed that the students of the national school "Santa Lucía" of Ferreñafe in values education are at a low 30%. It was concluded that the School Strategies Plan to Strengthen Education in Values lasted 6 weeks. With a Frequency: 2 sessions per week and a Schedule: 2 hours per session. Week 1: Introduction to Values. Week 2: Personal Values. Week 3: Social Values. Week 4: Emotional Values. Week 5: Cultural Values. Week 6: Consolidation and Evaluation

Keywords: Organizational culture, Teaching performance, Educational institutions

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente en las instituciones educativas se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus responsabilidades y funciones en el ámbito educativo. Evaluar el desempeño docente implica considerar diversos aspectos que van más allá de la simple transmisión de conocimientos y que afectan directamente la calidad de la educación y el desarrollo de los estudiantes. Algunos de los elementos clave relacionados con el desempeño docente en instituciones educativas incluyen:

a. Efectividad Pedagógica: La habilidad del docente para planificar y llevar a cabo lecciones efectivas, utilizando métodos pedagógicos apropiados para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

b. Relaciones Interpersonales: La capacidad del docente para establecer relaciones positivas y respetuosas con los estudiantes, colegas, padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa.

c. Gestión del Aula: La habilidad para mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y seguro, gestionar el comportamiento de los estudiantes y promover un ambiente propicio para el aprendizaje.

d. Adaptabilidad y Diversidad: La capacidad del docente para adaptarse a las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes, incluyendo aquellos con necesidades especiales o de diferentes contextos culturales.

e. Innovación Educativa: La disposición del docente para explorar nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos que puedan mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

f. Compromiso con el Desarrollo Profesional: La disposición del docente para participar en actividades de formación continua, buscar oportunidades de aprendizaje y mantenerse actualizado en las mejores prácticas educativas.

g. Evaluación y Retroalimentación: La habilidad para evaluar el progreso de los estudiantes de manera efectiva, proporcionar retroalimentación constructiva y utilizar la evaluación como herramienta para mejorar la enseñanza.

Participación en la Comunidad Escolar: La contribución activa del docente en actividades y eventos de la comunidad escolar, así como su participación en la colaboración con colegas y en el desarrollo de la cultura escolar. La evaluación del desempeño docente suele realizarse mediante observaciones en el aula, revisiones de planes de lecciones, análisis de resultados académicos, encuestas de retroalimentación, entre otros métodos. El objetivo es mejorar continuamente la calidad de la enseñanza y garantizar que los estudiantes reciban una educación efectiva y enriquecedora.

En las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015, se observa en los docentes:

- Sobrecarga de trabajo, ofrecer múltiples clases a lo largo del día, además, de gestionar las evaluaciones, corregir tareas y participar en actividades extracurriculares.
- Las aulas de primaria suelen ser muy diversas en términos de habilidades, estilos de aprendizaje y necesidades especiales.
- Limitaciones en la disciplina y gestionar el comportamiento de los estudiantes en un entorno de primaria.
- La falta de recursos educativos, tanto materiales como tecnológicos.
- En algunos casos, los docentes de primaria pueden enfrentar una presión significativa para obtener resultados académicos.
- Formación Insuficiente del docente
- Falta de participación y colaboración entre docentes y padres
- Carencias en la infraestructura en los ambientes de estudio

La solución a estos desafíos implica la colaboración entre educadores, administradores, padres y la comunidad en general, en síntesis, una cultura organizacional. Proporcionar apoyo, recursos adecuados y oportunidades de desarrollo profesional puede contribuir a mejorar el desempeño docente y, en última instancia, la calidad de la educación en las instituciones educativas del nivel de educación primaria.

El clima organizacional se refiere al ambiente afectivo y organizado que prevalece en una organización. Es una percepción colectiva compartida por los miembros de la entidad sobre la cultura, las políticas, las prácticas y las relaciones interpersonales que caracterizan el lugar de trabajo. Este ambiente influye en el comportamiento de los empleados, su nivel de satisfacción, compromiso y productividad. Un clima organizacional saludable se caracteriza por la confianza, la comunicación abierta, el apoyo mutuo, la motivación y un sentido de pertenencia. En contraste, un clima negativo puede manifestarse a través de conflictos, falta de comunicación, desconfianza y desmotivación, lo que puede afectar adversamente la eficiencia y eficacia de la organización.

En ese enfoque se presenta la formulación del problema de investigación: ¿Cultura organizacional mejorará el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015?

Se presenta como objetivo general:

- Proponer un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.

De allí se construyen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.
- Establecer las teorías que se presentarán en presente estudio
- Elaborar un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.

Un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en instituciones educativas de educación primaria es un conjunto estructurado de acciones diseñadas para fomentar un ambiente educativo más positivo y efectivo. Este plan podría comenzar con la identificación de los valores fundamentales que la institución busca promover entre docentes, estudiantes y personal administrativo. La comunicación abierta y la participación activa de los docentes en la toma de decisiones pueden ser componentes esenciales, estableciendo un sentido de pertenencia y empoderamiento. Además, la implementación de programas de desarrollo profesional continuo puede abordar específicamente las áreas de mejora identificadas en el desempeño docente,

proporcionando a los educadores las herramientas y estrategias necesarias para adaptarse a estilos de aprendizaje diversos, mejorar la gestión del aula y promover la participación estudiantil.

La tesis presentada se orienta a la estructura expuesta por la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, mostrando 5 capítulos, aperturando con el primer capítulo del diseño teórico y concluyendo con los anexos

I. CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Galo (2023) La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas, refiere:

La investigación procuró establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad de las universidades públicas de la provincia Pichincha-Ecuador. Consistió en un estudio mixto, descriptivo, transversal, analítico, exploratorio, correlacional y de campo. Las universidades seleccionadas fueron Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE), Escuela Politécnica Nacional (EPN) y la Universidad Central de Ecuador (UCDE). La muestra fue de 304 docentes: ESPE 106, EPN 69, UCDE 129. La fundamentación teórica consideró los aportes de la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, los paradigmas de la sociedad del conocimiento, del acceso a la educación superior, de la evaluación y acreditación, así como de la universidad contemporánea. Los resultados evidencian que las universidades tienen una cultura organizacional en la que existe desarrollo en aspectos como integración, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación. Las evaluaciones llevaron a conclusiones similares, es decir, para la U1 y U2 las evaluaciones tuvieron resultados cuantitativos medios y para la U3 resultados altos de acuerdo a la autoevaluación, esto refiere a que mayoritariamente los docentes consideran están que se desempeñan adecuadamente en relación a planificación, evaluación, contenidos, entre otros. El análisis de correlación desarrollado permitió obtener indicadores muy cercanos a 1 entre los valores medios de Cultura organizacional y desempeño docente, sin embargo, la muestra pequeña ($n=3$) no permitió obtener la significancia mínima esperada, pudiendo concluirse en la existencia solamente de una tendencia entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los profesores universitarios para esta investigación exploratoria. Las implicaciones teóricas, metodológicas y prácticas de la investigación, permitirán a las Universidades estudiadas la implementación de procesos que van desde la planificación de estrategias, hasta su ejecución y control para determinar el avance en aquellos puntos débiles para contribuir a la fortaleza

de la imagen institucional, y al egreso de profesionales de calidad demandados por la sociedad ecuatoriana.

Reyes y Pastrana (2023) Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México, señala:

El objetivo de este estudio es analizar los principales factores que afectan en el desempeño de los docentes, presentados como organismos importantes en el desarrollo del país, el rol de los docentes, brindan recursos humanos competentes, también mencionados como elemento central en el debate académico y social, principalmente cuando se desea argumentar el significado de determinadas acciones y posturas que inciden en el desempeño académico, que promueven el desarrollo de los estudiantes. Además, se aborda como esos factores conllevan a la posible correlación del desempeño académico con la calidad en las universidades públicas.

Cadrazco (2018) Cultura organizacional y grado de madurez en gestión de proyectos, señalan:

La finalidad de mejorar sus políticas, procedimientos, aspectos técnicos, herramientas y lo más importante el capital humano buscando el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Nuestra propuesta de investigación “Cultura Organizacional y Grado de Madurez en Gestión de Proyectos” está dirigida a la Corporación Fomentar Desarrollo, entidad sin Ánimo de Lucro que promueve e impulsa la educación profesional y el desarrollo colombiano, la actividad principal de la entidad es ofrecer servicios de Asesoría, Consultoría y Capacitación de Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiente y Seguridad, Gestión de Riesgos, Seguridad de la Información, Continuidad de Negocios y otros servicios de consultoría empresarial tanto para el sector público como para el sector privado. Esta inicia con un diagnóstico general para comprender como está constituida la entidad en cuanto al manejo de los diferentes proyectos que son ofrecidos de cara al cliente final y el manejo de la cultura organizacional, por supuesto como siguiente paso el estudio de diferentes metodologías asociadas a la evaluación de madurez, que son fundamentales para determinar la mejor opción con la que se trabajó al interior de la entidad como cumplimiento del objetivo de esta propuesta.

Antecedentes Nacionales

Ramírez (2023). Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la institución educativa, señala:

El presente estudio tuvo como finalidad como una puesta en valor de una estrategia de gestión educativa, para Promoción de la actuación docente en la institución educativa 11011 Señor de los Milagros, El distrito José Leonardo Ortiz - Chiclayo, el problema fue analizar las faltas en el proceso de administración educativa, a la que se acabó la actuación del docente. Desde un enfoque cuantitativo, tipo de estudio aplicado y diseño explicativo, proyectivo preexperimental con un solo grupo de estudio y universo muestra de 41 profesores quebró contestar un cuestionario de 28 ítems en la variable gestión educativa y 30 en la variable El profesorado, profesorado. Desde una sola encuesta. Se ha apoderado de los siguientes resultados después de aplicar posteriormente al programa pedagógico se obtuvo que en el variable resultado docente 63% se ubicaron en nivel alto; 17% nivel medio y 20% nivel bajo, al contraste la hipótesis, se conoce el valor de Sig. (0,147) - (0,05) y el resultado de la prueba de Spearman fue 0,285; concluyendo que, la ejecución de la estrategia de administración educativa permite la mejoría de la actuación del profesor, sin Embarcación no existe en los resultados de los pretest y postes en la actuación del Profesor de la institución educativa 11011 Señor de los Milagros.

Calderón (2023). Percepciones desde la comunidad educativa en torno a la cultura organizacional de una institución educativa

La presente investigación tiene como objetivo estudiar las percepciones de la comunidad educativa sobre los tipos y elementos de la cultura organizacional de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. La metodología adopta un enfoque y que genera el método de estudio de la única caso. A partir de la presentación, análisis y discusión de los resultados se obtiene Los siguientes hallazgos. En primer lugar, el estudio reveló que dentro de una misma organización educativa puede coexistir hasta tres tipos de culturas, según la relación entre las funciones de las personas y las actividades institucionales. La Identidad de una comunidad, donde los directivos y un exclusivo equipo de una participación decisiva; una cultura colaborativa, por la participación democrática de toda la

comunidad educativa en actividades extracurriculares; y una cultura fragmentada, con poca comunicación e Interaplicación entre los alumnos, docentes, coordinadores y directivos. En segundo lugar, los elementos de la cultura organizacional describen el contenido (infraestructura, normas y reglamentos, valores y creencias), la fuerza (extensión o penetración, homogeneidad y claridad; que miden el nivel de Influencia rígida y adaptación en la organización) y la orientación (retrospectiva y prospectiva; que indican el sentido histórico y lo que se espera lograr un futuro).

Ojeda (2022) La cultura organizacional en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria señala:

Determina la influencia de la Cultura Organizacional en el docente de las instituciones educativas públicas de nivel de nivel distrito de Comas que se erró de la UGEL 04. Investigación tipo descriptiva, diseño no experimental transversal, se cuenta con una población de 1054 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel secundario distrito de Comas a perteneciente a la UGEL 04, ya que muestra que se considera de manera de probabilística, resultando 282 docentes, que recibieron el cuestionario de Denison de Cultura Organizacional. Las correlaciones de las variables y variaciones resultados de la docente se encuentran a lo largo de la investigación. Los resultados permiten sugerir que las instituciones educativas en estudio deben mejorar la cultura Organizacional y componentes, esto ayudará a perfeccionar el desempeño de los docentes en las instituciones además; se recomiendan relaciones afectivas entre el equipo de trabajo para desarrollar un ambiente de una relación con la fina de la Cultura Organizacional.

Cano (2018). Modelo de Cultura Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral Del Personal Docente

El propósito de este estudio es proponer un modelo de cultura organizacional para mejorar el desempeño de la “Universidad Nacional Autónoma del Chota”. En el enfoque metodológico, se ha realizado un estudio cuantitativo, focalizado, para la recogida de datos se han utilizado métodos de encuesta como interpretación utilizando una muestra poblacional (81 profesores universitarios) y Y como

herramienta Trabajo previo. La hipótesis fue: la implantación de un Modelo de Cultura Organizacional mejorar Desempeño de la Consejería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Y el objetivo general de la tesis fue proponer un Modelo de Cultura Organización para mejorar el Desempeño laboral de personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Se realizó la verificación de la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de la alfa de Cronbach, al observar los resultados de la fiabilidad de las dimensiones, están se encuentran entre 93,5% y 97,4%, lo que significa que está dentro del nivel aceptable es bueno o excelente, por lo que el instrumento se deja notar la capacidad y objeto de lo que se desea se medir. (Tabla No 08). Se diseñó un modelo teórico, de Cultura organizacional para mejorar el Desempeño de la Consejería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Basado en siete pilares fundamentales que permiten a desarrollar Igual de la empresa. Este modelo mejora el desempeño laboral de acuerdo a la Se ha aprobado un a través de juicio de expertos.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Enfoque Philip Hallinger y Ron H. Heck (1996): Autores de "Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness: A Review of Empirical Research, 1980-1995"

En su trabajo "Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness: A Review of Empirical Research, 1980-1995", Philip Hallinger y Ron H. Heck exploran la función del director o líder escolar en la efectividad de la escuela, centrándose en la revisión de investigaciones empíricas realizadas entre 1980 y 1995. Su enfoque se basa en la premisa de que el liderazgo escolar desempeña un papel crucial en la construcción y conservación de una educación de forma cultural educativa positiva, la cual a su vez impacta en el rendimiento general de la escuela.

El enfoque de Hallinger y Heck se centra en examinar cómo las acciones y estrategias de los directores escolares afectan directamente la cultura de la escuela y, por ende, la eficacia y el rendimiento educativo. Buscan identificar los comportamientos y prácticas de liderazgo que están asociados positivamente con una cultura escolar efectiva. Su revisión de la

literatura y la investigación empírica contribuye a la comprensión de cómo el liderazgo escolar puede influir en la calidad del ambiente de aprendizaje, las relaciones entre el personal y los estudiantes, así como en la consecución de metas y objetivos educativos. Este enfoque es valioso para los líderes educativos y los responsables de políticas que buscan mejorar la calidad de la educación mediante el fortalecimiento de la cultura escolar a través del liderazgo efectivo.

El mantenimiento de una cultura escolar positiva basada en las mejores prácticas y enfoques pedagógicos. La cultura escolar positiva se refiere a una variedad de normas valorativas, actitudes y prácticas reunidas por los integrantes de escuela que promueven un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. A continuación, se presentan veinte párrafos que abordan diferentes aspectos del mantenimiento de una cultura escolar positiva:

- Liderazgo Inspirador: Un líder escolar inspirador es fundamental para fomentar una cultura positiva, brindando dirección, motivación y apoyo constante.
- Comunicación Abierta: La transparencia y la comunicación abierta entre los trabajadores, los alumnos y los padres contribuyen a un ambiente de confianza y colaboración.
- Valores Compartidos: Establecer y reforzar valores compartidos fortalece la identidad de la escuela y guía el comportamiento de la comunidad escolar.
- Equidad e Inclusión: Fomentar la equidad y la inclusión crea un entorno donde todos los estudiantes se sienten valorados y aceptados.
- Clima de Respeto: Fomentar un clima de respeto mutuo entre estudiantes y educadores contribuye a un ambiente de aprendizaje seguro.
- Participación Activa de los Estudiantes: Involucrar a los estudiantes en la toma de decisiones y actividades promueve un sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional permite que el personal se mantenga actualizado y motivado.

- Celebración de Éxitos: Reconocer y celebrar los logros, tanto académicos como personales, refuerza una cultura positiva.
- Gestión Positiva de Conflictos: Abordar los conflictos de manera constructiva y positiva contribuye a un clima escolar saludable.
- Innovación y Creatividad: Fomentar la innovación y la creatividad entre los educadores y estudiantes promueve un ambiente dinámico y estimulante.
- Responsabilidad Compartida: Fomentar un sentido de responsabilidad compartida crea un ambiente donde cada miembro de la comunidad escolar se siente comprometido.
- Apoyo Socioemocional: Brindar apoyo socioemocional a estudiantes y personal contribuye a un ambiente que se preocupa por el bienestar integral.
- Programas de Tutoría: Implementar programas de tutoría promueve relaciones positivas y apoyo entre estudiantes.
- Ambientes Físicos Agradables: Mantener ambientes físicos limpios, seguros y agradables contribuye a una cultura escolar positiva.
- Participación de los Padres: Involucrar activamente a los padres en la vida escolar fortalece la conexión entre la escuela y la comunidad.
- Adaptabilidad: Fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad en la respuesta a desafíos contribuye a una cultura resiliente.
- Fomento de la Autonomía: Proporcionar oportunidades en empleo de decisiones acertadas del estudiante que promueve la responsabilidad.
- Colaboración Interdisciplinaria: Fomentar la colaboración entre diferentes disciplinas y departamentos crea una cultura integrada.
- Compromiso con la Excelencia: Mantener un compromiso constante con la excelencia académica y la mejora continua impulsa una cultura escolar positiva y orientada hacia el éxito.

Autores como Hallinger y Heck discuten varios aspectos y hallazgos relacionados con el liderazgo escolar y la cultura escolar basados en la revisión de investigaciones empíricas. Aquí se destacan algunos principios implícitos que se pueden derivar de su trabajo:

- Liderazgo como Factor Clave: La investigación respalda la idea de que el liderazgo del director escolar desempeña un papel crucial en la efectividad de la escuela. Un liderazgo sólido y efectivo está asociado positivamente con una cultura escolar positiva y un mejor rendimiento estudiantil.

- Fomento de una Cultura Escolar Positiva: El liderazgo escolar exitoso implica la construcción y conservación de una educación educativa creación de forma positiva. Esto abarca la promoción de un ambiente donde los estudiantes se sientan seguros, los maestros estén comprometidos y exista una colaboración efectiva entre todos los miembros de la comunidad escolar.

- Relación entre Liderazgo y Rendimiento Escolar: Existe una conexión directa entre el liderazgo escolar efectivo, la cultura escolar positiva y el rendimiento estudiantil. Los líderes escolares influyen en el aprendizaje de los estudiantes a través de sus acciones y decisiones.

- Participación Activa del Líder: La participación activa y visible del director en la vida escolar es esencial. Esto incluye la interacción con los trabajadores, los educandos y los padres, así como la toma de decisiones estratégicas que respalden los objetivos educativos.

- Enfoque en la Investigación Empírica: El trabajo de Hallinger y Heck destaca la importancia de basar las prácticas de liderazgo en la evidencia empírica. La revisión de investigaciones proporciona una base sólida para comprender cómo ciertos enfoques de liderazgo están vinculados a resultados específicos en el contexto escolar.

Estos principios reflejan la perspectiva de Hallinger y Heck sobre la importancia del liderazgo escolar y la cultura escolar positiva en el logro de metas educativas efectivas.

1.2.2. Dimensiones de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980)

a. Individualismo vs. Colectivismo: Esta dimensión refleja la preferencia de una sociedad por las relaciones individuales o grupales. En sociedades individualistas, como las

encontradas en gran parte de Occidente, se valora la autonomía personal, la iniciativa individual y el logro personal. Los individuos tienden a buscar sus propios objetivos y se espera que tomen decisiones de forma independiente. Por otro lado, en sociedades colectivistas, como las de Asia oriental, se enfatiza la interdependencia, la lealtad al grupo y el bienestar colectivo. Aquí, la armonía grupal y el consenso son considerados más importantes que la expresión individual.

b. Distancia de Poder: Esta dimensión explora cómo una sociedad aborda las desigualdades de poder y la distribución de autoridad. En culturas con baja distancia de poder, se busca minimizar las diferencias sociales y se fomenta una distribución más equitativa del poder. La comunicación es más directa y se espera que los líderes consulten con los subordinados. En contraste, en culturas con alta distancia de poder, se acepta y se espera una distribución más desigual del poder. Aquí, la jerarquía es más evidente y se espera que los subordinados sigan las decisiones de los superiores sin cuestionarlas.

c. Evitación de la Incertidumbre: Esta dimensión aborda la tolerancia en una comunidad hacia la monotonía como desaciertos. En sociedades con un elevado nivel de incertidumbre se logra rebuscar la seguridad a través de estructuras y normas claras. Las reglas son importantes, y se tiende a planificar detalladamente para evitar situaciones imprevistas. En sociedades con baja evitación de la incertidumbre, se muestra una mayor tolerancia hacia la ambigüedad. Aquí, la flexibilidad y la adaptabilidad son valoradas, y la planificación a largo plazo puede no ser tan rigurosa.

1.2.3 La Teoría del Desempeño Docente de Danielson (2013)

La Teoría del Desempeño Docente de Charlotte Danielson, presentada en su marco de evaluación, es una estructura comprensiva que busca definir y evaluar las habilidades y en el ejercicio docente en el aula. Su obra fundamental, "Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching", publicada en 1996 y revisada en 2013, establece un marco que aborda cuatro dominios principales, cada uno de los cuales está subdividido en componentes y elementos específicos. Aquí se proporciona una ampliación extensa de la teoría:

Dominio 1: Planificación y Preparación.

En este dominio, se evalúa la capacidad del docente para diseñar planes de lecciones efectivos y significativos. Esto incluye la claridad de los objetivos de aprendizaje, la comprensión profunda de los contenidos, la consideración de las necesidades y características de los estudiantes, y la selección y adaptación de recursos y materiales didácticos.

Dominio 2: Ambiente de Aprendizaje

El ambiente de aprendizaje se enfoca en la creación de un espacio propicio para el aprendizaje. Evalúa la capacidad del docente para establecer un clima de aula positivo, gestionar eficientemente el comportamiento de los estudiantes, organizar el espacio físico de manera efectiva y fomentar la participación activa de los estudiantes.

Dominio 3: Instrucción

Este dominio se centra en las prácticas de enseñanza en el aula. Evalúa la habilidad del docente para comunicarse claramente, fomentar la participación de los educandos, diseñar acciones y dinámicas efectivas, y adaptar su enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes.

Dominio 4: Responsabilidades Profesionales

El cuarto dominio aborda las responsabilidades más amplias del docente más allá del aula. Evalúa la reflexión y desarrollo profesional continuo, la colaboración con colegas y otros profesionales, la participación en la comunidad escolar y el cumplimiento de responsabilidades éticas y profesionales.

Integración de los Dominios: Cada uno de los dominios está interconectado, y la teoría enfatiza la importancia de integrar efectivamente estos aspectos en la práctica docente diaria. La evaluación del desempeño docente debe considerar la relación entre la planificación, el ambiente de aprendizaje, la instrucción y las responsabilidades profesionales.

Adaptabilidad y Contextualización: El modelo reconoce la necesidad de que los docentes sean adaptables y consideren el contexto específico de su entorno educativo. Las prácticas

efectivas pueden variar según las necesidades de los estudiantes y las características particulares de la escuela.

Foco en el Aprendizaje del Estudiante: La teoría pone un fuerte énfasis en el impacto positivo en el aprendizaje del estudiante. Las prácticas de los docentes deben centrarse en mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y garantizar su progreso académico.

Desarrollo Profesional Continuo: Se promueve un ciclo continuo de autoevaluación, retroalimentación y desarrollo profesional. La reflexión y el crecimiento continuo son considerados esenciales para mejorar la práctica docente.

Énfasis en Resultados: La efectividad del docente se evalúa en términos de los resultados del aprendizaje estudiantil. La teoría reconoce que el propósito principal de la enseñanza es facilitar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

Ética y Responsabilidad: La teoría subraya la importancia de actuar éticamente y asumir la responsabilidad por el impacto del docente en el aprendizaje de los estudiantes. La conducta ética y la integridad profesional son fundamentales en la práctica docente.

Reconocimiento de la Complejidad: La teoría aborda la complejidad inherente al rol del docente y reconoce la diversidad de contextos educativos. La aplicación exitosa del marco requiere una comprensión profunda de las complejidades de la enseñanza.

Enfoque Basado en Investigación: El modelo de Danielson se fundamenta en investigaciones educativas y mejores prácticas reconocidas en el campo de la pedagogía. La aplicación del marco está respaldada por evidencia empírica y principios pedagógicos sólidos.

Relevancia Global: Aunque inicialmente desarrollada en el contexto de los Estados Unidos, la teoría tiene aplicaciones internacionales y puede adaptarse a diversas culturas educativas. La flexibilidad del modelo permite su implementación en diferentes entornos educativos en todo el mundo.

Enfoque Evaluativo: La evaluación del desempeño docente bajo este marco se centra en la mejora continua y la retroalimentación constructiva. El propósito de la evaluación no es

solo calificar, sino identificar áreas de fortaleza y oportunidades de crecimiento para el docente.

En resumen, la Teoría del Desempeño Docente de Danielson es un marco detallado y completo que aborda múltiples dimensiones de la práctica docente. Su enfoque integrador y orientado al aprendizaje del estudiante busca elevar y mejorar la calidad de la enseñanza. La teoría no solo proporciona un marco para la evaluación del desempeño docente, sino que también sirve como guía para el desarrollo profesional continuo y la reflexión constante sobre la práctica pedagógica

1.2.4 Dimensiones de la Teoría del Desempeño Docente de Danielson (2013)

La Teoría del Desempeño Docente de Charlotte Danielson, expresada en su marco de evaluación, se divide en cuatro dominios, cada uno de los cuales abarca aspectos específicos de la práctica docente. Estos dominios proporcionan una estructura integral para comprender y evaluar las habilidades y competencias de los docentes en el aula. A continuación, se presenta una descripción ampliada y extensiva de cada uno de los dominios:

Dimensión 1: Planificación y Preparación

Este dominio se centra en la capacidad del docente para diseñar planes de lecciones efectivos y significativos. Incluye:

- **Objetivos y Expectativas Claras:** El docente debe establecer metas de aprendizaje claras y expectativas específicas para los estudiantes.
- **Conocimiento del Contenido:** Se espera que el docente tenga un profundo conocimiento del contenido que enseña y que lo pueda transmitir de manera efectiva.
- **Adaptación para la Diversidad:** La planificación debe considerar la diversidad de los estudiantes, adaptando estrategias para atender a diferentes estilos de aprendizaje y necesidades.

- Secuencia Lógica de Actividades: Las actividades y tareas deben estar organizadas de manera lógica y secuencial para facilitar el aprendizaje progresivo.

- Uso de Recursos Instruccionales: Los docentes deben seleccionar y utilizar recursos pedagógicos de manera efectiva para respaldar los objetivos de aprendizaje.

Dimensión 2: Ambiente de Aprendizaje

Este dominio se enfoca en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

Incluye:

- Clima de Aula Positivo: El docente debe establecer y mantener un clima de aula positivo que favorezca el respeto mutuo y el interés por el aprendizaje.

- Gestión del Comportamiento: **Se espera que el docente gestione el comportamiento de los estudiantes de manera efectiva, estableciendo expectativas claras y utilizando estrategias de intervención cuando sea necesario.**

- Organización del Espacio: El diseño del espacio de aprendizaje debe facilitar la participación activa y promover un entorno de aprendizaje eficaz.

Dimensión 3: Instrucción

En este dominio se evalúan las prácticas de enseñanza en el aula. Incluye:

- Comunicación Efectiva: Los docentes deben comunicarse claramente, utilizando lenguaje apropiado y estrategias que faciliten la comprensión de los estudiantes.

- Preguntas y Discusiones Significativas: La habilidad para formular preguntas estimulantes y fomentar discusiones profundas es esencial para la participación activa de los estudiantes.

- Tareas y Actividades Relevantes: Se espera que el docente diseñe tareas y actividades que sean relevantes, desafiantes y alineadas con los objetivos de aprendizaje.

- Adaptación a las Necesidades de los Estudiantes: Los docentes deben adaptar su enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes, brindando apoyo adicional cuando sea necesario.

Dimensión 4: Responsabilidades Profesionales

En este dominio se abordan las responsabilidades más amplias del docente más allá del aula. Incluye:

- Reflexión y Desarrollo Profesional Continuo: Se espera que los docentes reflexionen sobre su práctica y busquen oportunidades de desarrollo profesional continuo.
- Colaboración con Colegas: La colaboración efectiva con colegas y otros profesionales es esencial para mejorar la práctica docente.
- Participación en la Comunidad Escolar: Los docentes deben contribuir positivamente a la comunidad escolar, participando en actividades y asumiendo roles adicionales cuando sea posible.
- Ética y Profesionalismo: Los docentes deben actuar de manera ética y profesional, cumpliendo con normas y códigos éticos establecidos.

Cada uno de estos dominios se compone de componentes y elementos más específicos que proporcionan un marco detallado para la evaluación del desempeño docente. La interconexión de estos dominios refleja la complejidad de la enseñanza y destaca la necesidad de un enfoque integral para evaluar y mejorar continuamente la práctica docente. La teoría de Danielson promueve la reflexión, la adaptabilidad y un enfoque centrado en el aprendizaje del estudiante como elementos fundamentales para una enseñanza efectiva.

1.3. Marco Conceptual

1.3.1. Definiciones conceptuales de Desempeño docente

El concepto de desempeño docente puede variar según los autores y las épocas, ya que diferentes investigadores y teóricos han abordado este tema a lo largo del tiempo. A continuación, presento algunas definiciones conceptuales de desempeño docente proporcionadas por varios autores, junto con los años aproximados en los que sus obras fueron publicadas:

a. Daniel L. Stufflebeam (1971):

- Definición: Stufflebeam define el desempeño docente como el grado en que un maestro ha alcanzado sus objetivos educativos, centrándose en la eficacia y eficiencia en la consecución de metas específicas.

b. Robert J. Marzano (2007):

- Definición: Marzano describe el desempeño docente como la combinación de competencias profesionales, comportamientos y resultados que un maestro exhibe en el aula. Incluye aspectos como la planificación, la instrucción y la gestión del aula.

c. Charlotte Danielson (1996):

- Definición: Danielson propone un marco que evalúa el desempeño docente en función de cuatro dominios: planificación y preparación, ambiente de aprendizaje, instrucción en el aula y responsabilidad profesional.

d. Michael Scriven (1981):

- Definición: Scriven destaca la importancia de evaluar el desempeño docente en términos de resultados observables y medibles, centrándose en los logros de los estudiantes como indicadores clave.

e. Lawrence O. Picus (1986): Definición: Picus destaca la importancia de considerar el contexto y los recursos disponibles al evaluar el desempeño docente, y propone un enfoque más amplio que abarque tanto la eficacia como la eficiencia.

Es importante señalar que estas definiciones son solo ejemplos y que las ideas sobre el desempeño docente pueden variar ampliamente en función de las teorías educativas, las políticas gubernamentales y las tendencias pedagógicas. La evolución de las concepciones sobre el desempeño docente puede reflejar cambios en la comprensión de la enseñanza y el aprendizaje a lo largo del tiempo.

1.3.2 Definiciones conceptuales de Cultura organizacional

La cultura organizacional es un concepto complejo y multifacético que ha sido abordado por varios autores a lo largo del tiempo. A continuación, presento algunas definiciones conceptuales de cultura organizacional proporcionadas por diversos autores, junto con los años aproximados en los que sus obras fueron publicadas:

- Edgar H. Schein (1985):

Definición: Schein define la cultura organizacional como un patrón de supuestos básicos que un grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con respecto a esos problemas.

- Clifford Geertz (1973):

Definición: Geertz describe la cultura organizacional como sistemas de significado compartidos que las organizaciones utilizan para interpretar y dar sentido a su entorno. La cultura se manifiesta en símbolos, rituales y prácticas cotidianas.

- Charles Handy (1976):

Definición: Handy conceptualiza la cultura organizacional como una red de mitos, héroes, rituales y valores compartidos que definen y refuerzan la identidad de la organización.

- Deal y Kennedy (1982):

Definición: Deal y Kennedy proponen que la cultura organizacional es la manera en que una organización aborda el riesgo y la velocidad, y cómo se espera que los empleados se comporten en función de esos factores. Su modelo clasifica las culturas en cuatro tipos: trabajo duro, poder, personas y tareas.

- Geert Hofstede (1980):

Definición: Hofstede se centra en dimensiones culturales, como la individualidad frente a la colectividad, la distancia al poder, la evitación de la incertidumbre, etc. Su trabajo destaca cómo estas dimensiones pueden aplicarse a nivel organizacional para entender y gestionar la cultura.

Estas definiciones ofrecen una visión variada de la cultura organizacional, destacando la importancia de los valores compartidos, los símbolos, las prácticas y la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí. La cultura organizacional es un concepto dinámico que evoluciona con el tiempo y se ve influenciado por diversos factores internos y externos.

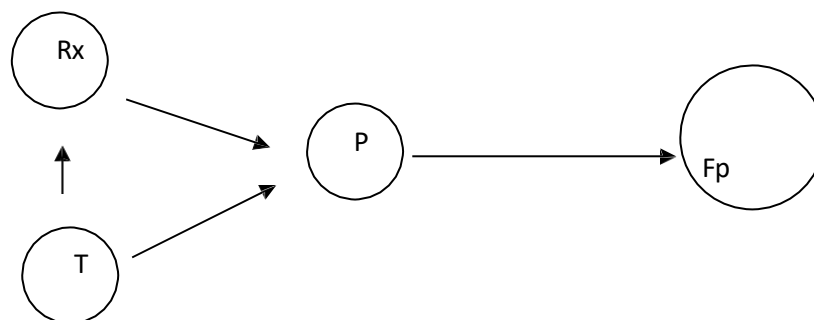
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

2.1. Tipo y Diseño de investigación

De acuerdo con la problemática planteada, el análisis presente se enmarca dentro de la tipología de investigación descriptiva-propositiva. El estudio realizado por Sánchez y Reyes (2017) se focaliza en la formulación de una propuesta de mejora que esté en sintonía con la evolución de los eventos, abordando la cuestión mediante la identificación de sus particularidades, tendencias y habilidades asociadas. Este tipo de investigación se caracteriza por ser no experimental, dado que no implica la manipulación de variables, sino que se concentra en la descripción a través de la observación. Conforme a la explicación proporcionada por Hernández (2014), este estudio se clasifica como no experimental al no requerir la creación de condiciones artificiales, sino que se basa en la observación de situaciones preexistentes, sin intervención directa del investigador en su generación (p. 154). El enfoque de la investigación yace en la identificación de los participantes y su entorno, con el propósito de abordar las deficiencias y proponer soluciones concretas tanto para la realidad como para la problemática planteada, empleando una estrategia de alcance prolongado.

Esquema del presente estudio según lo presentado:

Figura 1



Leyenda:

Rx : Diagnóstico del ambiente problemáticos

T : Marco teórico.

P : Propuesta

Fp : Alcance prolongado.

2.2. Población y muestra:

Población: La población objeto de estudio, la conformarán el personal directivo (02), docentes (50), administrativos (15) y estudiantes (550) instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Muestra: En la presente investigación se tomará como muestra al equipo de docentes (50) instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Muestreo No probabilístico: Afirman que esta estrategia consiste en seleccionar muestras basándose en las preferencias del investigador, en oposición al muestreo aleatorio donde la selección de los participantes se realiza de manera completamente aleatoria. Este método se deriva del proceso de muestreo.

Muestreo con intencionalidad: Implica la selección de los docentes y trabajadores como estudiantes exclusivamente según el juicio o criterio del investigador.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Bernal (2010), en su libro "Metodología de la Investigación", Ofrece un amplio abanico de métodos y herramientas para adquirir datos aplicables en investigaciones en diferentes ámbitos, abarcando también la comprensión lectora. Algunos de los métodos usuales son:

Cuestionarios:

Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado en investigaciones para obtener información específica y estructurada de los participantes del estudio. Consiste en una serie de preguntas diseñadas de antemano, con el propósito de recopilar datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos, experiencias, conocimientos o cualquier otra variable relevante para la investigación.

Las preguntas en un cuestionario pueden ser abiertas (permiten respuestas en formato libre), cerradas (ofrecen opciones de respuesta predeterminadas) o mixtas

(combinan preguntas abiertas y cerradas). El diseño del cuestionario debe ser claro y preciso, asegurándose de que las preguntas sean comprensibles para los participantes y estén relacionadas con los objetivos de la investigación.

Sesiones de aprendizaje mediante charlas: Una sesión de aprendizaje mediante charlas es una actividad pedagógica planificada en la que un instructor o facilitador presenta información y conocimientos a un grupo de participantes a través de una serie de discusiones, exposiciones, conversaciones y actividades. El objetivo de estas sesiones es fomentar la adquisición de nuevos conocimientos, promover la comprensión de conceptos o desarrollar habilidades específicas.

Características típicas de una sesión de aprendizaje mediante charlas incluyen:

- Presentación del tema: El instructor introduce el tema central de la sesión y explica su relevancia y objetivos.
- Exposición de contenidos: El instructor proporciona información clave a través de charlas, presentaciones, ejemplos, o cualquier otro método que facilite la transmisión de conocimientos.
- Interacción: Se fomenta la participación activa de los participantes a través de preguntas, respuestas, discusiones, y actividades que promuevan la reflexión y el debate.
- Materiales de apoyo: Pueden utilizarse materiales visuales, audiovisuales, gráficos o escritos para enriquecer la presentación.
- Evaluación y retroalimentación: Se pueden incluir momentos de evaluación para medir la comprensión de los participantes y proporcionar retroalimentación.
- Aplicación práctica: En algunos casos, se pueden incluir ejercicios prácticos o actividades que permitan a los participantes aplicar lo aprendido.
- Resumen y conclusión: El instructor resume los puntos clave y destaca los principales conceptos o lecciones aprendidas al final de la sesión.

Observación:

La observación en la investigación es una técnica de recolección de datos que implica la observación directa y sistemática de fenómenos, comportamientos o situaciones en su entorno natural. El objetivo de la observación es recopilar información detallada y precisa sobre lo que se está estudiando, proporcionando

una visión directa y no filtrada de los eventos en estudio. Existen varios tipos de observación en la investigación, que se pueden clasificar en función de diversos criterios, tales como el grado de estructuración y la participación del observador:

- Observación no estructurada o libre: El observador registra los eventos y comportamientos tal como ocurren, sin un formato o plan preestablecido. Se permite cierta flexibilidad en la observación y registro de detalles inesperados.
- Observación estructurada: Se sigue un plan y un conjunto predeterminado de categorías o variables que se deben observar. El observador se centra en aspectos específicos y utiliza un formato organizado para el registro de datos.
- Observación participante: El observador forma parte del grupo o entorno que está siendo observado, involucrándose activamente en las actividades mientras registra información. Esto puede proporcionar una comprensión más profunda de las experiencias y perspectivas de los participantes.

2.4. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

De acuerdo con Hernández y colaboradores (2010), se enfatiza que una técnica implica el proceso de obtener datos o información. En este mismo contexto, se elegirá utilizar la encuesta como la técnica preferida. En términos del enfoque metodológico, siguiendo la metodología inductivo-deductiva según la propuesta de Arias (2006), se llevará a cabo la estructuración organizada del proceso de investigación. Esto implica la conexión entre aspectos como el problema de investigación, los objetivos, la formulación de hipótesis, la definición de variables, la especificación de la población y la muestra, la planificación del diseño de la investigación, así como la aplicación de métodos e instrumentos para recopilar información y presentar los resultados. Además, como parte integral del estudio, se generarán conclusiones y se ofrecerán recomendaciones.

2.5. Análisis de los Datos:

Revisión y análisis de documentos escritos, como informes, registros, textos, artículos, entre otros, para extraer información relevante para la investigación.

El software SPSS es conocido por su interfaz gráfica de usuario, que facilita la entrada de datos y la ejecución de análisis estadísticos. Permite a los investigadores realizar una amplia gama de operaciones, como análisis

descriptivos, análisis inferenciales, pruebas de hipótesis, regresiones, análisis factorial, análisis de varianza y más.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Cultura organizacional

Variable dependiente: Desempeño docente

VARIABLE	DIMENSION	INDICES	INDICADORES	TECNICAS
<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Cultura organizacional</p> <p><i>Geert Hofstede (1980)</i></p> <p>Conjunto de valores compartidos que los miembros de una organización comparten y que distinguen a esa organización de otras</p>	<p>Colectivismo</p> <p>Distancia de Poder</p> <p>Evitación de la incertidumbre</p>	<p>a. Relaciones</p> <p>b. Distribución</p> <p>c. Nivel de aceptación</p>	<p>a.1 Individualismo</p> <p>a.2 Colectivismo</p> <p>b.1 Baja distancia de poder</p> <p>b.2 Alta distancia de poder:</p> <p>c.1 Baja evitación de la incertidumbre:</p> <p>c.2 Alta evitación de la incertidumbre:</p>	<p>1. Sesión de aprendizaje mediante charlas para los docentes.</p>
<p>DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño docente</p> <p><i>Danielson (2013)</i></p> <p>Capacidad del docente para crear un entorno propicio para el aprendizaje, adaptarse a las necesidades de los estudiantes y comprometerse activamente en su propio desarrollo profesional para</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Planificación y preparación</p> <p>Ambiente de aprendizaje</p> <p>Instrucción</p> <p>Responsabilidades profesionales</p>	<p>a. Organización</p> <p>b. Entorno de aprendizaje</p> <p>c. Métodos de enseñanza</p> <p>d. Evaluaciones</p>	<p>a.1 Planificación de clases</p> <p>b.1 Pertinencia</p> <p>c.1 Efectivos</p> <p>c.2 Adaptativos</p> <p>d.1- Formativa</p> <p>d.2- Sumativa</p>	<p>1. Observación</p> <p>2. Cuestionario</p>

mejorar continuamente la calidad de la educación ofrecida.		Participación	Profesional Laboral	
--	--	---------------	------------------------	--

CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

3.1.-RESULTADOS.

Dimensión 1: Planificación y preparación

Tabla 1

	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	40	80%
Total	50	100%

En el cuestionario se evidencia que sólo el 20% de docentes tienen desarrollado la dimensión Planificación y preparación de la variable del desempeño docente, se infiere que los demás docentes presentan dificultades en la capacidad para diseñar y organizar de manera efectiva sus lecciones y actividades educativas. Esta dimensión abarca varios aspectos clave que influyen en la calidad de la enseñanza. Como Falta de adaptación a las necesidades de los estudiantes, Problemas de gestión del tiempo: Si no se administra correctamente el tiempo de clase, algunos temas pueden quedar sin cubrir o los estudiantes pueden sentirse apresurados, Falta de flexibilidad, la rigidez en la planificación puede ser problemática si el docente no puede adaptarse a las necesidades emergentes de los estudiantes o a situaciones imprevistas.

Dimensión 2: Ambiente de aprendizaje

Tabla 2

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30%
No	35	70%
Total	50	100%

En el cuestionario se evidencia que sólo el 30% de docentes tienen desarrollado la dimensión Ambiente de aprendizaje de la variable del desempeño docente, se infiere que los demás docentes presentan dificultades en la capacidad para diseñar y organizar de manera efectiva sus lecciones y actividades educativas. Esta dimensión los problemas o dificultades pueden surgir cuando hay desafíos en la gestión del aula, en la construcción de relaciones interpersonales positivas, en la promoción de la participación activa de los estudiantes, y en la falta de flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes del grupo. La resolución de estos problemas generalmente implica estrategias de gestión del aula, desarrollo de habilidades interpersonales y ajustes en la planificación y ejecución de las actividades educativas.

Dimensión 3: Instrucción

Tabla 3

	Frecuencia	Porcentaje
Si	06	12%
No	44	88%
Total	50	100%

En el cuestionario se evidencia que sólo el 12% de docentes tienen desarrollado la dimensión Instrucción de la variable del desempeño docente, se infiere que los demás docentes presentan dificultades en la capacidad del profesor para diseñar y organizar de manera efectiva sus lecciones y actividades educativas. Esta dimensión los problemas o dificultades pueden surgir cuando la enseñanza no es clara, no se adapta a las necesidades de los estudiantes, los recursos no son efectivos, las evaluaciones son problemáticas o la retroalimentación no se proporciona de manera eficaz. La mejora en esta dimensión a menudo implica la incorporación de mejores prácticas pedagógicas, la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes y la implementación de estrategias de evaluación formativa.

Dimensión 4: Responsabilidades profesionales

Tabla 4

	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	36%
No	32	64%
Total	50	100%

En el cuestionario se evidencia que sólo el 36% de docentes tienen desarrollado la dimensión Responsabilidades profesionales de la variable del desempeño docente, se infiere que los demás docentes presentan dificultades en la capacidad para diseñar y organizar de manera efectiva sus lecciones y actividades educativas. Esta dimensión los problemas o dificultades pueden manifestarse en comportamientos éticamente cuestionables, falta de compromiso con el desarrollo profesional, conflictos con colegas, falta de participación en la comunidad o incumplimiento de responsabilidades administrativas. La mejora en esta dimensión a menudo implica la reflexión sobre la práctica profesional, la búsqueda activa de oportunidades de aprendizaje continuo y el fortalecimiento de relaciones colaborativas con colegas y la comunidad.

Tabla 5. Resultados Generales del nivel del desempeño docente

Dimensiones	Cuestionario		
		Fr	Pv
Desempeño docente	Si	20	26%
	No	30	59%
Total		50	100

Nota: Spss 25

Interpretación:

En la tabla 5, se observa mediante el porcentaje general de la variable dependiente del desempeño docente un nivel bajo con 26% lo que se demuestra dificultades en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Se puede inferir que los problemas en el desempeño docente se deben a las dimensiones en alumnos de nivel primaria en el Perú pueden deberse a una variedad de factores que interactúan entre sí. Algunas posibles causas pueden incluir. Formación y Desarrollo Profesional insuficiente. Recursos educativos limitados. Sobrecarga de trabajo. Desafíos socioeconómicos de los estudiantes. Falta de apoyo institucional. Diversidad de estudiantes. Evaluación y sistema de incentivos ineficaces. Brechas en la comunicación. Desafíos culturales y lingüísticos. Falta de motivación y Compromiso personal: Algunos docentes pueden experimentar falta de motivación o compromiso personal, lo que afecta directamente la calidad de su enseñanza.

3.2 Discusión

Discusión con respecto al objetivo general: Proponer un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente.

Cano (2018). Modelo de Cultura Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral Del Personal Docente

el objetivo general de la tesis fue proponer un Modelo de Cultura Organizacional para mejorar el Desempeño laboral de personal docente de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Se diseñó un modelo teórico, de Cultura organizacional para mejorar el Desempeño de la Consejería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Basado en siete pilares fundamentales que permiten a desarrollar Igual de la empresa. Este modelo mejora el desempeño laboral de acuerdo a la Se ha aprobado un a través de juicio de expertos.

Coinciden con el objetivo general que he presentado Reyes (2023) Para el plan de trabajo se diseñó desde la I. Semana de Introducción: Día 1: Sesión Inicial (2 horas). Día 2-4: Diagnóstico Inicial (3 horas por día). II. Semana Teórica: Día 5: Sesión Teórica (2 horas). Día 6-9: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día). III. Semana de Implementación: Día 10-13: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día). IV. Semana de Evaluación: Día 14: Evaluación y Seguimiento (4 horas) V. Semana de Integración Continua: Día 15: Integración Continua (2 horas). VI. Semana de Cierre: Día 16: Sesión de Cierre y Reflexión (2 horas). Día 17-18: Formación Continua (3 horas por día)

Discusión en relación al 1er objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas

Ramírez (2023): En su estudio realizado, señala:

Se ha apoderado de los siguientes resultados después de aplicar al programa pedagógico se obtuvo que en el variable resultado docente 63% se ubicaron en nivel alto; 17% nivel medio y 20% nivel bajo, al contraste la hipótesis, se conoce el valor de Sig. (0,147) - (0,05) y el resultado de la prueba de Spearman fue 0,285; concluyendo que, la ejecución de la estrategia de administración educativa permite la mejoría de la actuación del profesor, sin Embarcación no existe en los resultados de los pretest y postes en la actuación del deliero Profesor de la institución educativa 11011 Señor de los Milagros.

No coinciden con Gladys (2023). Los resultados presentados de la variable dependiente del desempeño docente un nivel bajo con 26% lo que se demuestra dificultades en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Discusión con respecto al 2er objetivo específico: Establecer las teorías que se presentarán en presente estudio

Galo (2023) La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas, refiere:

La fundamentación teórica consideró los aportes de la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, los paradigmas de la sociedad del conocimiento, del acceso a la educación superior, de la evaluación y acreditación, así como de la universidad contemporánea. Los resultados evidencian que las universidades tienen una cultura organizacional en la que existe desarrollo en aspectos como integración, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación. Las implicaciones teóricas, metodológicas y prácticas de la investigación, permitirán a las Universidades estudiadas la implementación de procesos que van desde la planificación de estrategias, hasta su ejecución y control para determinar el avance en aquellos puntos débiles para contribuir a la fortaleza de la imagen institucional, y al egreso de profesionales de calidad demandados por la sociedad ecuatoriana.

No Coinciden con el trabajo presentado por mi autoría Glady (2023) sobre las teorías empleada como de los autores de Hallinger y Heck discuten varios aspectos y hallazgos relacionados con el liderazgo escolar y la cultura escolar basados en la revisión de investigaciones empíricas. Liderazgo como Factor Clave: La investigación respalda la idea de que el liderazgo del director escolar desempeña un papel crucial en la efectividad de la escuela. Un liderazgo sólido y efectivo está asociado positivamente con una cultura escolar positiva y un mejor rendimiento estudiantil. Dimensiones de la Teoría del Desempeño Docente de Danielson (2013) establece un conjunto de dimensiones que se utilizan para evaluar y mejorar el desempeño de los docentes. A continuación, se presenta un resumen de las cuatro dimensiones principales de la Teoría del Desempeño Docente de Danielson y las Dimensiones de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980) estas dimensiones

proporcionan una estructura para entender cómo los valores culturales influyen en las prácticas y comportamientos organizacionales. Los estudios basados en el modelo de Hofstede han sido ampliamente utilizados para analizar las diferencias culturales en los negocios y la gestión hacia el campo de la educación

Discusión con respecto al 3er objetivo específico: Elaborar un plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas

Cadrazco (2018) Cultura organizacional y grado de madurez en gestión de proyectos, señalan:

La finalidad de mejorar sus políticas, procedimientos, aspectos técnicos, herramientas y lo más importante el capital humano buscando el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Nuestra propuesta de investigación “Cultura Organizacional y Grado de Madurez en Gestión de Proyectos” está dirigida a la Corporación Fomentar Desarrollo, entidad sin Ánimo de Lucro que promueve e impulsa la educación profesional y el desarrollo colombiano, la actividad principal de la entidad es ofrecer servicios de Asesoría, Consultoría y Capacitación de Sistemas de Gestión de Calidad, Ambiente y Seguridad, Gestión de Riesgos, Seguridad de la Información, Continuidad de Negocios y otros servicios de consultoría empresarial tanto para el sector público como para el sector privado.

No Coinciden con el estudio presentado Gladys (2023) motivo que se elaboró un plan de trabajo mediante actividades a lo largo de un periodo de 3 semanas, asignando días, horas y minutos para cada sesión, brindando un enfoque estructurado y efectivo para mejorar la cultura organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario basado y adaptado en los principios de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980)

3.3 Propuesta: Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

3.3.1 Datos generales

Institución : Instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes

Lugar : Tumbes 2015

Nivel : Primario

Año : 2023

Investigador : Gladys Melita Reyes Piedra

Objetivos

General

- Plantear actividades para el plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.

Específicos

- Describir actividades para el plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.
- Fundamentar las Actividades para el plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.
- Diversificar el desarrollo de la las Actividades para el plan de trabajo de cultura organizacional para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del barrio las Mercedes, Tumbes 2015.

3.4 Introducción

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en el ámbito educativo, especialmente en instituciones de educación primaria, donde la interacción entre docentes, estudiantes y padres de familia es crucial. En este contexto, la presente propuesta tiene

como objetivo principal diseñar un plan de trabajo para mejorar el desempeño docente a través de la gestión de la cultura organizacional, integrando algunas dimensiones teóricas de la Cultura Organizacional de Geert Hofstede.

Para comprender la relevancia de esta propuesta, es esencial abordar la conexión intrínseca entre la cultura organizacional y el rendimiento docente. La cultura organizacional, según Hofstede, se define como "el software de la mente", y su influencia en el comportamiento de los individuos en una organización educativa es innegable. Así, proponemos una intervención estratégica que se apoye en las dimensiones culturales de Hofstede, como la distancia al poder, la individualidad-colectivismo, la masculinidad-feminidad, la evitación de la incertidumbre y la orientación a largo plazo, para abordar las peculiaridades de cada institución educativa primaria.

El proceso de mejora del desempeño docente requiere una comprensión profunda de la cultura existente en las instituciones educativas. En este sentido, la propuesta se basa en una metodología participativa que involucra a docentes, directivos, padres de familia y estudiantes en la identificación de los valores culturales predominantes y en la creación de un consenso sobre los objetivos a alcanzar. A través de este enfoque colaborativo, se busca construir una cultura organizacional sólida y coherente, alineada con las metas educativas y los valores compartidos de la comunidad escolar.

La aplicación de las dimensiones culturales de Hofstede como marco teórico permitirá realizar un análisis profundo de la cultura organizacional de cada institución educativa primaria. Al considerar la distancia al poder, se podrán identificar las estructuras de autoridad existentes y proponer ajustes que promuevan una comunicación más abierta y colaborativa entre docentes, directivos y otros actores clave. La dimensión de individualidad-colectivismo se utilizará para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal docente, reconociendo y valorando las contribuciones individuales dentro de un marco colectivo.

La propuesta también incorporará la dimensión de masculinidad-feminidad para abordar la diversidad de estilos de liderazgo y la valoración de cualidades tanto masculinas como femeninas en el contexto educativo. Además, la orientación a largo plazo se integrará para establecer metas a largo plazo que fomenten la sostenibilidad y la adaptabilidad de la cultura organizacional a medida que evolucionan las necesidades educativas.

La evitación de la incertidumbre será una dimensión clave en el diseño de estrategias para gestionar el cambio cultural de manera eficiente y minimizar la resistencia. La propuesta incluirá planes de comunicación efectivos que informen, involucren y empoderen a los miembros de la comunidad educativa durante todo el proceso de implementación.

En resumen, la presente propuesta busca articular un plan de trabajo detallado que aproveche las dimensiones teóricas de la Cultura Organizacional de Geert Hofstede para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario. Al abordar aspectos clave de la cultura organizacional, se aspira a crear entornos educativos más efectivos, colaborativos y adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad.

3.5 Justificación

La propuesta se justifica con las siguientes preguntas: El **¿por qué?** **¿Para qué?**

El propósito fundamental de esta propuesta es impulsar una mejora significativa en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario mediante la implementación de un plan de trabajo centrado en la gestión de la cultura organizacional. Reconocemos que la cultura organizacional actúa como un marco invisible que influye en las actitudes, comportamientos y relaciones dentro de la comunidad educativa. El por qué de esta propuesta se encuentra en la convicción de que una cultura organizacional sólida y alineada con los objetivos educativos potenciará la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La teoría de la Cultura Organizacional de Geert Hofstede se selecciona conscientemente como base teórica para esta propuesta, ya que sus dimensiones culturales ofrecen un marco robusto para entender las complejidades de las dinámicas educativas. La aplicación de estas dimensiones permitirá una comprensión más profunda de la cultura existente en cada institución educativa, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. De este modo, el enfoque Hofstede no solo proporciona una metodología de análisis, sino también un conjunto de herramientas prácticas para orientar la implementación efectiva de estrategias de cambio cultural.

La propuesta se concibe como un medio para fortalecer la colaboración y la comunicación en el entorno educativo, reconociendo la importancia de un trabajo conjunto entre docentes, directivos, padres y estudiantes. Al centrarse en la construcción de una cultura

organizacional coherente, se busca crear un ambiente propicio para la innovación, la adaptabilidad y la excelencia en la enseñanza. La aspiración última es transformar las instituciones educativas primarias en entidades que no solo transmitan conocimientos, sino que también fomenten el desarrollo integral de los estudiantes.

Este plan de trabajo no solo busca abordar los desafíos inmediatos en el desempeño docente, sino también establecer bases sólidas para el futuro. La dimensión de orientación a largo plazo de Hofstede se integra con el propósito de crear una cultura organizacional sostenible y adaptable a medida que evolucionan las demandas educativas y sociales. En última instancia, el propósito de esta propuesta es catalizar un cambio transformador en la cultura organizacional de las instituciones educativas primarias, mejorando así el entorno educativo y, en última instancia, el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

3.6 Fundamentación Pedagógica

La fundamentación pedagógica de esta propuesta se encuentra arraigada en la convicción de que la cultura organizacional en las instituciones educativas de nivel primario desempeña un papel crucial en la formación integral de los estudiantes. La teoría de la Cultura Organizacional de Geert Hofstede proporciona un marco conceptual valioso para analizar cómo los valores, las creencias y las prácticas compartidas influyen en el ambiente educativo. En este contexto, la fundamentación se estructura en ocho párrafos para destacar la importancia pedagógica de esta propuesta.

- **Contexto Educativo Primario:** Las instituciones educativas de nivel primario son el punto de partida crucial para la formación académica, social y emocional de los estudiantes. La creación de un entorno positivo y enriquecedor en estas etapas tempranas tiene un impacto duradero en el desarrollo individual y colectivo.

- **Influencia de la Cultura Organizacional:** La cultura organizacional actúa como un tejido invisible que permea todas las interacciones en el entorno educativo. La calidad de la enseñanza y el aprendizaje se ve directamente afectada por los valores y las prácticas culturales compartidas entre docentes, directivos, padres y estudiantes.

- **Dimensiones de Hofstede como Guía Analítica:** La elección de las dimensiones culturales de Hofstede como marco teórico se justifica por su capacidad para ofrecer un

análisis profundo de la cultura organizacional. La distancia al poder, la individualidad-colectivismo, la masculinidad-feminidad, la evitación de la incertidumbre y la orientación a largo plazo proporcionan categorías útiles para entender la dinámica cultural en las instituciones educativas.

- **Personal Docente como Agentes de Cambio:** Los docentes son agentes clave en la formación de la cultura organizacional. Su compromiso, liderazgo y relaciones interpersonales influyen directamente en el ambiente educativo. Fortalecer su desempeño implica abordar aspectos culturales que impactan su motivación y eficacia pedagógica.

- **Enfoque Colaborativo y Participativo:** La propuesta aboga por un enfoque colaborativo y participativo que involucre a todos los actores educativos. La participación activa de docentes, directivos, padres y estudiantes en la identificación y construcción de la cultura organizacional garantiza una representación equitativa de perspectivas y necesidades.

- **Alineación con Objetivos Educativos:** La creación de una cultura organizacional alineada con los objetivos educativos busca potenciar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Esta alineación fortalecerá la coherencia entre los valores institucionales y las prácticas pedagógicas, generando un impacto positivo en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

- **Desarrollo Integral de Estudiantes:** La mejora del desempeño docente no solo se centra en la transmisión de conocimientos, sino también en el desarrollo integral de los estudiantes. La propuesta busca crear un entorno que fomente habilidades socioemocionales, ciudadanas y de pensamiento crítico, contribuyendo así a la formación integral de la próxima generación.

- **Sostenibilidad y Adaptabilidad:** La fundamentación pedagógica se completa al destacar la necesidad de sostenibilidad y adaptabilidad en la cultura organizacional. La dimensión de orientación a largo plazo de Hofstede guiará la implementación de estrategias que aseguren la continuidad y la capacidad de adaptación de la cultura organizacional a medida que evolucionan las demandas educativas y sociales. En conjunto, esta propuesta se erige como un pilar pedagógico sólido para la mejora del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario.

3.8 Metodología del esquema

Plan de Actividades para Desarrollar la Cultura Organizacional para mejorar el Desempeño Docente en instituciones educativas de Nivel Primario

I. Semana de Introducción:

- **Día 1: Sesión Inicial (2 horas)**
 - Presentación del Plan de Trabajo
 - Justificación del Enfoque Hofstede
 - Establecimiento de Expectativas

- **Día 2-4: Diagnóstico Inicial (3 horas por día)**
 - Evaluación de la Cultura Organizacional Actual
 - Identificación de Fortalezas y Desafíos
 - Inicio de Encuestas y Entrevistas

II. Semana Teórica:

- **Día 5: Sesión Teórica (2 horas)**
 - Introducción a la Teoría de Hofstede
 - Explicación de las Dimensiones Relevantes

- **Día 6-9: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día)**
 - Sesión 1: Diseño de Nuestra Cultura Organizacional
 - Sesión 2: Adaptando la Distancia al Poder
 - Sesión 3: Fomentando la Individualidad-Colectivismo
 - Sesión 4: Equilibrando Masculinidad-Feminidad

III. Semana de Implementación:

- **Día 10-13: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día)**
 - Sesión 5: Reduciendo la Evitación de la Incertidumbre
 - Sesión 6: Orientación a Largo Plazo
 - Implementación de Indicadores de Cambio
 - Monitoreo del Clima Organizacional

IV. Semana de Evaluación:

- **Día 14: Evaluación y Seguimiento (4 horas)**

- Análisis de Datos Recopilados
- Encuestas Post-Sesiones para Evaluar Impacto
- Ajustes en el Plan de Trabajo según Retroalimentación

V. Semana de Integración Continua:

- **Día 15: Integración Continua (2 horas)**
 - Creación de Mecanismos para la Sostenibilidad
 - Incorporación de Nuevos Docentes al Modelo Cultural

VI. Semana de Cierre:

- **Día 16: Sesión de Cierre y Reflexión (2 horas)**
 - Recapitulación de Logros
 - Compromisos para el Futuro
 - Retroalimentación sobre el Proceso de Cambio
- **Día 17-18: Formación Continua (3 horas por día)**
 - Celebración de Logros y Reconocimientos
 - Sesiones de Formación Continua en Dimensiones Culturales
 - Evaluación Final y Ajustes al Plan

Este plan detalla las actividades a lo largo de un periodo de 3 semanas, asignando días, horas y minutos para cada sesión, brindando un enfoque estructurado y efectivo para mejorar la cultura organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario.

Semana de Introducción: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 1: Sesión Inicial (2 horas)

Objetivos:

- Introducir a los docentes al plan de trabajo para el desarrollo de la cultura organizacional.
- Justificar el enfoque basado en las dimensiones de la teoría de Hofstede.
- Establecer expectativas claras para la participación y colaboración.

Agenda:

1. Bienvenida y Contextualización (15 minutos)

- Saludo y presentación del facilitador.
- Contextualización de la importancia de la cultura organizacional en el entorno educativo.

2. Presentación del Plan de Trabajo (30 minutos)

- Visión general del plan y sus componentes.
- Explicación de la estructura y la lógica detrás de cada fase.

3. Justificación del Enfoque Hofstede (30 minutos)

- Breve exposición sobre las dimensiones culturales de Hofstede.
- Relación entre la teoría y su aplicabilidad en instituciones educativas de nivel primario.

4. Dinámica de Grupo: Compartir Experiencias (30 minutos)

- Docentes comparten sus experiencias y percepciones sobre la cultura organizacional en la institución.

5. Establecimiento de Expectativas (15 minutos)

- Discusión abierta sobre las metas y objetivos del plan.
- Establecimiento de expectativas para la participación activa y la colaboración.

6. Resumen y Preguntas (20 minutos)

- Recapitulación de los puntos clave.
- Oportunidad para preguntas y aclaraciones.

Materiales:

- Presentación de diapositivas.
- Papel y bolígrafos para la dinámica de grupo.
- Material impreso del plan de trabajo.

Notas Adicionales:

- Se fomentará un ambiente participativo y de apertura para fomentar la colaboración desde el principio.
- El facilitador estará atento a preguntas y preocupaciones, promoviendo la claridad y la transparencia.

Semana de Introducción: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 2-4: Diagnóstico Inicial (3 horas por día)

Objetivos:

- Evaluar la cultura organizacional actual en la institución educativa.
- Identificar tanto las fortalezas existentes como los desafíos a abordar.
- Iniciar el proceso de recopilación de datos a través de encuestas y entrevistas.

Agenda:

Día 2: Evaluación de la Cultura Organizacional Actual (3 horas)

1. Introducción a la Evaluación (15 minutos)

- Explicación del propósito y la importancia de evaluar la cultura organizacional.
- Presentación de los métodos y herramientas a utilizar.

2. Observación Inicial (30 minutos)

- Actividad de observación en grupos pequeños para identificar aspectos de la cultura organizacional actual.

3. Discusión Grupal (45 minutos)

- Compartir hallazgos de la observación.
- Identificar patrones y tendencias emergentes.

4. Análisis Preliminar (30 minutos)

- Sesión guiada por el facilitador para analizar las observaciones y establecer categorías iniciales.

5. Planificación de Encuestas y Entrevistas (30 minutos)

- Discusión sobre el diseño de encuestas y entrevistas.
- Asignación de roles para la recopilación de datos.

6. Cierre y Tareas para el Día Siguiende (10 minutos)

- Resumen de lo discutido.
- Asignación de tareas para preparar la siguiente jornada.

Día 3-4: Recopilación de Datos (3 horas cada día)

1. Implementación de Encuestas (1 hora)

- Entrega y explicación de encuestas a docentes, directivos y otros participantes.
 - Tiempo para completar las encuestas.
- 2. Entrevistas Individuales (1 hora)**
- Realización de entrevistas individuales con representantes clave.
 - Enfoque en obtener percepciones detalladas y experiencias personales.
- 3. Análisis Preliminar de Datos (1 hora)**
- Sesión guiada para analizar los datos recopilados hasta el momento.
 - Identificación de patrones emergentes y áreas de interés.
- 4. Planificación para el Día Siguiete (30 minutos)**
- Discusión sobre el progreso y los desafíos.
 - Preparación para la siguiente fase del diagnóstico.

Materiales:

- Encuestas impresas.
- Guías de entrevistas.
- Pizarras o papelógrafos para la discusión grupal.

Notas Adicionales:

- Se fomentará la participación activa de todos los docentes para obtener una imagen completa de la cultura organizacional.
- El facilitador deberá garantizar un ambiente de confianza y confidencialidad durante las actividades de diagnóstico.

Semana Teórica: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 5: Sesión Teórica (2 horas)

Objetivos:

- Familiarizar a los docentes con la teoría de Hofstede y su aplicación en el contexto educativo.
- Comprender las dimensiones relevantes para el análisis de la cultura organizacional.

Agenda:

- 1. Bienvenida y Recapitulación (15 minutos)**
 - Breve resumen de los acontecimientos anteriores.
 - Recordatorio de la importancia de la semana teórica en el proceso.
- 2. Introducción a la Teoría de Hofstede (30 minutos)**
 - Presentación de Geert Hofstede y su trabajo en la cultura organizacional.
 - Explicación de la relevancia de la teoría en el ámbito educativo.
- 3. Explicación de las Dimensiones Relevantes (1 hora)**
 - Detalle de las dimensiones culturales de Hofstede aplicadas a instituciones educativas.
 - Ejemplos prácticos de cómo estas dimensiones influyen en el entorno escolar.
- 4. Dinámica de Grupo: Aplicación Práctica (30 minutos)**
 - Ejercicio práctico para que los docentes apliquen las dimensiones a situaciones hipotéticas en su contexto educativo.
 - Discusión en grupos pequeños.
- 5. Preguntas y Respuestas (15 minutos)**
 - Sesión abierta para preguntas y aclaraciones.
 - Enfoque en la comprensión de las dimensiones y su aplicabilidad.
- 6. Resumen y Tareas para la Próxima Sesión (15 minutos)**
 - Recapitulación de los conceptos clave.
 - Asignación de lecturas o tareas relacionadas con la teoría para la próxima sesión.

Materiales:

- Presentación de diapositivas.

- Ejercicios prácticos.
- Materiales impresos sobre las dimensiones de Hofstede.

Notas Adicionales:

- Se fomentará la participación activa y la aplicación práctica de los conceptos aprendidos.
- El facilitador estará preparado para adaptarse a preguntas específicas y proporcionar ejemplos relevantes para el entorno educativo primario

Semana Teórica: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 6-9: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día)

Día 6: Sesión 1 - Diseño de Nuestra Cultura Organizacional

- **Objetivos:**

- Identificar y definir los valores fundamentales para la cultura organizacional.
- Desarrollar una visión compartida entre los docentes.
- Establecer metas y comportamientos deseados.

- **Agenda:**

1. **Presentación y Contextualización (30 minutos)**

- Revisión de conceptos clave.
- Presentación del propósito de la sesión.

2. **Identificación de Valores (1 hora)**

- Dinámica grupal para identificar los valores fundamentales.
- Discusión y consenso.

3. **Desarrollo de la Visión (1 hora)**

- Actividad para construir una visión compartida.
- Reflexión sobre el impacto en la cultura organizacional.

4. **Planificación de Acciones (1 hora)**

- Definición de metas y comportamientos deseados.
- Desarrollo de estrategias para implementar cambios.

5. **Presentación y Discusión (30 minutos)**

- Grupos presentan sus resultados.
- Sesión de preguntas y comentarios.

Día 7: Sesión 2 - Adaptando la Distancia al Poder (El formato es similar al Día 6, pero se enfoca en la adaptación de la distancia al poder en la cultura organizacional de la institución educativa.)

Día 8: Sesión 3 - Fomentando la Individualidad-Colectivismo (El formato es similar al Día 6, pero se enfoca en fomentar la individualidad y colectivismo en la cultura organizacional de la institución educativa.)

Día 9: Sesión 4 - Equilibrando Masculinidad-Feminidad (El formato es similar al Día 6, pero se enfoca en equilibrar los aspectos de masculinidad y feminidad en la cultura organizacional de la institución educativa.)

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.
- Documentos impresos para las actividades prácticas.

Notas Adicionales:

- Cada sesión se centra en una dimensión específica de la teoría de Hofstede, aplicada al diseño de la cultura organizacional.
- La participación activa y la colaboración son fundamentales para el éxito de estas sesiones.

Semana de Implementación: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 10-13: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día)

Día 10: Sesión 5 - Reduciendo la Evitación de la Incertidumbre

- **Objetivos:**

- Comprender la dimensión de la evitación de la incertidumbre.
- Desarrollar estrategias para reducir la resistencia al cambio.
- Fomentar la adaptabilidad y la flexibilidad.

- **Agenda:**

1. **Revisión de la Dimensión de la Incertidumbre (30 minutos)**

- Recapitulación de la teoría de Hofstede aplicada a la evitación de la incertidumbre.

2. **Identificación de Resistencias y Desafíos (1 hora)**

- Análisis de posibles resistencias al cambio.
- Identificación de desafíos específicos en la cultura organizacional actual.

3. **Desarrollo de Estrategias (1 hora)**

- Dinámicas grupales para desarrollar estrategias de reducción de la evitación de la incertidumbre.
- Enfoque en la comunicación efectiva y la gestión del cambio.

4. **Implementación de Acciones (1 hora)**

- Planificación de acciones concretas.
- Asignación de responsabilidades.

5. **Presentación y Discusión (30 minutos)**

- Grupos presentan estrategias y acciones.
- Sesión de preguntas y comentarios.

Día 11: Sesión 6 - Orientación a Largo Plazo

- **Objetivos:**

- Abordar la dimensión de la orientación a largo plazo en la cultura organizacional.
- Establecer metas educativas a largo plazo.
- Desarrollar estrategias para la sostenibilidad.

- **Agenda:**

1. Introducción a la Dimensión de la Orientación a Largo Plazo (30 minutos)

- Presentación de la dimensión y su impacto en la planificación educativa.

2. Establecimiento de Metas a Largo Plazo (1 hora)

- Dinámica para identificar metas educativas a largo plazo.
- Vinculación de metas con la cultura organizacional.

3. Desarrollo de Estrategias Sostenibles (1 hora)

- Grupos trabajan en estrategias para la sostenibilidad a largo plazo.
- Enfoque en la continuidad de las prácticas culturales.

4. Planificación de Acciones (1 hora)

- Planificación detallada de acciones a largo plazo.
- Integración con las estrategias de reducción de la evitación de la incertidumbre.

5. Presentación y Discusión (30 minutos)

- Grupos comparten metas y estrategias a largo plazo.
- Sesión de preguntas y comentarios.

Día 12: Implementación de Indicadores de Cambio

• Objetivos:

- Definir indicadores clave para evaluar el cambio.
- Establecer un sistema de medición del progreso.
- Monitorear continuamente la implementación.

• Agenda:

1. Introducción a Indicadores de Cambio (30 minutos)

- Explicación de la importancia de la medición del progreso.
- Presentación de indicadores comunes.

2. Definición de Indicadores Específicos (1 hora)

- Sesión de grupo para identificar indicadores específicos relacionados con la cultura organizacional.
- Desarrollo de métricas cuantificables.

3. Implementación de Sistemas de Monitoreo (1 hora)

- Desarrollo de un sistema para recopilar datos de los indicadores.
- Asignación de responsabilidades para el monitoreo.

4. Simulación de Monitoreo (1 hora)

- Ejercicio práctico para simular la recopilación y análisis de datos.
- Identificación de posibles desafíos y soluciones.

5. Planificación de Acciones Posteriores (30 minutos)

- Revisión de acciones inmediatas después de la implementación de indicadores.
- Preparación para la siguiente sesión.

Día 13: Monitoreo del Clima Organizacional

• Objetivos:

- Evaluar el clima organizacional después de la implementación.
- Recopilar retroalimentación de los docentes.
- Ajustar estrategias según sea necesario.

• Agenda:

1. Análisis de Datos de Indicadores (1 hora)

- Revisión de los datos recopilados desde la implementación de los indicadores.
- Identificación de tendencias y áreas de mejora.

2. Encuestas de Clima Organizacional (1 hora)

- Distribución y recopilación de encuestas para evaluar el clima organizacional actual.
- Análisis de resultados.

3. Sesión de Retroalimentación (1 hora)

- Discusión abierta sobre la experiencia de los docentes con los cambios.
- Recopilación de comentarios y sugerencias.

4. Ajustes en Estrategias (1 hora)

- Sesión de grupo para ajustar estrategias según los datos y la retroalimentación recibida.
- Desarrollo de un plan de acción para áreas de mejora identificadas.

5. Cierre de la Semana de Implementación (30 minutos)

- Recapitulación de logros.
- Compromisos para la siguiente fase.
- Preparación para la semana de evaluación.

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.
- Documentos impresos para las actividades prácticas.
- Encuestas de clima organizacional y otros materiales de recopilación de datos.

Notas Adicionales:

- La participación activa y la colaboración son fundamentales para el éxito de estas sesiones.
- Se debe hacer hincapié en la importancia de la medición del progreso y la adaptabilidad de las estrategias según sea necesario.

Semana de Evaluación: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 14: Evaluación y Seguimiento (4 horas)

Objetivos:

- Evaluar el impacto de las intervenciones implementadas.
- Analizar los datos recopilados durante la implementación y el monitoreo.
- Realizar ajustes en el plan de trabajo según la retroalimentación y las necesidades identificadas.

Agenda:

1. Análisis de Datos Recopilados (1 hora)

- Revisión detallada de los datos recopilados durante la implementación y el monitoreo.
- Identificación de tendencias, patrones y áreas de éxito.

2. Encuestas Post-Sesiones para Evaluar Impacto (1 hora)

- Distribución y recopilación de encuestas específicas para evaluar el impacto de las sesiones y del plan de trabajo en general.
- Análisis de los resultados.

3. Sesión de Grupo: Discusión Abierta (1 hora)

- Sesión abierta para que los docentes compartan sus experiencias, percepciones y sugerencias.
- Identificación de aspectos destacados y áreas de mejora.

4. Ajustes en el Plan de Trabajo (1 hora)

- Sesión de grupo para analizar la retroalimentación y realizar ajustes en el plan de trabajo según sea necesario.
- Desarrollo de estrategias para abordar áreas identificadas como prioritarias.

5. Cierre y Compromisos Futuros (30 minutos)

- Recapitulación de los logros y cambios positivos.
- Compromisos para la continuidad de las prácticas desarrolladas.
- Despedida y agradecimientos.

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.

- Encuestas de evaluación específicas.

Notas Adicionales:

- La sesión de evaluación y seguimiento es crucial para consolidar los aprendizajes y asegurar la sostenibilidad de los cambios implementados.
- La retroalimentación honesta y constructiva de los docentes es fundamental para realizar ajustes efectivos en el plan de trabajo.
- Se debe fomentar un ambiente de apertura y colaboración durante la sesión para garantizar la participación activa de todos los involucrados.

Semana de Integración Continua: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 15: Integración Continua (2 horas)

Objetivos:

- Establecer mecanismos para garantizar la sostenibilidad de las prácticas y cambios culturales.
- Facilitar la incorporación de nuevos docentes al modelo cultural existente.

Agenda:

1. Bienvenida y Contextualización (15 minutos)

- Saludo y agradecimientos por la participación continua.
- Breve recordatorio del propósito de la sesión.

2. Creación de Mecanismos para la Sostenibilidad (1 hora)

- Revisión de las estrategias implementadas para garantizar la sostenibilidad.
- Identificación de roles y responsabilidades continuas.
- Desarrollo de mecanismos de retroalimentación y monitoreo a largo plazo.

3. Incorporación de Nuevos Docentes al Modelo Cultural (30 minutos)

- Discusión sobre la importancia de mantener la coherencia cultural al incorporar nuevos docentes.
- Desarrollo de estrategias para integrar a los nuevos miembros al modelo cultural existente.

4. Dinámica de Grupo: Planificación para el Futuro (30 minutos)

- Sesión de grupo para planificar acciones futuras.
- Enfoque en la continuidad y mejora continua.

5. Cierre y Compromisos Finales (15 minutos)

- Recapitulación de los logros y aprendizajes.
- Compromisos individuales y colectivos para mantener la cultura organizacional desarrollada.
- Agradecimientos y despedida.

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.

Notas Adicionales:

- La sesión de integración continua es esencial para asegurar que los cambios implementados no solo perduren, sino que también evolucionen con las necesidades cambiantes de la institución educativa.
- Se debe enfocar en la responsabilidad compartida de mantener la cultura organizacional entre todos los docentes.
- La sesión debe dejar claro que la mejora continua es un proceso ininterrumpido y que cada miembro tiene un papel fundamental en su éxito a largo plazo.

Semana de Cierre: Desarrollo de la Cultura Organizacional y Mejora del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Primaria

Día 16: Sesión de Cierre y Reflexión (2 horas)

Objetivos:

- Recapitular los logros alcanzados durante todo el proceso.
- Consolidar compromisos individuales y colectivos para el futuro.
- Recoger retroalimentación sobre el proceso de cambio para aprendizaje continuo.

Agenda:

1. Bienvenida y Recapitulación (15 minutos)

- Saludo y agradecimientos por la participación continua.
- Breve recordatorio del propósito de la sesión.

2. Recapitulación de Logros (45 minutos)

- Revisión detallada de los logros alcanzados desde el inicio del programa.
- Destacar cambios positivos en la cultura organizacional y el desempeño docente.

3. Compromisos para el Futuro (45 minutos)

- Sesión de grupo para que los docentes compartan sus compromisos individuales y colectivos para mantener y mejorar la cultura organizacional.
- Enfoque en la continuidad de las prácticas positivas.

4. Retroalimentación sobre el Proceso de Cambio (30 minutos)

- Sesión abierta para que los participantes compartan sus experiencias, desafíos y aprendizajes durante el proceso.
- Recopilación de retroalimentación para aprendizaje futuro.

5. Cierre y Agradecimientos (20 minutos)

- Agradecimientos finales a todos los participantes.
- Reflexiones finales del facilitador.
- Despedida y cierre formal de la semana y el programa.

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.

Notas Adicionales:

- La sesión de cierre debe ser un momento reflexivo y positivo, celebrando los logros y aprendizajes del proceso.
- La retroalimentación sobre el proceso de cambio es fundamental para la mejora continua en futuras iniciativas similares.
- Debería haber un énfasis en la gratitud y el reconocimiento de los esfuerzos individuales y colectivos de los participantes

Día 17-18: Formación Continua (3 horas por día)

Objetivos:

- Celebrar logros y reconocimientos obtenidos durante el proceso.
- Proporcionar sesiones de formación continua en dimensiones culturales.
- Realizar una evaluación final y realizar ajustes al plan según sea necesario.

Agenda Típica para Cada Día:

Día 17: Formación Continua y Celebración de Logros

1. Bienvenida y Celebración de Logros (30 minutos)

- Saludo y reconocimiento de los logros alcanzados.
- Agradecimientos a los participantes por su dedicación.

2. Sesiones de Formación Continua en Dimensiones Culturales (1 hora)

- Sesiones específicas de formación continua en las dimensiones culturales de Hofstede.
- Enfoque en la aplicación práctica en el contexto educativo.

3. Break y Refresco (15 minutos)

4. Evaluación Intermedia y Ajustes al Plan (45 minutos)

- Sesión de retroalimentación intermedia para evaluar el progreso.
- Identificación de áreas que necesitan ajustes y mejoras en el plan de trabajo.

5. Sesión Abierta de Preguntas y Respuestas (30 minutos)

- Espacio para que los participantes planteen preguntas y reciban aclaraciones.
- Discusión sobre áreas de interés o preocupación.

6. Cierre del Día y Compromisos Futuros (15 minutos)

- Recapitulación del día.
- Compromisos individuales y colectivos para el futuro.

Día 18: Sesiones de Formación Continua y Evaluación Final

1. Bienvenida y Recapitulación (30 minutos)

- Saludo y recordatorio del propósito de la sesión.
- Breve recapitulación de los temas tratados durante la formación continua.

2. Sesiones de Formación Continua en Dimensiones Culturales (1 hora)

- Continuación de sesiones específicas de formación continua en las dimensiones culturales de Hofstede.
- Enfoque en aspectos clave identificados en la evaluación intermedia.

3. Break y Refresco (15 minutos)

4. Evaluación Final y Ajustes al Plan (45 minutos)

- Sesión de evaluación final para recopilar retroalimentación sobre todo el programa.
- Identificación de lecciones aprendidas y sugerencias para futuras iniciativas.

5. Sesión de Planificación Futura (30 minutos)

- Sesión de grupo para planificar futuras acciones y continuación del desarrollo cultural.
- Identificación de metas a largo plazo.

6. Cierre, Agradecimientos y Certificación (15 minutos)

- Agradecimientos finales a los participantes.
- Entrega de certificados de participación.
- Despedida y cierre formal del programa.

Materiales:

- Pizarras o papelógrafos para la presentación de grupos.
- Materiales de escritura.
- Certificados de participación.

Notas Adicionales:

- Las sesiones de formación continua deben adaptarse a las necesidades específicas identificadas durante la evaluación intermedia.
- La retroalimentación final y la planificación futura son esenciales para la mejora continua y la sostenibilidad de las iniciativas culturales.
- La entrega de certificados es una forma de reconocer y valorar la participación activa de los docentes en el programa.

CONCLUSIONES

- Sobre el objetivo general, se propuso un plan de trabajo desde la I. Semana de Introducción: Día 1: Sesión Inicial (2 horas). Día 2-4: Diagnóstico Inicial (3 horas por día). II. Semana Teórica: Día 5: Sesión Teórica (2 horas). Día 6-9: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día). III. Semana de Implementación: Día 10-13: Sesiones de Trabajo Colaborativo (4 horas por día). IV. Semana de Evaluación: Día 14: Evaluación y Seguimiento (4 horas) V. Semana de Integración Continua: Día 15: Integración Continua (2 horas). VI. Semana de Cierre: Día 16: Sesión de Cierre y Reflexión (2 horas). Día 17-18: Formación Continua (3 horas por día)

- Sobre el primer objetivo específico, se identificó el nivel del desempeño docente de las instituciones un nivel bajo con 26% lo que se demuestra dificultades en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

- Sobre el segundo objetivo específico, las teorías que se establecieron fueron sobre autores de Hallinger y Heck discuten varios aspectos y hallazgos relacionados con el liderazgo escolar y la cultura escolar basados en la revisión de investigaciones empíricas. Dimensiones de la Teoría del Desempeño Docente de Danielson (2013) establece un conjunto de dimensiones que se utilizan para evaluar y mejorar el desempeño de los docentes. A continuación, se presenta un resumen de las cuatro dimensiones principales de la Teoría del Desempeño Docente de Danielson y las Dimensiones de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980) estas dimensiones proporcionan una estructura para entender cómo los valores culturales influyen en las prácticas y comportamientos organizacionales. Los estudios basados en el modelo de Hofstede han sido ampliamente utilizados para analizar las diferencias culturales en los negocios y la gestión hacia el campo de la educación

- Se elaboró un plan de trabajo mediante actividades a lo largo de un periodo de 3 semanas, asignando días, horas y minutos para cada sesión, brindando un enfoque estructurado y efectivo para mejorar la cultura organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario basado y adaptado en los principios de la Cultura organizacional de Geert Hofstede (1980)

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 ejemplificar al plan de trabajo con un enfoque didáctico de forma adaptativo en la mejora del desempeño docente.
- Otra recomendación es promover otras actividades con otros planes de trabajo que fortalezcan posibles opciones sobre el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, Organizar reuniones regulares donde los docentes puedan compartir experiencias, metodologías y resolver problemas conjuntamente. La colaboración entre docentes mejorará la cohesión del equipo y facilita el intercambio de buenas prácticas, lo que impacta positivamente en su desempeño.
- Desarrollar Programas de Capacitación Continua, Implementando talleres y cursos de formación continua para actualizar a los docentes en nuevas tecnologías educativas, metodologías de enseñanza y gestión del aula. La capacitación constante permitirá a los docentes adquirir nuevas habilidades y conocimientos, mejorando así su capacidad de enseñanza y su motivación profesional.

Bibliografía referenciada

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ª ed.). Episteme.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de investigación educativa RIE*, 21,1, 7-43.
- Cadrazco, Maryi. (2018). Cultura organizacional y grado de madurez en gestión de proyectos aplicación entidad sin ánimo de lucro en Bogotá "Corporación Fomentar Desarrollo. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Bogotá, Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/abd4577a-1fb0-4f99-b9a9-c3e3390e383f>
- Calderón, F. (2023). Percepciones desde la comunidad educativa en torno a la cultura organizacional de una institución educativa de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Católica]. Lima, Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/194973>
- Cano, E. (2018). Modelo De Cultura Organizacional Para Mejorar El Desempeño Laboral Del Personal Docente En La Universidad Nacional Autónoma de Chota. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32075>
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching evaluation instrument* (2013 ed.). ASCD
- Fisher, R y Ury, W. Patton, B. (1998). *Cómo llegar al sí: El arte de negociar sin ceder*. Barcelona: Capellades.
- Galo, M. (2023). La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador. [Tesis doctoral, universidad nacional de la plata]. Ecuador. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914>
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of empirical research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5-44.
- Hernández, H. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw- Hill.
- Hildebrand, Y. (2010). *El desarrollo físico, mental y emocional*. . Lima: San Marcos.
- Kohl, M. (2005). *El arte infantil*. España: Cultural S.A.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. SAGE Publications.
- <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18421>
- Ojeda, J. (2022) *La cultura organizacional en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundaria del distrito de Comas pertenecientes a la UGEL 04*. [Tesis de maestría, Universidad San Marcos]. Lima, Perú.
- Pozo, H. (2010). *Expresion Artistica y expresion Parvularia*. México: Trillas.
- Pressley, M. (1999). *Cómo enseñar a leer: Paidós ibérica*.
- Ramírez, B. (2023). *Estrategia de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la institución educativa 11011 señor de los milagros – Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]., Chiclayo, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11520>
- Reyes, F y Pastrana, A. (2023). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Scielo, Revista gestión de las personas y tecnología*. 14(41). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932021000200001
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ª ed.). Business Support Anet.
- Schutz, Alfred (1932), *Fenomenología del mundo social*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Paidós.
- Tobón, B. (2021). *Fortalecimiento de la convivencia escolar en los estudiantes del grado séptimo de la institución educativa república de honduras de la ciudad de Medellín*

ANEXOS

Anexo 01. Cuestionario de Desempeño docente

Edad:

Género:

Objetivo: Medir el nivel desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

De los siguientes ítems, que va a leer a continuación, indique por favor, según su opinión, marque la opción que usted crea correcta

DIMENSIONES		INDICES	SI	NO
1	Planificación y preparación	¿El docente planifica sus clases con anticipación, incluyendo objetivos de aprendizaje claros y actividades específicas?		
2		¿El docente utiliza materiales educativos apropiados y recursos pedagógicos variados para enriquecer sus lecciones?		
3		¿El docente adapta su planificación para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes, considerando diferentes estilos de aprendizaje y niveles de habilidad?		
4		¿El docente establece expectativas claras y realistas para el progreso académico de los estudiantes en cada sesión de clase?		
5	Ambiente de aprendizaje	¿El docente crea un ambiente de aula seguro y acogedor para todos los estudiantes?		
6		¿El docente fomenta la participación activa de todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje?		
7		¿El docente utiliza estrategias efectivas para gestionar el comportamiento y mantener el orden en el aula?		
8		¿El docente proporciona retroalimentación constructiva y alentadora a los estudiantes para promover su crecimiento académico y personal?		

9	Instrucción	¿El docente presenta los contenidos de manera clara y comprensible para los estudiantes?		
10		¿El docente utiliza una variedad de métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?		
11		¿El docente proporciona oportunidades regulares para la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje?		
12		¿El docente evalúa el progreso de los estudiantes de manera regular y ajusta su enseñanza según sea necesario?		
13	Responsabilidades profesionales	¿El docente cumple con puntualidad sus horarios de trabajo y responsabilidades administrativas?		
14		¿El docente mantiene una comunicación efectiva con los padres y/o tutores de los estudiantes?		
15		¿El docente participa activamente en actividades de desarrollo profesional para mejorar su práctica educativa?		
16		¿El docente demuestra un compromiso con el crecimiento académico y socioemocional de todos los estudiantes?		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón

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

1.3. Título Profesional: Lic. en Sociología

1.4. Grado /Mención: Dr. en Sociología

1.5. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Gladys Melita Reyes Piedra

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

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

8	Los ítems del cuestionario del desempeño docente son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del cuestionario del desempeño docente expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales					x
11	La relación entre la técnica y cuestionario del desempeño docente propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
12	La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
Puntaje parcial				08	50	
Puntaje total				56		

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

- 4.- El instrumento tiene ítems y aspectos suficientes para describir las intenciones de la investigación (x)
- 5.- El instrumento debe de ser reformulado porque sus ítems no se ajusta a las variables de estudio por lo tanto no es aplicable ()
- 6.- El instrumento es aplicable porque muestra consistencia y los indicadores se ajustan a las variables de estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, Diciembre 2023



Dr. Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Docente principal Escuela Profesional de Sociología
FACHSE UNPRG

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Nombre del Experto: Luis Miguel Neciosup Ninaquispe

1.2. Institución donde labora: Privada

1.3. Título Profesional: Lic. En Educación

1.4. Grado /Mención: Dr. en Educación

1.5. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Gladys Melita Reyes Piedra

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

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

8	Los ítems del cuestionario del desempeño docente son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				x	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					x
10	Los ítems del cuestionario del desempeño docente expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales				x	
11	La relación entre la técnica y cuestionario del desempeño docente propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				x	
12	La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento					x
	Puntaje parcial				20	35
	Puntaje total				55	

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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

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

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

Lugar y fecha: Lambayeque, octubre 2023



Luis Miguel Neciosup Ninaquispe
Dr. en Ciencias de la Educación
CPPe 1642120476

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I.- INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del Experto: Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta

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

1.8. Título Profesional: Lic. en Sociología

1.9. Grado /Mención: Mg. en Sociología

1.10. Instrumento a evaluar: Cuestionario

Tema: Desempeño docente

Autor: Gladys Melita Reyes Piedra

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1= Muy deficiente

2= Deficiente

3= Aceptable

4= Buena

5= Excelente

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

8	Los ítems del cuestionario del desempeño docente son coherentes con el tipo de investigación responden a los objetivos y variables de estudio				X	
9	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					X
10	Los ítems del cuestionario del desempeño docente expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable relaciones interpersonales				X	
11	La relación entre la técnica y cuestionario del desempeño docente propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
12	La relación de los ítems del cuestionario del desempeño docente concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
Puntaje parcial				16	40	
Puntaje total				56		

III.- OPINION DE APLICABILIDAD

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

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

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

Lugar y fecha: Lambayeque, diciembre 2023



Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
DNI. 16497905
Docente Escuela Profesional de Sociología
FACHSE UNPRG

Ficha de validación de la propuesta

I. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Nombre del experto:** Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
1.2. Institución donde labora: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
1.3. Título profesional: Lic. En Sociología
1.4. Grado: Mg. en Sociología
1.5. Instrumento de evaluación:

Estudio: Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Autora: Gladys Melita Reyes Piedra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Muy deficiente

2 = Deficiente

3 = Aceptable

4 = Buena

5 = Excelente

Nº	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 presenta claridad, precisión. Poseen concatenación con las dimensiones presentadas				X	
2	Respeto la redacción					X
3	Existe relación lógica entre las dimensiones y contenidos que evidencia la propuesta.					X
4	Los indicadores de las dimensiones presentan contenidos eficientes de la propuesta.					X
5	Propuesta de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 está construido en base a las innovaciones del avance epistemológico del conocimiento humano.					X
6	Los indicadores de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 revelan originalidad en la redacción conceptual.					X
7	Los ítems de la Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 presentan coherencia en relación a la línea de investigación presentada.					X
8	Propuesta de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 recoge información elemental para la caracterización del estudio					X
9	Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 responde al objetivo general del trabajo de investigación.					X
10	Los subdimensiones del modelo se relacionan con la variable desempeño docente					X
Puntaje parcial		49				
Puntaje total		49				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

1. La propuesta tiene dimensiones y características para caracterizar el propósito de la investigación.....(x)
2. La propuesta debe de ser reformulado porque sus dimensiones no se ajustan a las variables de estudio, entonces no se puede plantear()
3. La propuesta es viable porque muestra consistencia y las subdimensiones pertenecen al propósito del estudio..... (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, enero 2024



Segundo Enrique Vásquez Zuloeta

DNI. 16497905

Ficha de validación de la propuesta

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.6. Nombre del experto: Luis Miguel Neciosup Ninaquispe

1.7. Institución donde labora: Institución Privada

1.8. Título profesional: Lic. En Educación

1.9. Grado: Doctor en Ciencias de la Educación

1.10. Instrumento de evaluación:

Estudio: Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015

Autora: Gladys Melita Reyes Piedra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Muy deficiente

2 = Deficiente

3 = Aceptable

4 = Buena

5 = Excelente

N°	INDICADORES	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 presenta claridad, precisión. Poseen concatenación con las dimensiones presentadas				X	
2	Respeto la redacción					X
3	Existe relación lógica entre las dimensiones y contenidos que evidencia la propuesta.					X
4	Los indicadores de las dimensiones presentan contenidos eficientes de la propuesta.					X
5	Propuesta de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 está construido en base a las innovaciones del avance epistemológico del conocimiento humano.					X
6	Los indicadores de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 revelan originalidad en la redacción conceptual.					X
7	Los ítems de la Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 presentan coherencia en relación a la línea de investigación presentada.					X
8	Propuesta de Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 recoge información elemental para la caracterización del estudio					X
9	Propuesta Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación primaria del Barrio las Mercedes, Tumbes 2015 responde al objetivo general del trabajo de investigación.					X
10	Los subdimensiones del modelo se relacionan con la variable desempeño docente					X
Puntaje parcial				49		
Puntaje total				49		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

4. La propuesta tiene dimensiones y características para caracterizar el propósito de la investigación.....(x)
5. La propuesta debe de ser redactado porque sus dimensiones no se ajustan a las variables de estudio, entonces no se puede plantear()
6. La propuesta es viable porque muestra consistencia y las subdimensiones pertenecen al propósito del estudio (x)

Lugar y fecha: Lambayeque, Enero 2024



Luis Miguel Neciosup Ninaquispe

DNI. 42120476