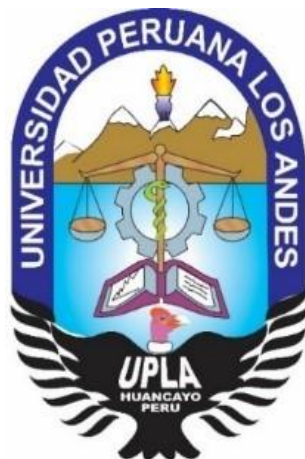


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo

Para Optar : El Grado Académico de Maestro en Administración, Mención: Gestión del Talento Humano

Autor : Bach. Torres Ruiz, Franco Jesús

Asesor : Dr. Maita Franco, Abdón Casiano


Línea de investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio /término : 17.05.2019 – 20.01.2020


Huancayo – Perú

2021


MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Carlos Rosario Sánchez Guzmán
Presidente



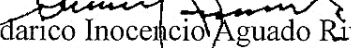
Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Miembro



Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez
Miembro



Mg. Walter Rubén Santana Camargo
Miembro



Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

DOCENTE ASESOR:

Dr. Maita Franco, Abdón Casiano

DEDICATORIA

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón, por brindarme paciencia y sabiduría.

A mis padres, por su apoyo constante e incondicional, por llenar mi vida con sus valiosos consejos y enseñarme a ser un hombre de bien.

Franco

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A la Universidad Peruana los Andes por darme la oportunidad de culminar mis estudios de posgrado y apoyarme a ser un mejor profesional.

A mi asesor de tesis, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación.

A mis padres por todo su amor, comprensión y apoyo; no tengo palabras para agradecer las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida. Gracias.

A mi esposa por ser el apoyo incondicional en mi vida que, con su amor y respaldo, me ayuda a alcanzar mis objetivos.

A mi hijo quien es mi motor y mi mayor inspiración, tú eres por quien cada día quiero ser mejor persona.

El autor.

CONTENIDO

CARÁTULA	i
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iv
DOCENTE ASESOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Delimitación del problema	18
1.2.1 Delimitación teórica	18
1.2.2 Delimitación espacial	18
1.2.3 Delimitación temporal	18
1.3 Formulación del problema	19
1.3.1. Problema General	19
1.3.2. Problemas Específicos	19
1.4 Justificación	19

1.4.1. Social	19
1.4.2. Teórica	20
1.4.3. Metodológica	20
1.5 Objetivos	21
1.5.1. Objetivo General	21
1.5.2. Objetivos Específicos	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes Nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	25
2.2. Bases Teóricas o Científicas	30
2.2.1. Cultura organizacional según los diferentes autores	30
2.2.2. Análisis Factorial	53
2.3. Marco Conceptual	56
2.3.1. Cultura	56
2.3.2. Organización	57
2.3.3. Cultura Organizacional	58
2.3.4. Análisis Factorial	58

CAPÍTULO III

VARIABLES

3.1. Variables	59
----------------	----

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación	61
4.2. Tipo de Investigación	62
4.3. Nivel de Investigación	62
4.4. Diseño de la Investigación	63
4.5. Población y muestra	65
4.5.1 Población	65
4.5.2 Muestra	65
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	67
4.6.1 Técnica	67
4.6.2 Instrumento	67
4.6.1.1. Confiabilidad	68
4.6.1.2. Validez	69
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	73
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	75
CAPÍTULO V	
RESULTADOS	
5.1. Descripción de resultados	76
5.1.1. Supuestos del análisis factorial	77
5.1.2. Nuevos componentes de la cultura organizacional educativa	83
5.1.3. Análisis descriptivo de las comparaciones	85
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	91
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105

ANEXOS	118
Matriz de Consistencia	119
Matriz de Operacionalización de Variable	120
Matriz de Operacionalización del Instrumento	121
Cultura organizacional educativa (COE)	121
Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación	124
Confiabilidad y validez del instrumento	133
La data de procesamiento informativo	138
Consentimiento Informado	148
Fotos de Aplicación del Instrumento	154

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Muestra de estudio según las Ugels de Satipo	66
Tabla 2: Componente de las creencias	84
Tabla 3: Componente de los valores	84
Tabla 4: Componente de los lenguajes.....	84
Tabla 5: Componente de los rituales	85
Tabla 6: Componente de las historias	85

CONTENIDO DE FIGURAS|

Figura 1: Sedimentación de los Ítems de COE	83
Figura 2: Diferencia de la Cultura Organizacional Educativa en los Docentes de las Ugels	85
Figura 3: Diferencia del Componente de las Creencias en los Docentes de las Ugels	86
Figura 4: Diferencia del Componente de los Valores en los Docentes de las Ugels	87
Figura 5: Diferencia del Componente de los Lenguajes en los Docentes de las Ugels	88
Figura 6: Diferencia del Componente de los Rituales en los Docentes de las Ugels	89
Figura 7: Diferencia del Componente de las Historias en los Docentes de las Ugels	90

RESUMEN

La investigación surgió con la intención de crear nuevas componentes o dimensiones de la Cultura Organizacional Educativa, se partió de la existencia de muchos modelos de cultura organizacional, cada una con sus dimensiones respectivas, sin embargo, ninguna de ellas se adecuaba al ámbito educativo; por ello se procedió a construir un instrumento con 260 ítems al cual se le aplicó análisis factorial y sus procedimientos, reduciendo al final a 76 ítems con cinco componentes, el instrumento final ayudó a comparar la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo, San Martín de Pangoa y Rio Tambo. El objetivo de la investigación fue Describir la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo. La investigación sigue el enfoque cuantitativo, es de tipo básica, el diseño fue descriptivo comparativo no experimental y de corte transversal. Para la recopilación de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento al cuestionario, además, los ítems fueron regulados por los expertos, validando y sometiendo a la confiabilidad. La muestra se constituye de 390 docentes de las Ugels Satipo, Pangoa y Rio Tambo. Los resultados evidenciaron que se distingue una mejor cultura organizacional de la UGEL Pangoa, ya que se encuentra en un nivel alto respecto a las otras dos Ugels, en donde le sigue la UGEL Rio Tambo y por último se ve a la UGEL Satipo, concluyendo que existen diferencias respecto a la Cultura Organizacional en las Ugels de Satipo.

Palabras clave: cultura, cultura organizacional, análisis factorial

ABSTRACT

The research arose with the intention of creating new components or dimensions of the Educational Organizational Culture, it started from the existence of many models of organizational culture, each one with its respective dimensions, however, none of them was adapted to the educational environment; For this reason, an instrument with 260 items was built to which factor analysis and its procedures were applied, reducing in the end to 76 items with five components, the final instrument helped to compare the organizational culture in the Local Educational Management Unit of Satipo , San Martín de Pangoa and Rio Tambo. The objective of the research was to describe the application of Factor Analysis in the Evaluation of the Educational Organizational Culture in the Ugels of Satipo. The research follows the quantitative approach, it is of a basic type, the design was descriptive, comparative, non-experimental and cross-sectional. For data collection, the survey technique was used and as an instrument to the questionnaire, in addition, the items were regulated by the experts, validating and submitting to reliability. The sample is made up of 390 teachers from the Ugels Satipo, Pangoa and Rio Tambo. The results showed that a better organizational culture of the UGEL Pangoa is distinguished, since it is at a high level compared to the other two Ugels, where it is followed by the UGEL Rio Tambo and finally the UGEL Satipo is seen, concluding that There are differences regarding the Organizational Culture in the Ugels of Satipo.

Keywords: *culture, organizational culture, factor analysis*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge debido a que en el ámbito educativo no existía un instrumento adecuado que pudiera medir la cultura organizacional, por ello, se tomó como referencia algunos modelos de cultura organizacional dirigidas a diferentes organizaciones, a los cuales se les aplicó la técnica del análisis factorial y sus respectivos procedimientos, concretando ello en la construcción del instrumento de cultura organizacional educativa, con sus propios ítems, indicadores y dimensiones; con dicho instrumento se pudo medir y comparar el nivel de cultura organizacional en las Ugels de Satipo, Pangoa y Rio Tambo; por ello se presenta la tesis titulada “*Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo*”, en el que se consideró como problema general ¿Cómo se viene dando la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo?, y como objetivo general: Describir la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo.

La investigación sigue el método científico de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo, con diseño comparativo, no experimental y de corte transversal, para lo que se consideró una muestra de 390 docentes de las Ugels de Satipo, Pangoa y Rio Tambo; de quienes se recogió información útil para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, en donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de Cultura Organizacional Educativa, la cual se encuentra estructurada en cinco (05) dimensiones con 76 preguntas adaptadas al ámbito educativo; las dimensiones se dividen en

componentes de las creencias, componentes de los valores, componentes de los lenguajes, componentes de los rituales y componentes de las historias.

La presente investigación consideró la siguiente estructura, la cual está dividida en 05 capítulos:

Capítulo I, en el que se desarrolló el planteamiento del problema, se describió la realidad problemática, delimitando y desarrollando los problemas de investigación, las justificaciones y los objetivos.

Capítulo II, se estructuró el marco teórico, considerando investigaciones nacionales e internacionales referentes al tema investigado, así mismo, se desarrolló las bases teóricas y conceptuales que sustentan la investigación.

Capítulo III, se presenta las variables de estudio y su respectiva operacionalización y conceptualización, comprendiendo las dimensiones que dirigen a la elaboración del instrumento para el recojo de datos.

Capítulo IV, se desarrolla la metodología de investigación, concerniente al enfoque, los métodos, nivel y diseño, así mismo, se identificó la población y muestra; también se planteó la técnica e instrumento que se aplicó en el trabajo de campo para su correspondiente procesamiento.

Capítulo V, se desarrolló la discusión y la respectiva interpretación de los resultados de la investigación la cual consta en tablas y figuras, culminando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los últimos años han aparecido varias publicaciones en torno al tema de la cultura desde distintas perspectivas las cuales han tenido diferentes resultados; para tomar una decisión en una institución educativa es importante que los instrumentos tengan otro tipo de validación. El presente trabajo se une a esta serie de contribuciones desde la perspectiva escolar. La construcción de un instrumento de cultura organizacional educativa debe partir de un concepto de cultura que sea coherente con la organización educativa. Un instrumento que la diagnostique o mida debe considerar, por una parte, las variables más significativas que caracterizan las organizaciones exitosas en sus procesos de gestión, y por otra, aquellos componentes de la cultura que, siendo susceptibles de ser percibidos por los integrantes de las organizaciones educativas, posibiliten reconocerlos, valorarlos y asumirlos (creencias, valores, lenguajes propios, rituales e historias).

Es necesario señalar que, en nuestra realidad y específicamente en el ámbito educativo nacional del Perú, no existe un instrumento que nos permita obtener evidencias de los diversos aspectos implícitos en la cultura de la organización educativa. Es justo mencionar también que, existen adaptaciones de instrumentos creados para la empresa que resultan débiles frente a una

realidad muy diferente y compleja como es la escuela, razón que me motiva a su elaboración.

La investigación tendrá el propósito de alcanzar con la construcción del Inventario de Cultura Organizacional Educativa (ICOE) un instrumento válido y fiable que permita, a través de la percepción colectiva de los docentes, la descripción de las variables relevantes de la cultura organizacional educativa consideradas en el instrumento. Con carácter más específico se pretende: identificar, según la percepción de los docentes, las características predominantes de la Cultura Organizacional de las escuelas donde ellos trabajan; ofrecer una perspectiva para el análisis de la organización y búsqueda de posibles alternativas de acción que oriente los esfuerzos de docentes y directivos hacia una gestión eficaz; proporcionar antecedentes que faciliten la planificación del cambio organizacional, considerando las percepciones compartidas de la cultura, en aquellas áreas específicas de desarrollo institucional que el instrumento considera.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) proporciona el soporte técnico pedagógico, institucional y administrativo a las instituciones educativas de su ámbito para asegurar un servicio educativo de calidad; la evaluación realizada por el MINEDU anualmente, muestra que de todas las Ugels de la región Junín, Satipo es una de las regiones que presenta un bajo nivel educativo en general y es sabido que, los logros de los estudiantes son el resultado obtenido de la enseñanza de los docentes, por lo que una de las razones viene por parte de los docentes quienes no sienten ese apego, esa identificación con su institución en donde los factores pueden ser muchos como

enseñar sólo por un sueldo mensual, porque no encontraron otro trabajo, falta de compromiso para brindar la enseñanza, deficiente productividad laboral docente, condiciones pésimas de trabajo, deficiente trabajo en equipo, insatisfacción social, etc. Por lo tanto, una vez construido el Inventario de Cultura Organizacional Educativa se procederá a medir y comparar la cultura organizacional en las UGELS de Satipo, Pangoa y Rio Tambo.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación teórica

La investigación se supeditó a la bibliografía existente y se centró en el estudio de la aplicación del análisis factorial en la evaluación de la cultura organizacional educativa, siendo sus componentes las creencias, valores, lenguajes, rituales e historias.

1.2.2 Delimitación espacial

Representa el lugar donde se realizó la investigación, en el cual la investigación estuvo conformada por las UGELS de Satipo, Rio Tambo y San Martin de Pangoa, ubicado en la provincia de Satipo.

1.2.3 Delimitación temporal

La presente investigación recogió datos del año 2019 y el desarrollo completo se dio en ocho (08) meses desde la aprobación del plan de tesis.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se viene dando la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se viene dando los componentes de las creencias en las Ugels de Satipo?
- ¿Cómo se viene dando los componentes de los valores en las Ugels de Satipo?
- ¿Cómo se viene dando los componentes de los lenguajes en las Ugels de Satipo?
- ¿Cómo se viene dando los componentes de los rituales en las Ugels de Satipo?
- ¿Cómo se viene dando los componentes de las historias en las Ugels de Satipo?

1.4 Justificación

1.4.1. Social

Los resultados de la investigación permitieron tomar una decisión para mejorar la cultura organizacional porque existe la necesidad de solucionar los problemas respectode este campo y permitió proponer un

modelo de instrumento que ayude a los administradores del campo educativo.

1.4.2. Teórica

Los resultados de la investigación se sistematizaron y se incorporará al campo del conocimiento científico que beneficia a la administración, para ello se recurrió a la fundamentación epistemológica sobre la cultura organizacional y organizar factorialmente los componentes.

1.4.3. Metodológica

El primer paso consistió en la elaboración de un conjunto de 260 ítems que respondían al modelo teórico de la cultura organizacional educativa, luego se procedió a la aplicación del análisis factorial quedando 120 ítems y finalmente se procedió a la rotación de ítems con cargas altas en su factor con el método Varimax del análisis factorial, reduciendo así a 76 ítems que corresponde al instrumento. Estos ítems describen creencias, valores, lenguajes, rituales e historias, las cuales fueron aplicadas y comparadas en la Ugel Satipo, Ugel Pangoa y Ugel Rio Tambo.

El primer instrumento construido se presentó a un grupo de expertos especialistas en Administración, para su validación, en donde a cada especialista se le solicitó emitir su opinión sobre la correspondencia

existente entre la variable definida y las conductas específicas que la representan.

El análisis permitió seleccionar del total de ítems ya señalado, un conjunto de aseveraciones que conformaron la versión final del Inventario de Cultura Organizacional Educativa y para ello se aplicó el método del análisis factorial.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Describir la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Describir los componentes de las creencias en las Ugels de Satipo.
- Describir los componentes de los valores en las Ugels de Satipo.
- Describir los componentes de los lenguajes en las Ugels de Satipo.
- Describir los componentes de los rituales en las Ugels de Satipo.
- Describir los componentes de las historias en las Ugels de Satipo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Rojas & Távora (2017) con la tesis “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat” para optar el grado académico de Maestro en Educación, de la Universidad Marcelino Champagnat, Lima 2017, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y la repercusión en la cultura, con el tipo de investigación descriptivo, con la población conformada por 124 personas, con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

“Existe una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral siendo una correlación positiva directa, con esto reconocemos que en la Universidad Marcelino Champagnat como institución con valores específicos está logrando la identificación de sus trabajadores” **(p.94)**.

“Existe un nivel medio de cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat que se explica por el porcentaje mayoritario obtenido por medio del instrumento de recolección de datos” **(p.94)**.

“Existe una relación significativa entre la dimensión identidad institucional con las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat” (p.94).

Calderón (2018) con la tesis “Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018”, para optar el título de Licenciado en Psicología, de la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes 2018, con el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal, con el tipo de investigación descriptiva, con la población constituida por 265 administrativos y una muestra de 134 personales administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018, con la técnica de encuesta llegando a la conclusión.

“Existe relación significativa entre el tipo de cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018” (p.50).

“El 49% de la muestra estudiada, el tipo de cultura organizacional es Clan, el 71% de la muestra estudiada tiene un nivel de satisfacción laboral satisfecho” (p.50).

“No existe relación significativa entre el tipo de cultura organizacional Clan y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018” (p.50).

Ramírez (2017) en su investigación “Cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público

de Lima Este 2016”, para optar el grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima 2017, con el objetivo de Determinar las diferencias significativas respecto a la cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016, con el tipo de investigación descriptivo comparativo, con una población de 122 docentes, a quienes se les aplicó la encuesta que generó las siguientes conclusiones:

1. Existe diferencias significativas entre los grupos respecto a la cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016. ($p = .000$). Existe diferencias significativas respecto al reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016 ($p = .040$).
2. Existe diferencias significativas respecto de la comunicación y equidad organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016 ($p = .001$).
3. No existe diferencias significativas respecto a la credibilidad de los directivos y relaciones humanas según los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016 ($p = .428$).
4. Existe diferencias significativas respecto al liderazgo en la gestión educativa según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016 ($p = .011$). **(p.113)**

García (2015) con su investigación “Aplicación de un programa de cultura organizacional referido a la identidad institucional”, con el tipo de investigación descriptivo, teniendo como muestra a 30 estudiantes con la técnica de encuesta llegando a la conclusión.

1. Del procesamiento realizado, los ítems muestran una fiabilidad adecuada, lo cual indica que, en relación a la visión de la institución, los estudiantes son conscientes de ello.
2. En el factor de calidad, respecto a la misión de la institución, presenta una fiabilidad adecuada, en donde los estudiantes señalan que, de lo declarado en la misión, se resalta la enseñanza de calidad, satisfacción de necesidades académicas, enfocados a lo requerido por los colegios profesionales y estatuto de la universidad, identificando una relación directa entre la misión de la institución y el desempeño académico.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ainciburu (2015) en Italia con la investigación “El análisis factorial en la investigación aplicada a fenómenos lingüísticos” con el objetivo de comentar el artículo de Mavrou y en particular, sus afirmaciones acerca del análisis factorial, dado que el suyo es un artículo de revisión de la investigación realizada por los investigadores especializados, con el tipo de investigación descriptivo dando con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

“Es relevante para el área de investigación de esta revista, sería necesario que las decisiones de análisis estadístico que tomamos para interpretar los datos empíricos de aprendizaje de lenguas extranjeras previeran la utilización de herramientas mayormente informativas” (p.9).

Mandujano (2015) con la tesis “La cultura organizacional en la frontera de la institucionalización”, para optar el grado académico de doctor, de la Universidad de Burgos, España 2015, con el objetivo de describir las particularidades culturales de las comunidades rurales donde están inciertas las escuelas rurales con el tipo de investigación descriptivo, llegando a la conclusión.

“La presencia de comunidades rurales educativas es parte de la garantía de supervivencia de los territorios, la desolación que amenaza la exuberante belleza de los paisajes de la Patagonia, tiene en la revalorización de la cultura rural, una esperanza, salvo que el país se resigne a convertirla en un museo natural viviente, abandonado a la depredación o delirios de unos pocos magnates extranjeros afortunados y audaces, que la eligen como ícono para expiar los pecados ambientales de dos siglos de revolución industrial” (p.202).

Marcone & Martín (2014) en España con la investigación “Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE)” tuvo como objetivo la construcción del inventario de cultura organizacional educativa que llevó a la construcción de las dimensiones Reconocimiento del esfuerzo como factor del éxito,

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, Liderazgo en la gestión directiva, comunicación y equidad organizacional, con el tipo de investigación descriptiva dando con la muestra conformada por 436 profesores pertenecientes a 20 escuelas de educación básica de la región de Valparaíso, con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

1. El ICOE demostró una fiabilidad alta, en los factores de segundo orden y también en todo el conjunto de factores, por lo que se afirma que el instrumento muestra consistencia para medir las características de la cultura organizacional.
2. Además de analizar las dimensiones de la cultura organizacional, el inventario recaba información acerca de las creencias y valores que comparten sus docentes, consolidando los lenguajes, historias y rituales de la institución, componentes que son fundamentales en la escuela, procesos que se consideran indispensables para una gestión eficaz de la institución.

Suárez et al. (2013) en su investigación “Cultura organizacional en una empresa estatal colombiana: estudio de caso”, donde la investigación fue de diseño descriptivo de corte cualitativo, teniendo como población a 03 miembros de la empresa que llevan más de 13 años laborando, en donde se utilizó la técnica de observación no participativa y de entrevista semiestructurada, lo que ayudó a obtener los siguientes resultados:

1. “Los resultados muestran que tanto los artefactos, como los valores, las creencias y los supuestos profundos guardan coherencia entre sí, de lo que se desprenden características asociadas a una cultura rígida, formalizada y que demarca una concepción de ser humano básicamente insuficiente para el cumplimiento de los resultados. Es por ello, que el control es el valor cardinal de la organización, a partir del cual las prácticas cotidianas y los artefactos reflejan la necesidad de constante supervisión y la dificultad para el cambio”. (p.31)

Meza (2010) con la tesis “Cultura escolar inclusiva en educación infantil percepciones de profesionales y padres”, para optar el grado académico de doctor, de la Universidad de Salamanca, España 2010, con el objetivo de identificar elementos clave de la cultura escolar inclusiva en la educación de los niños con NEE y con discapacidad, en cinco centros de desarrollo infantil del estado de Oaxaca, México a través de las percepciones de la comunidad educativa con el tipo de investigación descriptiva dando con la población constituida por 6 centros de desarrollo infantil de ellos 3 están ubicados en la ciudad y 3 regiones del istmo y la muestra constituida por 195 participantes con la técnica de encuesta llegando a la conclusión.

“En primer lugar y como hemos venido indicado, los participantes del presente estudio son voluntarios y pertenecen a diferentes grupos y subgrupos, con distinta representación en los centros objeto de estudio, por lo tanto, la generalización de los resultados ha de limitarse a las características de estos participantes, en segundo lugar, aunque en la

presente tesis doctoral hemos concluido metodologías cualitativas y cuantitativas que nos han permitido acceder a un conocimiento más profundo sobre las percepciones de comunidad educativa hacia la inclusión, en el presente estudio empírico tan solo hemos empleado metodología cualitativa” (p.287).

Mendoza & Hernández (1997) en España con la investigación “Análisis de las características psicométricas y estructura factorial del instrumento de la cultura organizacional y marketing interno (ICOMI)” con el objetivo de examinar las propiedades psicométricas de un instrumento para evaluar la cultura organizacional y el marketing interno en una institución de educación superior, con el tipo de investigación descriptivo dando con la muestra constituido por 308 personas entre el personal docente, administrativo y directivos seleccionados al azar con la técnica de encuestas llegando a la conclusión.

“En esta investigación obtuvimos 319 cuestionarios contestados, únicamente el 3.45% de los mismos fueron eliminados por haber sido respondidos en forma impropia, por lo que el resto fueron tomados en cuenta para llevar a cabo el análisis de validez y fiabilidad del instrumento de cultura organizacional y marketing interno” (p.11).

“En futuras investigaciones trataremos de mejorar este instrumento y fortalecer las condiciones para una mejor identificación y descripción de la cultura organizacional y el marketing interno y poder facilitar a los directivos, una aproximación al conocimiento de la cultura organizacional

y el marketing interno en las instituciones que dirigen para que la satisfacción del personal permita mejorar los niveles de calidad y coadyuve al mejoramiento cualitativo de la educación” (p.11).

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Cultura organizacional según los diferentes autores

Carrillo (2016) define cultura organizacional como “un aspecto que adquiere cada vez mayor relevancia, ya que se ve influenciada por los continuos cambios del ambiente, por ende, medir la cultura organizacional permite conocer el impacto que ésta tiene sobre los resultados de la empresa” (p.4).

Schein (2010, citado por Suárez et al., 2013) define a la cultura organizacional como el conjunto de “creencias, comportamientos, valores y significados que constituyen los elementos más estables y difíciles de modificar en la organización, y en los que se dan una serie de aprendizajes compartidos que requieren una historia común y estable a través del tiempo” (p.32).

Robbins & Judge (2013) afirman que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p.512).

Leyton (2008) define “cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen esta su forma de comportamiento” (p.1), según

el autor el término cultura organizacional es aplicado en muchas organizaciones, así mismo, afirma que una norma aplicada a los temas de gestión, es todo lo que está escrito y aprobado, que rige a la organización y que debe ser respetado por todos los integrantes de ella, una norma debe estar escrita detalladamente en los documentos de gestión empresarial.

Schein (2006) sostiene que la cultura organizacional está “constituida por aquellas soluciones a los problemas internos y externos que han sido tratadas por un grupo y que sirven para enseñar a los nuevos miembros la vía correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas” (p.9).

Chiavenato (2006) en su libro Introducción a la Teoría General de la Administración sostiene que la cultura organizacional “es el sistema de creencias y valores compartidos, que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros” (p.350).

a. **Variables empleadas en la medición de la cultura organizacional según diferentes autores.**

a.1. **Cultura organizacional según Likert**

Definición

Likert (1968) afirma que el “comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos

perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción” (p.5).

Dimensiones

- Liderazgo

Likert (1981) establece que un “líder es quien es capaz de influir y lograr la cooperación de otros para lograr objetivos en común” (p.12). En ese sentido, el autor afirma la existencia de sistemas de liderazgo como el autoritario explorador, el autoritario paternal y el consultivo con derecho a tener la última palabra.

- Motivación

Likert (2018) sostiene que “los supervisores con mejores logros eran aquellos que fijaban su atención sobre los aspectos humanos de los problemas de sus equipos y aquellos que formaban grupos efectivos de trabajo con elevados objetivos de motivación” (p.15).

- Comunicación

Cortiñas (2004) define a la comunicación como un proceso en donde interactúa la sociedad “por medio de símbolos y sistemas de mensajes, incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano, puede ser verbal o no verbal, interindividual o intergrupala” (p.7).

- **Influencia de la investigación**

Morales (2010) lo define como “una temática de actualidad y de insoslayable pertinencia internacional, no obstante, trata de un fenómeno poco estudiado, como en otros tópicos sociales, existen más documentos de índole ensayística e incluso publicaciones estratégicas, que reportes de investigación sobre el tema” (p.7).

- **Toma de decisiones**

Pérez & Gardey (2010) lo definen como un “proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas, la toma de decisiones puede aparecer en cualquier contexto de la vida cotidiana, a nivel profesional, sentimental, familiar, etc.” (p.9).

- **Establecimiento de metas y control**

Molina (2000) lo relaciona con el propósito donde “la gente elige las metas que se relaciona con la satisfacción de sus necesidades, la aspiración y la búsqueda de metas son parte central del proceso de la vida misma” (p.6).

a.2. Cultura organizacional según Kilman y Saxton

Definición

Kilman & Saxton (1983) sostienen que la cultura organizacional es difícil de medir y evaluar en un tiempo determinado, en donde, al intentar medirlo, este nos conducirá a

resultados imperfectos. Según los autores, existen algunos métodos para medir la cultura organizacional, como: el examen de valores, creencias, símbolos rituales, historias y ceremonias; cuestionarios, encuestas dirigidas y entrevistas personales, y examen de la misión y la filosofía de la organización; aplicando estos métodos se puede determinar el tipo de cultura que prevalece en una organización. Uno de los instrumentos ideado por los autores es la conocida “Encuesta de la brecha cultural”.

Dimensiones

- Apoyo a las tareas a corto plazo

Grifol (2018) sostiene que la planificación operativa o a corto plazo es un tipo de planificación tradicional y común, que aplicamos en nuestro día a día al listar tareas y tomar notas en nuestro escritorio, “este tipo de planificación nos va a permitir alcanzar objetivos a corto plazo” (p.5).

- Innovación de las tareas a largo plazo

Gestión (2016) menciona que “la innovación se ha convertido en la principal vía de supervivencia y desarrollo de las empresas para adaptarse a las exigencias de un consumidor omnicanal y las demandas de un mercado cambiante” (p.4).

- **Relación social en un período breve**

Herrera (2013) sostiene que la relación social “debe entenderse a la realidad inmaterial que está en el espacio-tiempo de lo interhumano, es decir, aquello que está entre los sujetos agentes, como tal, constituye orientarse, distinguiéndose de lo que está en los singulares actores individuales o colectivos”(p.4).

- **Libertad personal durante un período más extenso**

Diaz (2019) define a la libertad como “un valor esencial e imprescindible del sistema democrático, y a la vez un derecho subjetivo fundamental, que se traduce en un conjunto de libertades específicas consagradas en las normas constitucionales y en los pactos internacionales sobre derechos humanos” (p.5).

a.3.Cultura organizacional según Sashkin. M.

Definición

Según **Sashkin (1995)** el contexto cultural de la organización impulsa el lado humano de desarrollo de liderazgo, mientras que el entorno operativo impulsa el componente técnico de desarrollo de liderazgo. Durante décadas, los investigadores han observado que la gestión de la cultura de la organización es, o debería ser la función principal del director o gerente de la empresa. Numerosos instrumentos se han desarrollado para clasificar y medir las características de la cultura organizacional.

Dimensiones

- Adaptación al cambio

Según **López (2018)** es un “indicador de liderazgo profesional que es de gran relevancia para las áreas de recursos humanos, esta competencia aporta versatilidad de comportamiento y la habilidad para modificar la propia conducta con el fin de alcanzar objetivos o solucionar problemas comunes” (p.7).

- Alcanzando metas

López (2017) menciona que en ocasiones nos establecemos metas que parecen difíciles e imposibles de lograr, por lo que nos sentimos frustrados por ello; sin embargo, “solo necesitamos de los ingredientes adecuados para poder enfrentar de la mejor forma posible, las adversidades, ninguna de nuestras metas debe considerarse inalcanzables, con trabajo, esfuerzo y pasión podemos lograr lo que queremos” (p.9).

- Trabajando juntos como equipo

Gestión (2018) afirma que trabajo en equipo es “reunir a un grupo de personas con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados” (p.5). Así mismo, afirman que la capacidad de trabajar en equipo es un “elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día, pues consideran que apoyarse en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo

mejor de ti, es la clave para alcanzar más fácil todo lo que te propongas”(p.5).

- **Creencias y valores compartidos**

Ronda (2001) sostiene que los valores compartidos son diferentes a los valores finales, establecidos en la misión y visión de la empresa. Los valores finales y de tipo instrumental, son modos de conducta que nos llevan a conseguir nuestros valores existenciales, “para lograr la implementación del cambio en una empresa es necesario transitar desde las creencias a las conductas pasando por los valores” (p.7).

a.4. Cultura organizacional según Harrison. R.

Definición

Según **Harrison (1864)** la cultura organizacional utiliza su gestión y es un elemento crucial en un entorno moderno y de cambios continuos. Por lo que las empresas deben disponer de herramientas para identificar y gestionar la cultura, y convertirse en una organización competitiva, en busca de clientes que se sientan identificados y reflejados con los valores y comportamientos que abanderan. El modelo de cultura del autor, es la que cuenta con mayor aceptación y popularidad, en donde define cuatro tipos de orientaciones culturales según los objetivos empresariales y los valores asociados a ellos.

Dimensiones

- Orientación del poder

Lázaro (1982) define “en toda sociedad, cuando se divulga el adecuado sentido de la orientación educativa, se produce una demanda insistente, incluso ansiosa, para que se establezcan las actividades orientadas en los centros escolares” **(p.9)**.

- Roles

Matz (2016) define “como un conjunto de patrones de comportamiento esperadas y atribuido a alguien que ocupa una posición determinada en una unidad sociedad, esta posición o puesto específico, define a su vez las responsabilidades del individuo a favor del grupo” **(p.5)**.

- Logros

Pérez (2008) define el término logro “al acto y el resultado de lograr, obtener o conseguir algo, cada persona, en la vida cotidiana, tiene diferentes concepciones acerca de los logros” **(p.4)**.

- Apoyo

Ucha (2009) define apoyo a “aquel elemento u objeto que sirve para sostener algo, por ejemplo, en instancias de construcción de un edificio, las vigas de hierro, resultarán ser el apoyo de la estructura necesaria para soportar el peso y no desplomarse” **(p.7)**.

a.5. Cultura organizacional según Calero

Definición

Calero (2018) “la cultura no puede ser impuesta o creada, es aprendida con el paso del tiempo, puesto que los colaboradores tienen que adaptarse a lo que ya está creado dentro de la empresa” (p.45).

Dimensiones

- Trabajo en Equipo

Sánchez (2006, citado por Calero, 2018) “el trabajo en equipo es la realización de actividades colectivas que implica algún grado de interacción, cooperación y coordinación para lograr objetivos comunes, se convierte en el procedimiento básico para que estos equipos funcionen adecuadamente” (p.61).

- Comunicación Organizacional

Calero (2018) afirma que es una “joven disciplina que tiene sus matrices conceptuales y teóricas en la Psicología Social, la Sociología y las Ciencias de la Administración, sin embargo, dado que involucra al ser humano y su interacción con las personas se la denomina Comunicación Social” (p.61).

- Valores Organizacionales

Calero (2018) “Los valores representan convicciones fundamentales de que, a nivel personal y social, cierto modo de

conducta o estado final de existencia es preferible a otro opuesto o inverso” (p.68).

- **Estilo Gerencial**

Calero (2018) sostiene que el estilo gerencial “se refiere a delegar autoridad, a partir de la confianza mutua y visión compartida; de este modo se aumenta el sentido de responsabilidad y se reemplazan las jerarquías por modernos equipos auto dirigidos” (p.71). Así mismo, el autor refiere que “cualquier persona que se dedique al management, “debería identificar las habilidades directivas básicas” (p.69).

a.6. Cultura organizacional según Martínez García

Definición

Según, **Martínez (2007)** La cultura organizacional se determina en términos separados, los miembros de una sociedad se involucran con la empresa y la consecuencia es una mezcla de conductas impactadas bidireccionalmente entre lo espontaneo y lo creado.

Dimensiones

- **Liderazgo y autoridad**

Gestión (2019) define “autoridad es la capacidad de un líder de poder influenciar en su equipo y lograr que aquellos desarrollen voluntariamente sus labores bajo los parámetros que le han

señalado” (p.6), así mismo, el autor señala que la autoridad y el liderazgo “no se imponen, se ganan, son el resultado de tus cualidades, tus capacidades y tus valores como líder, la autoridad se construye en el día a día de la empresa y se fortalecen los momentos de crisis” (p.6).

- **Toma de decisiones y delegación**

Gastón (2019) menciona que el desafío de todo líder es que los seguidores hagan ciertas cosas, pensando de la manera que uno cree que es mejor; si bien todo jefe tiene la capacidad de delegar tareas, realizándolo de la manera más efectiva y sencilla, en el caso de delegar autoridad para la toma de decisiones, se torna algo más complicada.

- **Comunicación**

Yirda (2019) define a la comunicación como un intercambio de información entre el emisor y el receptor, en donde el emisor se encarga de transmitir el mensaje y el receptor de interpretarla, para luego responder si fuese necesario.

- **Motivación**

Ramírez (2012) menciona que la motivación integra “factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación” (p.4).

- **Calidad de vida**

Galván (2019) menciona que a la calidad de vida se le puede relacionar con los grandes avances en la biotecnología, “la cual ha permitido contar con nuevas expectativas de vida, ya que anteriormente no se tenía acceso tan amplio como actualmente lo tenemos, esto permite cubrir las necesidades más básicas como son el ámbito emocional, económico, social y educacional” (p.2).

- **Trabajo en equipo**

Raffino (2019) menciona que el trabajo en equipo consiste en realizar tareas entre dos o más personas, “es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes” (p.5).

- **Conflicto**

Ucha (2008) define “conflicto es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden además también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas” (p.3).

- **Honestidad**

Raffino (2019) afirma que la “honestidad es una virtud humana consistente en el amor, la justicia y la verdad por encima del beneficio personal, de las personas honestas y honradas se espera que digan la verdad, que sean justos y razonables, y que obren de manera íntegra en sus motivaciones” (p.7).

- **Relaciones interpersonales**

Poporatto (2015) menciona que las “relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resulten indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales” (p.5).”

- **Confianza**

Concepto (2019) define como la “creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene, de una persona, entidad o grupo en que será idóneo para actuar de forma apropiada en una situación determinada, la confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones” (p.8).

- **Capacitación**

Sánchez (2010) define capacitación como “un conjunto de actividades didácticas orientadas a suplir las necesidades de la empresa y que se orientan hacia una ampliación de los

conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados la cual les permitirá desarrollar sus actividades de manera eficiente” (p.3).

- **Organización**

García (2017) define a la organización como un sistema para alcanzar objetivos, en donde, los sistemas podrían albergar subsistemas que cumplen funciones específicas, también el autor lo define como “un grupo social integrado por personas, tareas y administración, que se relacionan entre sí dentro de una estructura sistemática con el propósito de alcanzar unas metas” (p.4).

- **Compromiso Organizacional**

Robbins (2009) define “compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella” (p.5).

- **Respeto**

Melina (2015) sostiene que el respeto “suele considerarse y entenderse en una relación interpersonal, aunque también se trata de la relación con otras personas, consiste en reconocer las capacidades, sentimiento e intereses del prójimo en una relación” (p.8).

- **Calidad total**

Campillo (2019) menciona que la “calidad total es una nueva filosofía de trabajo caracterizada por una actitud permanente encaminada a la mejora continua de la calidad y que supone un cambio cultural que afecta e involucra a todos los niveles y colectivos de la empresa” (p.9). Así mismo, el autor afirma que “es un compromiso absoluto de la calidad, al considerar que no es suficiente con realizar productos y servicios de calidad, sino que ésta debe extenderse al proyecto” (p.9).

a.7. Cultura organizacional según Denison

Definición

Según, **Denison (1989)** “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” (p.02). De igual modo dicho autor “considera como punto de partida que los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema social son la fuente primordial de una actividad motivada y coordinada”

Dimensiones

- **Adaptabilidad**

Torres (2014) menciona que la adaptabilidad es la característica de un sistema para aprender nuevos procesos y

adecuarlos, una característica en base a los cambios del contexto, se consigue mediante mecanismos de adaptación, las cuales les “permita responder a los cambios internos y externos a través del tiempo, para que un sistema pueda ser adaptable debe tener un fluido intercambio con el medio en el que se desarrolla” (p.7).

- **Misión**

Yirda (2019) menciona que la misión es un fin que una persona busca alcanzar, desde otro punto de vista, la misión es una tarea propuesta a otra persona para su realización; este término se abarca desde distintos puntos de vista, por ejemplo, “en la religión es usada para referirse al territorio en donde se llevan a cabo todas las tareas evangelizadoras” (p.9).

- **Consistencia**

Definición MX (2014) menciona que consistencia hace referencia al grado de dureza o blandura de un material al simple tacto, así “la consistencia puede referir a una gama de sensaciones que van desde la resistencia que daría un elemento sólido y duro hasta la fluidez que suele mostrar un líquido” (p.4).

- **Ambiente**

Raffino (2019) define ambiente como un “concepto que puede utilizarse en referencia a lo que nos rodea, es decir puede ser un fluido que rodea un cuerpo, la temperatura ambiental es un claro ejemplo, puede dar cuenta del estado del aire o la atmósfera” (p.5).

a.8. Cultura organizacional según Garmendia

Definición

Según **Garmendia (1999)** el concepto de cultura organizacional deriva del equilibrio de dos teorías: cultura y organización; en efecto, si se ve a la cultura, desde una perspectiva de la organización, se considera como principio para el logro de objetivos; si se ve, desde una perspectiva más relativista y dialéctica, la organización se entiende como diseño flexible.

Dimensiones

- Participación

Bottero (2006) define “participación significa intervenir como parte de un todo, estar integrado a su funcionamiento, sus actividades, ser parte integrante de algo en forma dinámica, cumpliendo actividades y una función dentro del todo, cuyos resultados se perciben en beneficio del conjunto”. (p.12)

- Autorrealización

Marina (2003) sostiene que la autorrealización consiste en desenvolver todo nuestro potencial para lograr ser lo que somos, “es un camino de autodescubrimiento experiencial en el cual contactamos con el yo real, y vivimos desde esa verdadera identidad, sólo así sentimos íntegramente nuestra vida y la vivimos con gozo y creatividad” (p.17).

- **Seguridad**

Quebec (2019) define seguridad como un estado en donde los peligros y sus condiciones no afectan físicamente, psicológicamente o materialmente, en donde la preservación de la salud y el bienestar de las personas es fundamental; “es una fuente indispensable de la vida cotidiana, que permite a las personas realizar sus aspiraciones, el alcance de un nivel de seguridad óptimo necesita a los individuos, las comunidades, gobiernos tanto a nivel familiar, local, nacional como intelectual” (p.7).

- **Conocimiento**

Pérez (2008) define sostiene que “el conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experimentación o el aprendizaje a posteriori, o a través de la introspección a priori” (p.8).

- **Prestigio**

Educalingo (2019) menciona que la palabra prestigio se refiere a la “reputación, fama o lauros de una persona o institución, aunque tiene tres significados algo relacionados que, aun cierto grado, puede ser contradictorio, cada significado se aplica dependiendo de los contextos históricosy de la persona que utiliza la palabra” (p.5).

- **Eficacia organizativa**

Chiavenato (2000) sostiene que la “eficacia organizativa es un organismo abierto que necesita importar una cantidad de energía mayor a la que se devuelve al ambiente, convertida en productos” **(p.9)**. Esto quiere decir, que es un sistema de producción, en donde a las entradas se les asigna diferentes recursos que pasan por un proceso de transformación, terminando en productos y/o servicios.

a.9. Cultura organizacional según Olmos y Socha

Definición

Para **Olmos & Socha (2006)** la cultura organizacional tiene inicios en la antropología, refiriendo que las tendencias de la sociedad se enfocan a la “formación de familias, comunidades, instituciones educativas y prácticas religiosas, así como los granjeros guían sus siembras y animales labrando la tierra y alimentando los animales, metáfora propuesta como una forma para responder a la pregunta ¿Qué nos hace humanos?”. **(p.3)**

Dimensiones

- Valores

Según, **García (1998)** “el valor es aquello que hace a una cosa digna de ser apreciada, deseada y buscada; son, por lo tanto; ideales que siempre hacen referencia al ser humano y que esta tienda a convertir en realidades o existencias”.

- **Creencias**

Según **Diaz (2016)** la creencia “es una disposición, una potencia del sujeto, del mismo modo que también son disposiciones los rasgos del carácter, los hábitos o los instintos”. (p.5)

- **Clima**

Según, **Lewin & Lippit (1939)** El Clima Organizacional permite conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo, tenía en relación al clima.

- **Símbolos**

Según, **Hatch (1993)** los símbolos se relacionan con la cultura. Existen elementos comunes como es la función de representación del símbolo, es decir un símbolo siempre representa algo más. Los símbolos son señales que connotan significados mucho más que su contenido intrínseco.

- **Filosofía**

Según **Chiavenato (2006)** define a la cultura organizacional en base a la filosofía como “un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros”

a.10. Cultura organizacional según Hernández Calzada

Definición

Según **Rousseau (1993)** es un conjunto de conocimientos compartidos por los miembros de una sociedad, las cuales se adquieren a través del aprendizaje y situaciones sociales que exponen a los individuos a diversos elementos culturales, ello es considerado la experiencia social, al tiempo que dotan a sus miembros de valores compartidos y marcos de comprensión.

Dimensiones de la cultura organizacional

- Comunicación

Según **Márquez (2006)** La comunicación tiene estrecha relación con la comunidad, en pocas palabras, se está en comunidad porque se pone algo en común a través de la comunicación.

- Calidad

Según **Garvin (1988)** la calidad es considerado como un conjunto de principios que se concretan en una serie de preceptos con implicaciones prácticas.

- Capacidades Directivas

Madrigal (2009) sostiene que “las capacidades directivas son adquiridas y aprendidas para producir resultados relevantes”. La habilidad es la capacidad o talentos con las que cuenta la persona, en donde ello es adquirido a través de las inteligencias múltiples

que están dotadas en el interior de las personas desde su nacimiento, para desarrollar las habilidades y destrezas de los procesos de producción.

- **Identidad**

Etkin & Schvarstein (1992) sostienen que el concepto de identidad se presenta como una explicación de los modos invariantes como las organizaciones procesan internamente las variables de enlace con el contexto. A la identidad se entiende en una dimensión antropológica por estar enmarcada en la atmosfera del medio social global y también en una dimensión sociológica por tratarse de una construcción que emerge de las relaciones entre individuos y grupos en la organización.

- **Reconocimientos Incentivos**

La personalidad que adquieren las empresas se va fortaleciendo con el paso del tiempo y si ha sido bien definida, le permite a cada uno de sus integrantes crecer con la empresa y alcanzar sus propias metas. Pero para que una organización llegue a este punto, requiere del compromiso constante de sus líderes (directivos), quienes tienen el compromiso de mantener sintonizados a todos sus subalternos, mediante el uso de técnicas de motivación y logro. Bajo estos preceptos, se puede afirmar que el resultado de la organización es la suma de los resultados individuales, los cuales pueden ser positivos o negativos

2.2.2. Análisis Factorial

Según **Zamora et al. (2010)** define al análisis factorial como “una técnica estadística multivariada que se incorpora a la metodología cuantitativa que involucra variables latentes. Estas variables no observables, denominadas frecuentemente constructos, son variables que no pueden medirse de manera directa: se estiman a través de variables manifiestas (observadas)”

En la literatura, *Métodos Estadísticos para Economía y Gestión*, (2000) se define al Análisis Factorial como “una técnica multivariada que nos permite reducir el “tamaño” de un problema sin “demasiada pérdida de información”

El AF es un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables. Plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores, siendo el número de factores substancialmente menor que el de variables. El modelo se obtiene directamente como extensión de algunas de las ideas básicas de los modelos de regresión lineal y de correlación parcial. Del primer modelo se derivan las ecuaciones fundamentales del AF. Del segundo se derivan las ideas clave para evaluar el ajuste del modelo a los datos.

En el AF se analiza un conjunto de variables observables (ítems, subtests o tests) cada una de las cuales puede considerarse como un criterio. Así entendido, el AF consiste en un sistema de ecuaciones de

regresión como la descrita arriba (una ecuación para cada variable observable) en el que los regresores, denominados aquí factores, son comunes para un subconjunto (factores comunes) o todo el conjunto (factores generales) de variables. Para cada una de estas ecuaciones la diferencia básica entre el AF y una regresión convencional es que los regresores, es decir los factores, no son observables. Esta diferencia es la que hace que el AF sea un modelo más complejo que el de regresión. Para empezar, al ser los factores no observables, carecen de una escala de medida o métrica determinada. Para resolver esta indeterminación, la práctica más simple, que seguiremos aquí, consiste en asumir que los factores están en escala típica: media cero y varianza uno. Si, además, las variables observables también están en escala típica, el modelo es más simple matemáticamente y más fácilmente interpretable.

Análisis Factorial Exploratorio y Análisis Factorial Confirmatorio

En la literatura de (Mulaik, 1972) se distinguen de forma muy marcada dos tipos de análisis factorial: el análisis factorial exploratorio (AFE) y el análisis factorial confirmatorio (AFC). En mi opinión esta distinción no es tan clara como se presenta en los textos y, además, plantea una serie de problemas. En primer lugar, en la distinción AFE-AFC se mezclan dos conceptos: a) La finalidad con la que se lleva a cabo el análisis, b) El modelo que se pone a prueba.

En segundo lugar, tanto para (a) como para (b) el AFE y el AFC no son dos categorías cualitativamente distintas, sino que son, más bien, los dos polos de un continuo.

Tal y como se entiende tradicionalmente, en un análisis puramente exploratorio el investigador analizaría un conjunto de datos sin tener ninguna hipótesis previa acerca de su estructura, y dejaría que fuesen los resultados del análisis los que le proporcionasen información al respecto. Por otra parte, en un AFC el investigador habría planteado una serie de hipótesis bien especificadas que pondría a prueba evaluando el ajuste de un modelo. Estas hipótesis serían de tres tipos: a) número de factores, b) patrón de relaciones entre las variables y los factores, y c) relaciones entre los factores.

En las primeras tentativas para evaluar un fenómeno nuevo, una postura puramente exploratoria como la que se ha descrito arriba sería aceptable. Sin embargo, no parece la más adecuada cuando analizamos un test que se ha desarrollado o adaptado. En este caso, es razonable suponer que tendremos una serie de hipótesis previas acerca del número de dimensiones que pretende medir el test, de cuáles son los ítems que pretenden medir una u otra dimensión, y de si dichas dimensiones son o no independientes según la teoría. Posiblemente, sin embargo, estas hipótesis no sean aún lo suficientemente fuertes como para especificar un modelo AFC tal como se plantea habitualmente. Así pues, en cuanto a la finalidad, es útil considerar que la mayor parte de las aplicaciones psicométricas del AF se encontrarán en algún punto intermedio.

En cuanto al tipo de modelo que se pone a prueba, las distinciones se refieren aquí al grado de restricción en la solución propuesta. En un AFE las restricciones impuestas son las mínimas que se necesitan para obtener una solución inicial, solución que luego puede ser transformada. En un AFC las restricciones son mucho más fuertes y permiten poner a prueba una solución única que no es susceptible de posterior transformación. La finalidad con que se lleva a cabo el análisis y el tipo de modelo que se pone a prueba son conceptos independientes. Cuanto mayor información previa se tenga y más fuertes sean las hipótesis, más especificada estará la solución puesta a prueba y mayor será el número de restricciones impuestas a dicha solución. Sin embargo, aun admitiendo esta clara relación, la distinción entre AF restricto y AF no restricto parecería más apropiada que la de AFE y AFC para referirnos al tipo de modelo que se pone a prueba.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Cultura

Desde el tema estudiado, Cultura podría definirse como un conjunto de normas y creencias que comparten un grupo de personas.

Boas (1938) refiere que la cultura se halla contenida en la siguiente definición: “totalidad de las reacciones y actividades mentales y físicas que caracterizan la conducta de los individuos componentes de un grupo social, colectiva e individualmente, en relación a su ambiente natural, a

otros grupos, a miembros del mismo grupo, y de cada individuo hacia sí mismo”.

Goudenough (1968) menciona que la cultura “es aquello que realmente necesitamos saber o creer en una determinada sociedad de manera que podamos proceder de una forma que sea aceptable para los miembros de esa sociedad”.

2.3.2. Organización

La organización es parte fundamental del estudio de la administración. Todas las organizaciones se ven afectadas por factores internos y externos que influyen directamente en su funcionamiento. Actualmente se necesitan organizaciones eficientes y eficaces para hacer frente a un mercado competitivo y globalizado.

Para poder realizar un estudio dentro de las organizaciones es necesario definir el concepto de organización.

Según, **Hall (1981)** define a la organización como: “organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal” (p.19). Este autor reconoce que la organización se puede dividir en organización material y organización humana.

2.3.3. Cultura Organizacional

Robbins (2009) sostiene que si la cultura organizacional esta sólida, se puede solucionar diversos problemas frecuentes que hoy en día enfrentan las empresas. De esta manera la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación entre la organización y el entorno en el que desarrollan sus labores al cual también pertenecen.

2.3.4. Análisis Factorial

El análisis factorial es una técnica estadística multivariante que busca la reducción de datos, es decir, resumir gran cantidad de información en factores o componentes.

CAPÍTULO III

VARIABLES

3.1. Variables

Variable: Cultura Organizacional

- **Creencias:** Una idea que, pese a no estar basada en la realidad, es válido para quien lo piensa y configura el modo en que un docente se relaciona con su institución.
- **Valores:** Son las cualidades, principios y virtudes que caracterizan a los docentes de las Ugels de Satipo; los valores forman parte de la identidad de los docentes.
- **Lenguajes:** Son la base de la comunicación de los docentes, lo cual les permite expresarse y comprender a los demás.
- **Rituales:** Son las acciones simbólicas, la cual refuerza la relación dentro de las instituciones en donde laboran los docentes.
- **Historias:** Son los sucesos que pasaron en las instituciones de los docentes, las cuales sirven como base para fortalecer el presente y el futuro.

Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Cultura Organizacional Educativa	Schein (2010) “Es el conjunto de creencias, comportamientos, valores y significados que constituyen los elementos más estables y difíciles de modificar en la organización”.	Un modo de vida de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de la Unidad de Gestión Educativa local.	Creencias	<p>Concepción positiva del ser humano</p> <p>El consenso como forma de resolución del problema</p> <p>La Ugel como una institución estimulante</p> <p>La participación base para el éxito</p> <p>Orientación necesaria</p> <p>Aceptación del error</p> <p>Aceptación del cambio</p> <p>La comunicación base para el éxito</p>
			Valores	<p>Compromiso, Consideraciones y respeto</p> <p>Honestidad</p> <p>Equidad</p> <p>Aceptación y valoración de las ideas</p> <p>Credibilidad de los directivos</p>
			Lenguajes	<p>El comportamiento público como elemento simbólico</p> <p>Claras orientaciones verbales para los integrantes</p> <p>Comunicación sin tapujos entre los integrantes</p> <p>Situación de alerta frente a señales y mensajes en la interacción pedagógica</p> <p>Comunicación verbal alentadora</p> <p>Comunicación amplia y total</p> <p>Presencia de rumores</p>
			Rituales	<p>De iniciación al trabajo</p> <p>Trabajo</p> <p>De refuerzo de los logros</p> <p>Reconocimiento de los esfuerzos</p>
			Historias	<p>De los actores pasados que fortalecen el presente y futuro</p> <p>De los esfuerzos conjuntos</p> <p>De los elementos visibles de la vida institucional</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Bunge (2008) el método “es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas, cada clase de problemas requiere de un conjunto de métodos o técnicas específicas” (p.24).

Egg Anderson (1995) el método “es el proceso que, utilizando el método científico; permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas o efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos” (p.59).

Por lo tanto, en la presente investigación desarrollada el método utilizado en el proceso de investigación es el método científico.

Como método estadístico para la construcción de componentes se ha utilizado los siguientes:

Método de las Componentes Principales. Consiste en estimar las puntuaciones factoriales mediante las puntuaciones tipificadas de las primeras k- componentes y la matriz de cargas factoriales mediante las correlaciones de las variables originales con dichas componentes.

Rotación de los Factores. La matriz de cargas factoriales tiene un papel importante para interpretar el significado de los factores. Cuando los factores

son ortogonales cuantifican el grado y tipo de la relación entre éstos y las variables originales.

4.2. Tipo de Investigación

Según, **Bunge (2008)** la investigación es de tipo teórico porque nos permite sistematizar conocimientos **(p.43)**.

En la misma línea, **Muntané (2010)** “Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se originan en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos”. **(p.221)**

Por ello la presente investigación es de tipo básica o pura.

4.3. Nivel de Investigación

Sánchez (2014) Identifica tres niveles o esquemas básicos de investigación según la profundidad y objetivo. “Los estudios descriptivos, consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una constancia temporo-espacial determinada” **(p.14)**.

Descriptiva

Chano (2011) define “el propósito del investigador de describir situaciones y eventos, esto es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno; los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que

sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, desde un punto de vista científico, describir es medir” (p.12).

Así, la investigación que se desarrolló tiene carácter descriptivo.

4.4. Diseño de la Investigación

Para la presente investigación el diseño usado fue descriptivo simple comparativo, en donde **Sousa et al. (2007)** sostiene que son llamados:

Estudios ex pos facto o comparativas causales. Estos estudios describen, diferencias en las variables que se dan de forma natural entre dos o más casos, sujetos o unidades de estudio. Investigadores que usan un diseño comparativo, usualmente establecen la hipótesis sobre las diferencias en las variables de las unidades a ser comparadas. La principal diferencia entre este enfoque y el cuasiexperimental es la falta de control del investigador sobre las variables. (p.3)

Cuantitativo

También señala, **Egg-Anderson (1995)** “la investigación cuantitativa es un método de investigación basado en los principios metodológicos del positivismo y neopositivismo y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación” (p.59).

Transversal

Según **Hernández et al., (2014)** los diseños transversales “indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos”. (p.155)

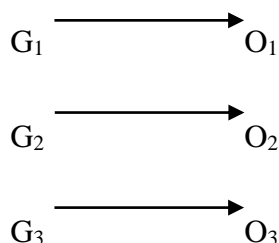
No Experimental

Según **Hernández et al., (2014)** la investigación no experimental es “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

La presente investigación tiene un diseño descriptivo simple comparativo con enfoque cuantitativo de corte transversal y es de tipo no experimental.

Por lo tanto, en la presente investigación después de evaluar la Cultura Organizacional Educativa, se procedió a comparar sus características en la UGEL Satipo, UGEL Pangoa y UGEL Rio Tambo.

El esquema usado fue:



Donde:

G₁: UGEL Satipo

G₂: UGEL Pangoa

G₃: UGEL Rio Tambo

O₁, O₂, O₃: Aplicación del instrumento a cada grupo

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

López (2004) “conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo, en una investigación el universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, la muestra de laboratorio, los accidentes viales entre otros” (p.9).

Barreto (2016) lo define “como el conjunto de todo los individuos, objetos u observaciones que poseen una característica observable común”. (p.20). Además, una población puede clasificarse como finita o infinita.

Debido a que no se conoce exactamente el número de individuos a medir, en la presente investigación se tomó en cuenta la población infinita.

4.5.2 Muestra

Barreto (2016) “Es una parte o un subconjunto representativo de la población y al proceso de obtener la muestra se llama muestreo”.

Para el cálculo del tamaño de muestra se aplicó las siguiente formula infinita.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q}{E^2}$$

Donde:

Z= 1.96

P = 0.50

Q = 0.50

E = 0.05

$$n = \frac{Z^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

Para realizar la investigación con mayor holgura se tomó por decisión del investigador como tamaño de muestra, n = 390 docentes de las tres Unidades de Gestión Educativa Local.

Tabla 1

Muestra de estudio según las Ugels de la provincia de Satipo, 2019

N°	Instituciones	Tamaño de población	Tamaño de Muestra
01	UGEL Satipo	Infinito	130
02	UGEL Pangoa	Infinito	130
03	UGEL Rio Tambo	Infinito	130
04	Total	Infinito	390

Fuente: Datos contruidos por decisión del investigador

Para la investigación se consideró el tamaño de la muestra a 390 docentes de las Ugels de Satipo.

El muestreo que se ha empleado fue el aleatorizado estratificado.

López (2004) define “este método es uno de los más sencillos de aplicar, se caracteriza porque cada unidad que compone la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado” (p.2).

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnica

Según **Barreto (2016)** “son procedimientos que se utilizan para recolectar información según la naturaleza del trabajo de investigación”. Puede ser: la encuesta, la entrevista, el análisis de contenido, etc.

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta para recoger la información sobre elementos de la Cultura Organizacional Educativa.

4.6.2 Instrumento

Fidias (2012) “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (**p.68**). Añade el autor “La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, lo cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos pueden ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento”. (**p.68**)

El instrumento estuvo conformado por un conjunto de ítems sobre los diferentes modelos de cultura organizacional y luego se depuraron a través del análisis de componentes para finalmente tener un conjunto de ítems sobre La cultura Organizacional Educativa (COE).

4.6.1.1. Confiabilidad

Según, **Mejía (2012)** la confiabilidad “se estima que un instrumento de medición esconfiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado”. (p.137)

Así mismo también **Hernández et al. (2014)** señala que “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”

Con el fin de efectuar el análisis de Cronbach, se procedió a aplicar a una muestra de 390 docentes de las UGELS como se observa en la corrida estadística.

```
Call: alpha(x = DataFran)
raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N ase mean sd median_r
0.84      0.84      0.92      0.042  5.2 0.011  2.6 0.29      0.03
```

Se ha aplicado el instrumento con 120 ítems de los cuales se ha observado que el alpha de Cronbach es de 0.84 en el que se encuentra dentro del límite de 0.80 a 1.00 considerando que alpha es viable. Pero, luego se pasa a revisar, la corrida estadística respecto a la validez.

```
Call: alpha(x = DataFranR0)
raw_alpha std.alpha G6(smc) average_r S/N ase mean sd 0.87
0.87      0.92      0.078 6.4 0.0095 2.6 0.39 median_r 0.066
```

Se observa que el valor de $0.87 > 0.05$ por lo tanto hay una confiabilidad y la confiabilidad ha mejorado, con estos datos se prosigue su aplicación de estadísticos.

4.6.1.2. Validez

Según, **Mejía (2012)** “La validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que pretenda medir. Las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas” (p.132).

Validez de expertos

Según, **Hernández et al. (2014)** es el “Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema”

Después de haber realizado los procedimientos del análisis factorial se ha realizado la validación de expertos, en donde, se tomaron los expertos que a continuación se observa.

Apellidos y Nombres	Institución Que Labora	Puntaje	Categoría
Baldeón Tovar Magno Teófilo	Universidad Peruana Los Andes	90.9	Alta
Dávila Onorio Duany	Universidad Peruana Los Andes	92.73	Alta
Muñoz Palacios Eva Lujan	Universidad Peruana Los Andes	92.72	Alta
Carrasco Castro Julio Cesar	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote	93.18	Alta
Vázquez Ramírez Michael Raiser	Universidad Peruana Los Andes	92.72	Alta
Total		92.45	

Como el resultado ponderado es de 92.45 significa que la validez se encuentra dentro de lo óptimo por tal razón se puede continuar con los procedimientos de la aplicación de las técnicas estadísticas.

Validez de constructo.

Los procedimientos estadísticos apuntan a establecer probabilísticamente grupos de ítems que deben ser definidos como dimensiones. Además, si los dominios se han construido teóricamente, la estadística corrobora la idoneidad de estas agrupaciones. La validez de correlación es dominio total.

Los ítems han sido construidos a partir de otros modelos de cultura organizacional para aplicar en el campo educativo para ello se necesita agrupar entre estos diferentes ítems.

Item statistics							
	n	raw.r	std.r	r.cor	r.drop	mean	sd
x1	390	0.242	0.242	0.2306	0.2066	3.0	1.31
x2	390	0.207	0.205	0.1938	0.1725	3.1	1.23
x3	390	0.271	0.271	0.2588	0.2364	2.9	1.27
x4	390	0.192	0.192	0.1799	0.1558	2.9	1.30
x5	390	0.205	0.204	0.1927	0.1690	3.0	1.30
x6	390	0.278	0.276	0.2702	0.2429	3.0	1.30
x7	390	0.288	0.285	0.2789	0.2519	3.2	1.34
x8	390	0.280	0.282	0.2730	0.2444	3.0	1.31
x9	390	0.271	0.267	0.2592	0.2368	2.9	1.26
x10	390	0.369	0.362	0.3574	0.3326	2.9	1.42
x11	390	0.330	0.325	0.3193	0.2928	2.9	1.42
x12	390	0.463	0.458	0.4604	0.4313	2.5	1.37
x13	390	0.068	0.075	0.0545	0.0402	3.0	0.96
x14	390	0.393	0.388	0.3860	0.3598	2.4	1.32
x15	390	0.426	0.418	0.4191	0.3948	2.5	1.29
x16	390	0.360	0.349	0.3474	0.3247	2.5	1.37
x17	390	0.333	0.324	0.3210	0.2986	2.5	1.32
x18	390	0.175	0.166	0.1575	0.1363	2.5	1.37

x19	390	0.174	0.168	0.1586	0.1364	2.6	1.32
x20	390	0.195	0.186	0.1759	0.1561	2.7	1.38
x21	390	0.219	0.208	0.2002	0.1791	2.7	1.43
x22	390	0.268	0.261	0.2526	0.2318	2.7	1.33
x23	390	0.296	0.292	0.2862	0.2606	2.9	1.33
x24	390	0.240	0.238	0.2266	0.2047	2.9	1.29
x25	390	0.344	0.345	0.3403	0.3123	2.9	1.24
x26	390	0.218	0.216	0.2069	0.1831	2.8	1.25
x27	390	0.208	0.209	0.1936	0.1734	3.1	1.24
x28	390	0.268	0.263	0.2523	0.2315	3.0	1.36
x29	390	0.278	0.274	0.2675	0.2419	3.0	1.35
x30	390	0.335	0.328	0.3230	0.2985	2.8	1.39
x31	390	0.230	0.226	0.2148	0.1929	3.0	1.35
x32	390	0.246	0.241	0.2316	0.2103	2.9	1.31
x33	390	0.381	0.372	0.3693	0.3477	2.8	1.34
x34	390	0.308	0.300	0.2938	0.2706	2.6	1.40
x35	390	0.317	0.309	0.3027	0.2823	2.6	1.34
x36	390	0.408	0.402	0.4002	0.3765	2.6	1.27
x37	390	0.316	0.309	0.3037	0.2796	2.7	1.36
x38	390	0.322	0.316	0.3111	0.2875	2.5	1.33
x39	390	0.357	0.351	0.3513	0.3224	2.6	1.35
x40	390	0.295	0.293	0.2864	0.2614	2.6	1.24
x41	390	0.302	0.296	0.2918	0.2696	2.9	1.21
x42	390	0.152	0.145	0.1320	0.1136	2.8	1.34
x43	390	0.157	0.153	0.1400	0.1194	2.9	1.35
x44	390	0.158	0.153	0.1383	0.1203	2.8	1.35
x45	390	0.121	0.114	0.1001	0.0829	2.8	1.32
x46	390	0.138	0.134	0.1194	0.1000	2.8	1.35
x47	390	0.244	0.238	0.2312	0.2070	2.8	1.34
x48	390	0.278	0.269	0.2618	0.2410	2.6	1.36
x49	390	0.241	0.234	0.2223	0.2044	2.8	1.33
x50	390	0.188	0.179	0.1655	0.1507	2.7	1.32
x51	390	0.153	0.146	0.1340	0.1166	2.6	1.28
x52	390	0.197	0.189	0.1781	0.1599	2.6	1.35
x53	390	0.252	0.244	0.2357	0.2159	2.6	1.33
x54	390	0.149	0.142	0.1323	0.1128	2.7	1.28
x55	390	0.215	0.211	0.2014	0.1805	2.7	1.26
x56	390	0.218	0.213	0.2014	0.1814	2.7	1.32
x57	390	0.144	0.142	0.1243	0.1067	2.8	1.33
x58	390	0.175	0.170	0.1599	0.1377	3.0	1.31
x59	390	0.296	0.294	0.2889	0.2608	2.9	1.33
x60	390	0.270	0.268	0.2627	0.2329	2.7	1.36
x61	390	0.263	0.261	0.2542	0.2279	2.8	1.31
x62	390	0.341	0.336	0.3313	0.3063	2.7	1.36
x63	390	0.264	0.261	0.2562	0.2288	2.7	1.32
x64	390	0.355	0.353	0.3544	0.3214	2.6	1.30
x65	390	0.304	0.301	0.2997	0.2689	2.7	1.33

x66	390	0.317	0.314	0.3123	0.2831	2.5	1.30
x67	390	0.372	0.372	0.3718	0.3394	2.7	1.30
x68	390	0.328	0.328	0.3269	0.2948	2.5	1.26
x69	390	0.210	0.213	0.2090	0.1743	2.5	1.28
x70	390	0.114	0.114	0.1041	0.0770	2.6	1.32
x71	390	0.139	0.141	0.1335	0.1019	2.6	1.30
x72	390	0.179	0.180	0.1720	0.1417	2.4	1.32
x73	390	0.182	0.183	0.1759	0.1438	2.6	1.37
x74	390	0.246	0.247	0.2404	0.2109	2.3	1.28
x75	390	0.358	0.358	0.3576	0.3253	2.4	1.29
x76	390	0.428	0.428	0.4332	0.3962	2.4	1.33
x77	390	0.421	0.423	0.4267	0.3888	2.3	1.34
x78	390	0.287	0.295	0.2960	0.2547	2.2	1.21
x79	390	0.299	0.310	0.3105	0.2673	2.3	1.21
x80	390	0.225	0.237	0.2320	0.1932	2.2	1.16
x81	390	0.173	0.185	0.1815	0.1372	2.3	1.27
x82	390	0.084	0.095	0.0788	0.0492	2.1	1.21
x83	390	0.031	0.037	0.0180	-0.0041	2.4	1.23
x84	390	-0.016	-0.011	-0.0310	-0.0510	2.4	1.23
x85	390	0.088	0.091	0.0751	0.0505	2.6	1.32
x86	390	0.126	0.134	0.1228	0.0903	2.5	1.27
x87	390	0.159	0.167	0.1574	0.1238	2.2	1.26
x88	390	0.106	0.115	0.1064	0.0690	2.3	1.28
x89	390	0.144	0.153	0.1448	0.1084	2.2	1.25
x90	390	0.213	0.227	0.2236	0.1821	2.0	1.10
x91	390	0.216	0.228	0.2252	0.1829	2.1	1.20
x92	390	0.294	0.305	0.3060	0.2597	2.1	1.28
x93	390	0.278	0.287	0.2856	0.2446	2.2	1.24
x94	390	0.236	0.241	0.2328	0.1999	2.4	1.30
x95	390	0.090	0.093	0.0743	0.0530	2.4	1.29
x96	390	0.043	0.047	0.0290	0.0056	2.7	1.31
x97	390	0.168	0.171	0.1608	0.1324	2.6	1.28
x98	390	0.190	0.192	0.1848	0.1525	2.4	1.35
x99	390	0.136	0.139	0.1294	0.0973	2.5	1.37
x100	390	0.212	0.215	0.2076	0.1754	2.3	1.33
x101	390	0.178	0.185	0.1770	0.1437	2.3	1.21
x102	390	0.238	0.240	0.2363	0.2018	2.3	1.30
x103	390	0.253	0.261	0.2544	0.2195	2.2	1.25
x104	390	0.352	0.362	0.3608	0.3205	2.1	1.22
x105	390	0.345	0.351	0.3469	0.3122	2.3	1.28
x106	390	0.029	0.038	0.0195	-0.0091	2.3	1.32
x107	390	0.054	0.064	0.0469	0.0176	2.3	1.26
x108	390	0.015	0.025	0.0046	-0.0193	2.1	1.21
x109	390	0.142	0.150	0.1370	0.1069	2.2	1.25
x110	390	0.127	0.129	0.1122	0.0909	2.2	1.25
x111	390	0.188	0.195	0.1813	0.1555	2.3	1.18
x112	390	0.070	0.079	0.0585	0.0353	2.4	1.22

x113	390	0.108	0.116	0.0990	0.0709	2.3	1.30
x114	390	0.163	0.167	0.1520	0.1259	2.3	1.30
x115	390	0.091	0.102	0.0868	0.0571	2.1	1.19
x116	390	-0.044	-0.034	-0.0593	-0.0782	2.2	1.21
x117	390	-0.033	-0.024	-0.0452	-0.0712	2.3	1.33
x118	390	0.116	0.122	0.1085	0.0800	2.3	1.27
x119	390	0.123	0.128	0.1128	0.0857	2.2	1.31
x120	390	0.163	0.168	0.1523	0.1286	2.3	1.22

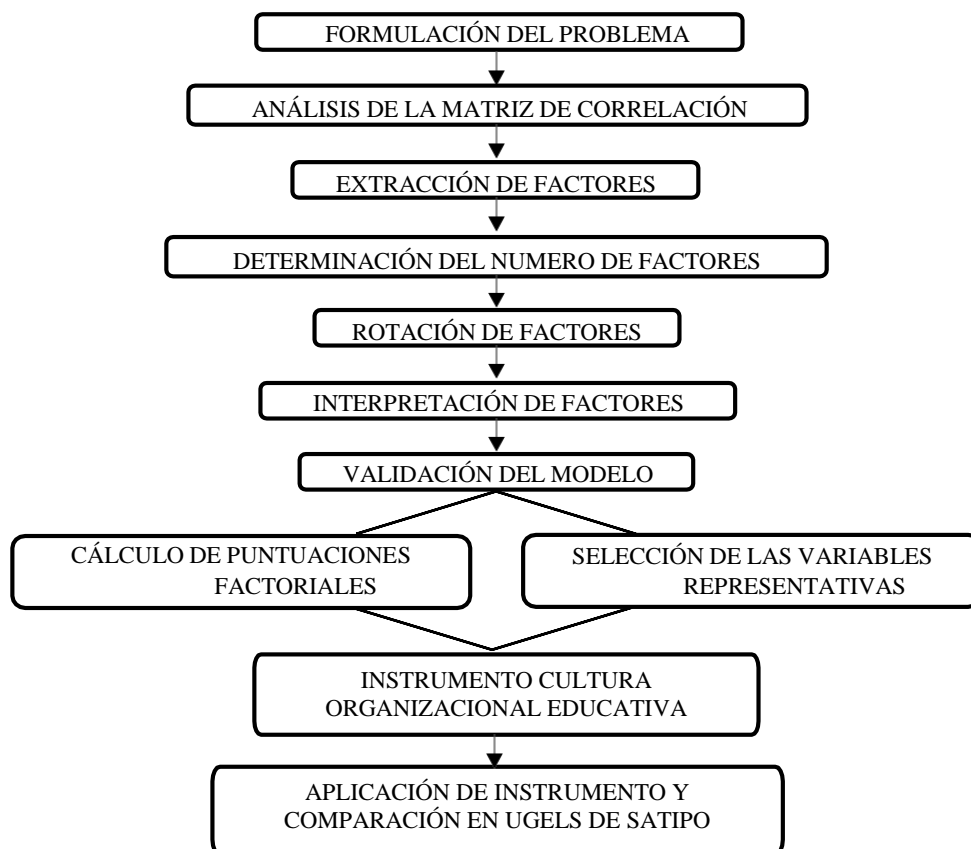
Dado que algunos ítems presentan coeficientes de correlación menores a 0.15, se restructurarán los ítems, para ello el programa estadístico elimina los siguientes ítems (57-58-70-71-72-80-82-83-84-85-86-88-90-91-94-95-96-98-99-101-106-107-108-109-110-112-113-114-115-116-117-118-119-120-13-18-19-42-43-44-45-46-50-54), correspondientes al 36.6% del total, que fueron retirados del cuestionario final. De esta manera el instrumento quedó conformado por 76 ítems.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Antes de proceder el Análisis Factorial, es necesario de cumplir con el supuesto de correlación entre las variables, esto se realiza para determinar la variabilidad de realizar su aplicación. En la presente investigación se utiliza el test de esfericidad de Bartlett el cual se recomienda que el índice sea < 0.05 y de igual manera el índice KMO > 0.50 .

Etapas del procesamiento de datos.

Las etapas que se emplearon.



Primeramente se realizó el análisis de la matriz de correlación para comprobar si es posible realizar un análisis factorial a la Cultura Organizacional, para lo cual nos apoyamos en el Test de esfericidad de Bartlett y la Media de Adecuación de la Muestra KMO, seguidamente se extrajo factores con el Método de las Componentes Principales, se determinó cinco (05) factores los cuales contenían casi toda la información del análisis en donde se les asignó un nombre en base a la estructura de las correlaciones, se aplicó el Método Varimax para rotar los factores en donde se distribuyó apropiadamente las variables a cada factor, mejorando así la interpretación de las mismas. Una

vez procesados los datos se validó el Cuestionario de Cultura Organizacional Educativa, se aplicó a los docentes de las Ugels y se compararon los resultados.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

La investigación se redactó en base a las siguientes consideraciones:

- a. La redacción de las citas bibliográficas he desarrollado teniendo en cuenta las Normas APA.
- b. El presente trabajo de investigación es auténtico, no se ha desarrollado en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Satipo, Pangoa ni Rio Tambo.
- c. Con respecto a las similitudes estoy dispuesto a la evaluación correspondiente con el programa anti plagio que disponga la Universidad.
- d. Los datos de la instrumentalización se evidenciarán con sus respectivos documentos.
- e. No presentare informaciones con fraude.

El presente trabajo es de mi autoría, en el cual me someto a trabajar con las normas establecidasde la investigación científica

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

El análisis factorial de componentes y el análisis de componentes principales forman parte de un conjunto de técnicas multivariadas denominadas “interdependencia”, ya que analizan la relación mutua entre un conjunto de variables.

Su finalidad principal, por lo tanto, no es el análisis de relaciones causales, sino la agrupación de variables, en función de la variabilidad que cada variable comparte con otras variables (varianza o covarianza).

Supuestos de las técnicas

El análisis de componentes principales como, y en algunos procedimientos el análisis factorial (como ejes principales), si bien no requieren de normalidad en sus variables para poder entrar en el análisis, la asimetría afecta mucho a la formación de factores/componentes. Lo ideal es siempre probar modelos con variables normales o menos simétricas.

También, no como los supuestos estadísticos, por como principio y requerimiento analítico se busca que la solución factorial sea sencilla, compuesta por el menor número de factores extraídos sean estadísticamente significativos, y susceptibles de interpretación sustantiva.

Sobre las variables

En caso de utilizar ordinales que se asuman como métricas (ejemplo ítems de una escala de Likert), se toleran aquellas variables con 5 categorías o más; no es necesario que las variables tengan el mismo rango.

Sobre el tamaño muestral

Mínimo 50 casos, sugeridos más de 200 al menos 10 casos por cada variable; la cantidad de variables no deben exceder la mitad de los casos.

5.1.1. Supuestos del análisis factorial

a. Supuesto de multicolinealidad

Para el diagnóstico de la multicolinealidad de las variables que ingresamos a los modelos, se trabajó con el test de Bartlett.

El test de Bartlett busca encontrar varianzas parecidas de una misma población. Lo que interesa es buscar la multicolinealidad.

También como alternativa se tiene al Indicador Kaiser-Meyer-Olkin KMO y MSA siendo el comando y la salida del programa estadístico.

```
> kmo = psych::KMO(DataFranR0)
```

```
> kmo$MSA [1] 0.7070017
```

Para este Caso el KMO nos indica un nivel aceptable de colinealidad entre los ítems, por lo tanto, es aplicable al modelo.

b. Análisis factorial

Con el supuesto revisado, se comienza a trabajar con los procedimientos multivariados, comenzaremos con el ACP, para ello se utilizó el paquete “psych”.

Sin rotación

La matriz que se ve inicialmente tiene una mirada clásica.

```
> print(facto.sin.rota)
Principal Components Analysis
Call: principal(r = DataFranR0, nfactors = 5, rotate = "none")
```

Standardized loadings (pattern matrix) based upon correl. matrix

	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	h2	u2	com
x1	0.21	-0.08	0.07	0.17	-0.21	0.132	0.87	3.4
x2	0.21	-0.19	0.10	0.14	0.02	0.111	0.89	3.3
x3	0.29	-0.04	0.18	-0.13	0.00	0.133	0.87	2.1
x4	0.20	-0.10	0.14	-0.22	-0.14	0.138	0.86	3.8
x5	0.19	-0.23	0.23	-0.16	-0.08	0.176	0.82	4.0
x6	0.28	-0.07	0.23	0.22	-0.13	0.199	0.80	3.5
x7	0.29	-0.23	0.21	0.14	0.00	0.196	0.80	3.3
x8	0.23	0.00	0.31	-0.11	0.18	0.197	0.80	2.8
x9	0.29	-0.23	0.20	0.09	0.08	0.188	0.81	3.2
x10	0.37	-0.18	0.20	0.21	-0.27	0.327	0.67	3.6
x11	0.35	-0.10	0.27	0.20	-0.16	0.270	0.73	3.3
x12	0.56	-0.10	0.06	-0.02	-0.24	0.382	0.62	1.5
x13	0.51	-0.04	-0.06	-0.16	-0.25	0.356	0.64	1.7
x14	0.56	-0.07	-0.08	-0.05	-0.25	0.390	0.61	1.5
x15	0.51	-0.14	-0.11	-0.14	-0.24	0.364	0.64	1.9
x16	0.42	-0.21	0.04	-0.24	-0.05	0.286	0.71	2.2
x17	0.19	-0.35	0.22	0.04	0.30	0.292	0.71	3.3
x18	0.25	-0.31	0.16	0.04	0.27	0.253	0.75	3.5
x19	0.27	-0.26	0.23	-0.07	0.33	0.311	0.69	3.8
x20	0.27	-0.08	0.24	-0.04	0.28	0.218	0.78	3.2
x21	0.26	-0.12	0.23	-0.18	0.19	0.197	0.80	4.2
x22	0.35	-0.04	0.18	-0.13	0.03	0.177	0.82	1.8
x23	0.24	-0.17	0.15	-0.18	-0.04	0.139	0.86	3.6
x24	0.22	-0.04	0.20	-0.22	0.12	0.152	0.85	3.6
x25	0.29	-0.15	0.20	0.05	0.09	0.156	0.84	2.7
x26	0.31	-0.16	0.28	-0.09	0.30	0.299	0.70	3.7
x27	0.35	-0.10	0.16	-0.06	0.24	0.225	0.78	2.5

x28	0.24	-0.15	0.30	-0.17	0.21	0.242	0.76	4.0
x29	0.28	-0.28	0.18	0.09	0.08	0.204	0.80	3.1
x30	0.52	-0.20	0.00	-0.06	-0.13	0.336	0.66	1.5
x31	0.46	-0.03	-0.08	-0.35	0.08	0.347	0.65	2.0
x32	0.44	-0.16	-0.07	-0.22	-0.03	0.274	0.73	1.8
x33	0.54	0.02	-0.22	-0.14	-0.19	0.397	0.60	1.8
x34	0.43	-0.01	-0.31	-0.12	-0.22	0.346	0.65	2.6
x35	0.45	-0.07	-0.14	-0.26	-0.20	0.334	0.67	2.4
x36	0.50	-0.05	-0.27	-0.18	-0.03	0.354	0.65	1.9
x37	0.37	-0.03	-0.17	-0.25	0.07	0.236	0.76	2.3
x38	0.41	-0.17	-0.14	-0.24	0.06	0.279	0.72	2.3
x39	0.19	-0.23	-0.07	0.35	0.02	0.218	0.78	2.5
x40	0.31	-0.29	-0.12	0.41	-0.14	0.378	0.62	3.3
x41	0.23	-0.33	0.12	0.39	-0.12	0.343	0.66	3.1
x42	0.18	-0.31	-0.22	0.40	-0.20	0.383	0.62	3.5
x43	0.24	-0.38	-0.24	0.23	-0.26	0.383	0.62	4.2
x44	0.30	-0.29	-0.12	0.25	-0.17	0.283	0.72	3.9
x45	0.20	-0.23	-0.12	0.19	-0.06	0.144	0.86	3.6
x46	0.22	-0.07	-0.15	0.15	0.02	0.096	0.90	2.8
x47	0.29	0.10	-0.21	0.11	0.04	0.153	0.85	2.4
x48	0.30	0.24	-0.28	-0.04	0.26	0.288	0.71	3.9
x49	0.28	0.23	-0.22	0.08	0.19	0.224	0.78	3.9
x50	0.45	0.15	-0.18	-0.13	0.09	0.286	0.71	1.9
x51	0.37	0.22	-0.28	0.01	0.15	0.283	0.72	3.0
x52	0.45	0.26	-0.21	0.00	0.11	0.326	0.67	2.2
x53	0.39	0.27	-0.30	0.06	0.25	0.386	0.61	3.6
x54	0.40	0.22	-0.05	0.13	0.27	0.304	0.70	2.7
x55	0.40	0.19	0.08	0.32	0.19	0.342	0.66	3.0
x56	0.30	-0.01	0.16	0.23	0.36	0.293	0.71	3.2
x57	0.11	0.18	0.10	0.44	0.09	0.257	0.74	1.7
x58	0.16	0.29	-0.25	0.19	0.00	0.209	0.79	3.3
x59	0.28	0.43	-0.22	-0.04	0.05	0.318	0.68	2.3
x60	0.39	0.36	-0.20	0.13	0.14	0.360	0.64	3.0
x61	0.47	0.39	-0.08	0.12	0.10	0.397	0.60	2.2
x62	0.42	0.42	-0.07	0.13	0.19	0.409	0.59	2.6
x63	0.23	0.46	0.05	0.19	0.15	0.330	0.67	2.1
x64	0.19	0.46	0.17	0.36	0.06	0.407	0.59	2.6
x65	-0.03	0.26	0.24	0.36	-0.02	0.259	0.74	2.7
x66	0.01	0.40	0.21	-0.20	-0.06	0.246	0.75	2.1
x67	0.02	0.37	0.21	-0.32	-0.15	0.306	0.69	3.0
x68	0.14	0.50	0.33	0.01	-0.26	0.451	0.55	2.5
x69	0.20	0.41	0.23	0.14	-0.24	0.335	0.67	3.1
x70	0.03	0.18	0.14	-0.04	-0.03	0.054	0.95	2.1
x71	0.13	0.40	0.23	-0.22	-0.16	0.304	0.70	2.9
x72	0.21	0.36	0.20	-0.18	-0.20	0.286	0.71	3.5
x73	0.18	0.42	0.20	0.04	-0.33	0.356	0.64	2.8
x74	0.21	0.35	0.37	0.09	-0.25	0.373	0.63	3.6

x75	0.19	0.20	0.29	0.09	-0.18	0.207	0.79	3.7
x76	0.11	0.02	0.16	0.09	0.03	0.046	0.95	2.6

Los valores que se encuentran sombreados son los nuevos componentes; como la acumulación se encuentra con mayor carga en la primera componente se necesita aplicar la rotación de factores.

	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5
SS loadings	7.85	4.61	2.94	2.85	2.39
Proportion Var	0.10	0.06	0.04	0.04	0.03
Cumulative Var	0.10	0.16	0.20	0.24	0.27
Proportion Explained	0.38	0.22	0.14	0.14	0.12
Cumulative Proportion	0.38	0.60	0.75	0.88	1.00
Mean item complexity = 2.9					
Test of the hypothesis that 5 components are sufficient.					

Los valores de los loadings son mayores de uno, quiere decir que cumple las especificaciones. Pero para mayor equilibrio es necesario rotar.

Con rotación

La matriz de cargas factoriales tiene una importancia para interpretar los significados de los factores por ello es necesario realizar la rotación con el método de varimax.

Varimax. Es el método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tiene saturaciones altas en cada factor.

Simplifica la interpretación de los factores o componentes.

```
> print(facto.con.rota) Principal Components Analysis
Call: principal(r = DataFranR0, nfactors = 5, rotate =
"varimax") Standardized loadings (pattern matrix) based upon
correlation matrix
      RC1   RC5  RC3   RC4   RC2   h2   u2 com
x1  0.11 -0.01  0.02  0.31  0.15  0.132  0.87  1.7
```


x2	0.04	0.00	0.21	0.26	-0.01	0.111	0.89	2.0
x3	0.21	0.02	0.26	0.03	0.13	0.133	0.87	2.5
x4	0.29	-0.12	0.15	-0.01	0.12	0.138	0.86	2.3
x5	0.23	-0.20	0.27	0.07	0.07	0.176	0.82	3.1
x6	0.04	0.00	0.18	0.33	0.23	0.199	0.80	2.4
x7	0.08	-0.03	0.31	0.30	0.06	0.196	0.80	2.2
x8	0.05	0.03	0.41	-0.07	0.15	0.197	0.80	1.4
x9	0.07	0.00	0.35	0.24	0.01	0.188	0.81	1.9
x10	0.19	-0.06	0.16	0.45	0.24	0.327	0.67	2.3
x11	0.10	-0.01	0.23	0.37	0.27	0.270	0.73	2.8
x12	0.45	0.10	0.17	0.31	0.21	0.382	0.62	2.7
x13	0.53	0.12	0.07	0.17	0.16	0.356	0.64	1.6
x14	0.50	0.16	0.07	0.29	0.15	0.390	0.61	2.1
x15	0.54	0.09	0.08	0.23	0.07	0.364	0.64	1.5
x16	0.45	0.00	0.28	0.09	-0.01	0.286	0.71	1.8
x17	-0.02	-0.05	0.49	0.14	-0.18	0.292	0.71	1.5
x18	0.04	0.02	0.45	0.17	-0.16	0.253	0.75	1.6
x19	0.06	0.03	0.54	0.05	-0.12	0.311	0.69	1.2
x20	0.03	0.10	0.46	0.00	0.02	0.218	0.78	1.1
x21	0.15	0.00	0.41	-0.06	0.02	0.197	0.80	1.3
x22	0.24	0.06	0.31	0.04	0.14	0.177	0.82	2.4
x23	0.26	-0.10	0.25	0.04	0.04	0.139	0.86	2.4
x24	0.17	0.00	0.32	-0.11	0.06	0.152	0.85	1.9
x25	0.08	0.03	0.34	0.18	0.06	0.156	0.84	1.7
x26	0.08	0.06	0.54	0.02	-0.01	0.299	0.70	1.1
x27	0.13	0.15	0.43	0.05	-0.01	0.225	0.78	1.4
x28	0.11	-0.04	0.47	-0.05	0.04	0.242	0.76	1.2
x29	0.09	-0.03	0.36	0.26	-0.03	0.204	0.80	2.0
x30	0.45	0.08	0.22	0.28	0.05	0.336	0.66	2.3
x31	0.48	0.21	0.25	-0.10	-0.03	0.347	0.65	2.0
x32	0.46	0.10	0.21	0.08	-0.04	0.274	0.73	1.6
x33	0.55	0.26	0.00	0.15	0.08	0.397	0.60	1.7
x34	0.51	0.22	-0.12	0.16	0.00	0.346	0.65	1.7
x35	0.56	0.10	0.05	0.08	0.05	0.334	0.67	1.1
x36	0.50	0.29	0.07	0.09	-0.08	0.354	0.65	1.8
x37	0.40	0.22	0.13	-0.05	-0.09	0.236	0.76	2.0
x38	0.44	0.15	0.20	0.04	-0.14	0.279	0.72	1.9
x39	-0.04	0.10	0.08	0.43	-0.12	0.218	0.78	1.4
x40	0.09	0.09	0.02	0.60	-0.08	0.378	0.62	1.1
x41	-0.02	-0.08	0.16	0.56	0.01	0.343	0.66	1.2
x42	0.06	0.03	-0.12	0.58	-0.16	0.383	0.62	1.3
x43	0.25	-0.03	-0.11	0.53	-0.18	0.383	0.62	1.8
x44	0.19	0.04	0.02	0.49	-0.09	0.283	0.72	1.4
x45	0.11	0.05	0.03	0.34	-0.12	0.144	0.86	1.5
x46	0.09	0.18	0.02	0.22	-0.08	0.096	0.90	2.6
x47	0.14	0.34	-0.03	0.14	-0.01	0.153	0.85	1.7

x48	0.14	0.50	0.04	-0.10	-0.08	0.288	0.71	1.3
x49	0.06	0.47	0.01	0.01	-0.01	0.224	0.78	1.0
x50	0.34	0.40	0.11	-0.02	0.03	0.286	0.71	2.1
x51	0.20	0.49	0.00	0.00	-0.02	0.283	0.72	1.3
x52	0.24	0.51	0.05	0.02	0.08	0.326	0.67	1.5
x53	0.13	0.61	0.03	0.00	-0.04	0.386	0.61	1.1
x54	0.03	0.50	0.22	0.05	0.08	0.304	0.70	1.4
x55	-0.09	0.43	0.24	0.24	0.19	0.342	0.66	2.7
x56	-0.14	0.29	0.40	0.16	0.00	0.293	0.71	2.5
x57	-0.30	0.26	0.05	0.26	0.18	0.257	0.74	3.7
x58	0.00	0.40	-0.20	0.07	0.08	0.209	0.79	1.6
x59	0.15	0.49	-0.12	-0.13	0.17	0.318	0.68	1.8
x60	0.09	0.58	0.00	0.04	0.13	0.360	0.64	1.2
x61	0.12	0.56	0.07	0.05	0.25	0.397	0.60	1.6
x62	0.04	0.59	0.10	0.00	0.23	0.409	0.59	1.4
x63	-0.14	0.46	0.05	-0.03	0.31	0.330	0.67	2.0
x64	-0.26	0.39	0.04	0.10	0.42	0.407	0.59	2.8
x65	-0.34	0.10	0.00	0.14	0.34	0.259	0.74	2.5
x66	0.02	0.05	0.00	-0.31	0.38	0.246	0.75	2.0
x67	0.14	-0.03	-0.02	-0.35	0.40	0.306	0.69	2.3
x68	0.00	0.09	-0.04	-0.09	0.66	0.451	0.55	1.1
x69	-0.01	0.15	-0.06	0.06	0.55	0.335	0.67	1.2
x70	-0.02	0.03	0.03	-0.09	0.21	0.054	0.95	1.5
x71	0.14	0.06	0.01	-0.25	0.47	0.304	0.70	1.7
x72	0.19	0.09	0.01	-0.16	0.47	0.286	0.71	1.7
x73	0.08	0.10	-0.12	0.01	0.57	0.356	0.64	1.2
x74	0.01	0.05	0.06	0.06	0.60	0.373	0.63	1.1
x75	0.01	0.02	0.08	0.10	0.43	0.207	0.79	1.2
x76	-0.05	0.03	0.14	0.09	0.12	0.046	0.95	3.1

	RC1	RC5	RC3	RC4	RC2
SS loadings	4.69	4.60	3.84	3.82	3.68
Proportion Var	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05
Cumulative Var	0.06	0.12	0.17	0.22	0.27
Proportion Explained	0.23	0.22	0.19	0.19	0.18
Cumulative Proportion	0.23	0.45	0.64	0.82	1.00

Mean item complexity = 1.8

Test of the hypothesis that 5 components are sufficient.

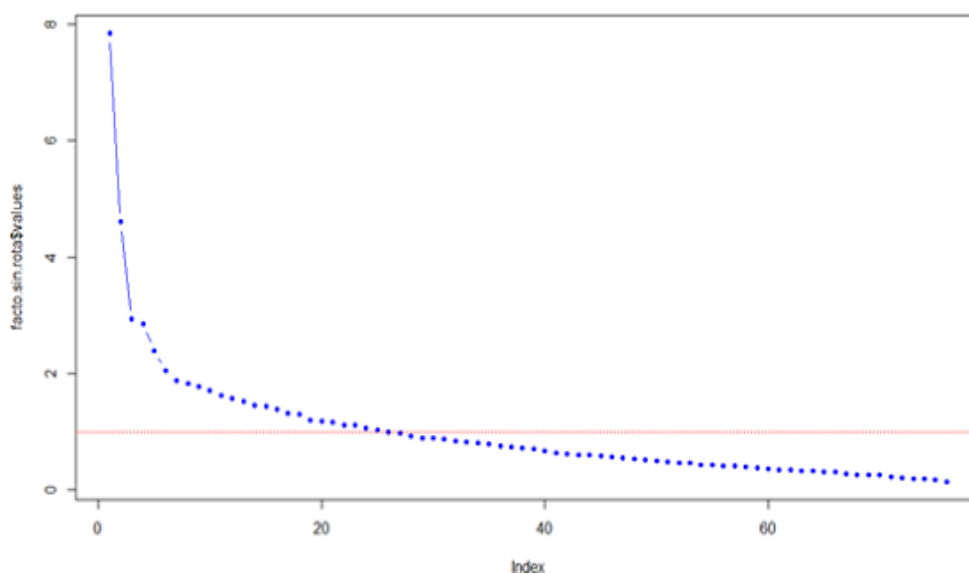
Lo que interesa es observar en el primer momento, son los autovalores (ssloadings) de los componentes extraídos. Los autovalores nos darán una medida de tolerancia para poder decir con cuanta cantidad

de componentes es recomendable quedarnos. Autovalores mayores o iguales a 1 indica que el componente logra explicar más varianza que una variable por si sola.

Veamos el gráfico de sedimentación

Figura 1

Sedimentación de los Ítems de Cultura Organizacional Educativa



Nota. El gráfico de sedimentación muestra en el eje “Y” los autovalores, y en el eje “X” posiciona los componentes, como cumple con los supuestos.

5.1.2. Nuevos componentes de la cultura organizacional educativa

Para ello se tomará 5 factores o llamados dimensiones o componentes.

Tabla 2*Componente de las creencias*

Componentes de las creencias	Ítems
Concepción positiva del ser humano	27-37
El consenso como forma de resolución del problema	23
La Ugel como una institución estimulante	01 – 41 - 54
La participación base para el éxito	54 – 59 - 36
Orientación necesaria	47 – 26 - 55
Aceptación del error	14
Aceptación del cambio	11 - 19
La comunicación base para el éxito	06 - 31
TOTAL	17
PORCENTAJE	22.4%

Tabla 3*Componente de los valores*

Componentes de los valores	Ítems
Compromiso	10 -18 – 30 - 47
Consideraciones y respeto	05 – 13 - 36
Honestidad	58
Equidad	40 - 57 - 55
Aceptación y valoración de las ideas	22 – 26 – 53 - 65
Credibilidad de los directivos	35 - 60
TOTAL	17
PORCENTAJE	22.4%

Tabla 4*Componente de los lenguajes*

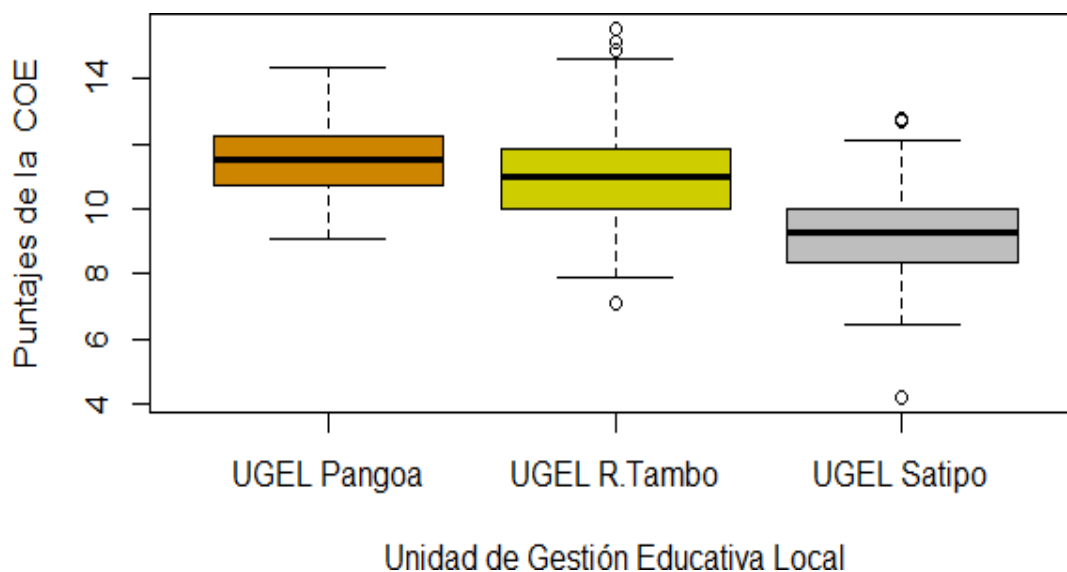
Componentes de los Lenguajes	Ítems
El comportamiento público como elemento simbólico	38
Claras orientaciones verbales para los integrantes	07 – 32 – 44 - 60
Comunicación sin tapujos entre los integrantes	24 - 14
Situación de alerta frente a señales y mensajes en la interacción pedagógica	02
Comunicación verbal alentadora	5 – 48 - 42
Comunicación amplia y total	28-51
Presencia de rumores	33
TOTAL	14
PORCENTAJE	18.4%

Tabla 5*Componente de los rituales*

Componentes de los rituales	Ítems
De iniciación al trabajo	49 – 31 - 22
Trabajo	08 – 45 – 52 - 61
De refuerzo de los logros	03 - 43
Reconocimiento de los esfuerzos	16 – 20 – 34 - 56
TOTAL	13
PORCENTAJE	17%

Tabla 6*Componente de las historias*

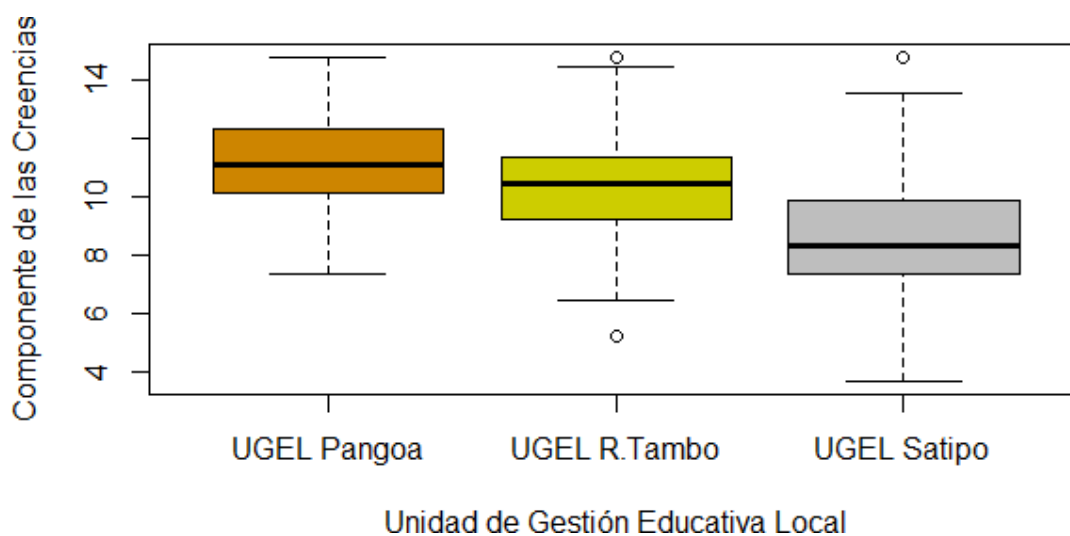
Componentes de las Historias	Ítems
De los actores pasados que fortalecer el presente y el futuro	04 -17 - 25
De los esfuerzos conjuntos	09 -12 – 21 – 30 – 70 - 80
De los elementos visibles de la vida institucional	46 - 53 - 62 – 29 – 39 - 50
TOTAL	15
PORCENTAJE	19.7%

5.1.3. Análisis descriptivo de las comparaciones**Figura 2:** *Diferencia de la cultura organizacional educativa (COE) en los Docentes de las Unidades de Gestión Educativa Local de Satipo.*

Interpretación

Respecto a la cultura organizacional. Se observó que la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa se encuentra en el nivel alto respecto a las puntuaciones, luego le sigue la Unidad de Gestión Educativa Local de Rio Tambo, según la gráfica la media de la Ugel Pangoa se encuentra por encima de las puntuaciones de la Ugel Rio Tambo, y finalmente la Ugel Satipo se encuentra al inferior de las dos Ugels. Por lo tanto, el promedio de las puntuaciones de la cultura organizacional de la Ugel Pangoa se encuentra en un nivel adecuado respecto a las otras dos Ugels.

Figura 3: *Diferencia del Componente de las Creencias en los Docentes de las Unidades de Gestión Educativa Local de Satipo.*

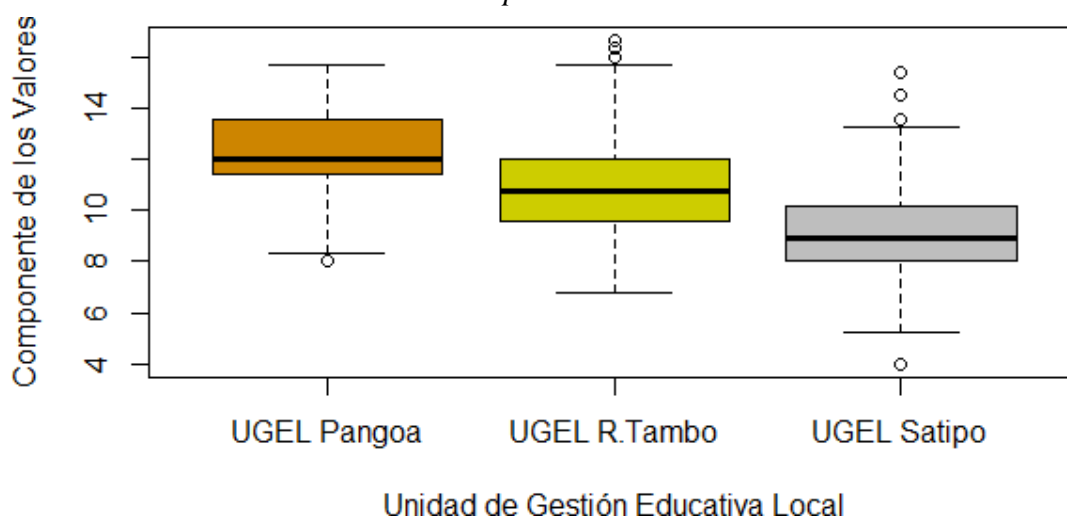


Interpretación.

Respecto al primer componentes de las creencias, se observó en la gráfica que la Ugel Pangoa tiene mayor puntuación, seguido de la Ugel Rio Tambo, quedando en último lugar respecto a las puntuaciones la Ugel Satipo;

por lo tanto, los componentes de las creencias en la Ugel Pangoa demuestra una concepción positiva de los docentes como ser humano, también demuestra el ambiente donde laboran al interior de la institución son agradables o estimulantes en donde los docentes reciben una adecuada motivación para el trabajo ya que ese indicador es base para el éxito.

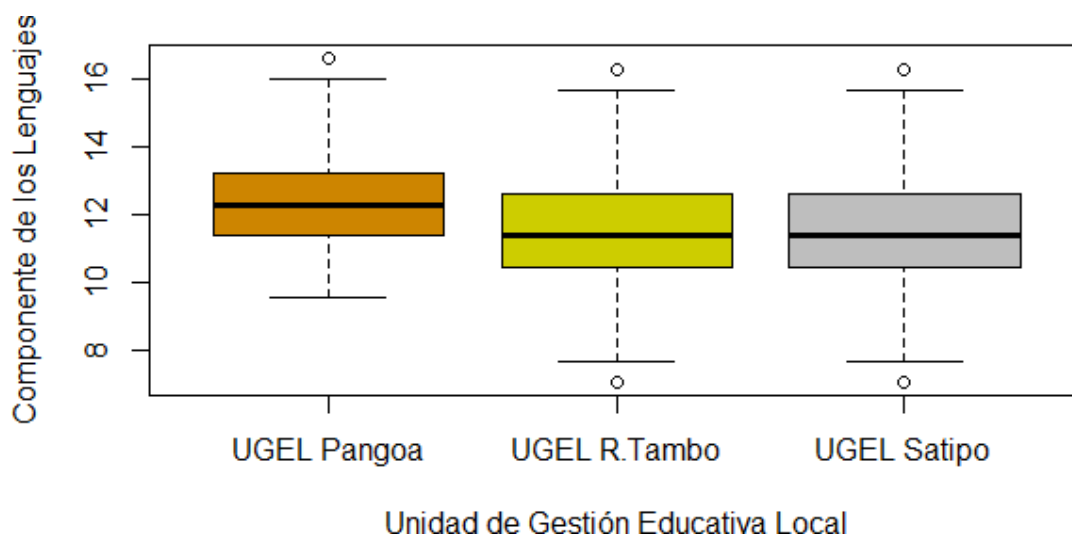
Figura 4: Diferencia del Componente de los Valores en los Docentes de las de Gestión Educativa Local de Satipo.



Interpretación.

Respecto al segundo componente de los valores, se observó en la gráfica de cajas, que la Ugel Pangoa presenta mayor puntuación, pero sin embargo hay cierto sesgo referente a la media, en seguida se encuentra la Ugel Río Tambo con puntuaciones casi homogénea, pero presenta algunos datos atípicos, las puntuaciones de las Ugel Satipo se encuentra al inferior del resto de las Ugels. Por lo tanto, se afirma el compromiso, la consideración y respeto de los docentes, así mismo, de los trabajadores para con su institución.

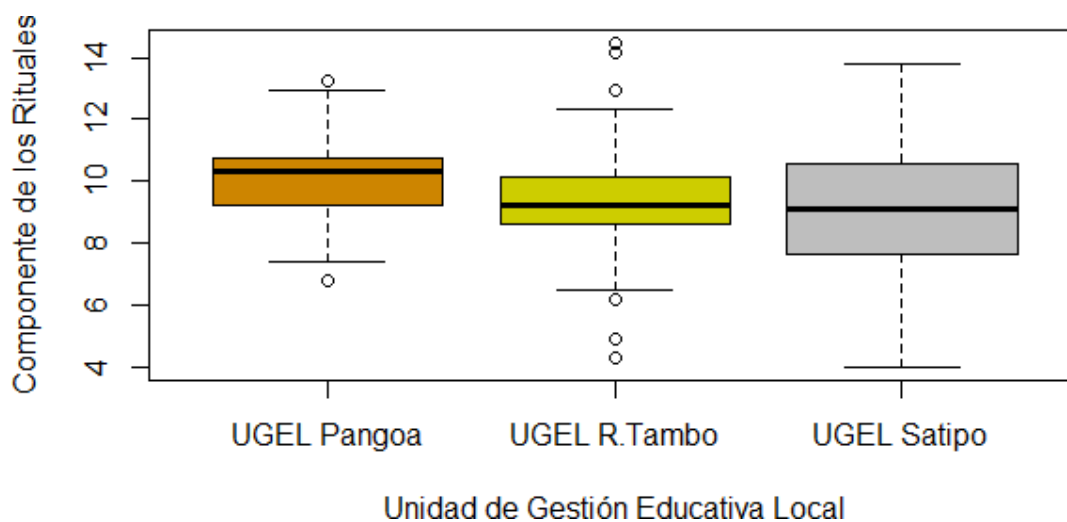
Figura 5. Diferencia del componente de los Lenguajes en los Docentes de las Unidades de Gestión Educativa Local de Satipo.



Interpretación.

Respecto al tercer componente de los lenguajes, se observa que las puntuaciones de la Ugel Pangoa se encuentran superior a la mitad, seguido por un empate técnico tanto la Ugel de Rio Tambo y la Ugel Satipo con puntuaciones que se considera adecuado. Por lo tanto, se puede inferir que los comportamientos de los docentes son adecuados, los trabajadores de dicha institución tienen claras orientaciones verbales para los docentes y usuarios en general, este acto consolida como una comunicación verbal alentadora amplia y total.

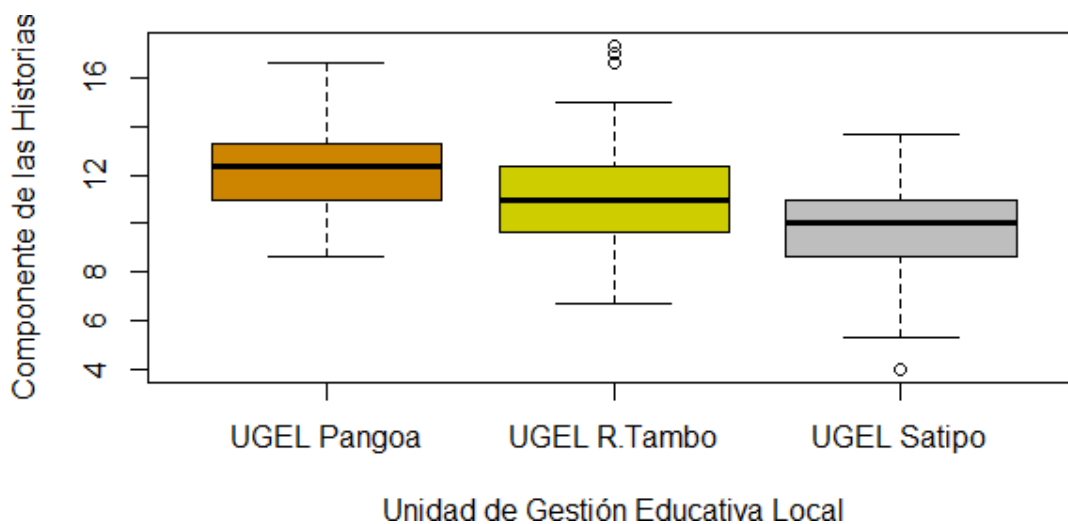
Figura 6: *Diferencia del componente de los Rituales en los Docentes de las Unidades de Gestión Educativa Local de Satipo.*



Interpretación.

Respecto al cuarto componente de los rituales, se observó que las puntuaciones mayores se encuentran en la Ugel Pangoa, pero existe una ligera asimetría positiva puesto que hay datos atípicos como se observa, en seguida se tiene la Ugel Satipo con puntuaciones de mayor holgura haciendo que estas puntuaciones sean simétricas; por último, se tiene la Ugel Rio Tambo. Por lo tanto, los docentes de la Ugel Pangoa presentan iniciativa en sus labores, reconocen los esfuerzos de los demás, practican el compañerismo y no se percibe la envidia como en otras instituciones.

Figura 7: Diferencia del Componente de las Historias en los Docentes de las Unidades de Gestión Educativa Local de Satipo.



Interpretación.

Finalmente, el quinto componente respecto a las historias, las puntuaciones que se observan en la Ugel Pangoa son altas, seguido de la Ugel Rio Tambo, y finalizando con la Ugel Satipo. El componente de las historias trata de rescatar los actos positivos pasados que se fortalecen en el presente y en el futuro, así mismo, los esfuerzos conjuntos de los docentes que en el pasado fueron exitosos se toma como modelo para el presente y también para el futuro.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a Shuttleworth (2019) define “un diseño factorial es utilizado generalmente por los científicos que desean comprender el factor de dos o más variables independientes respecto de una única variable dependiente, los métodos de investigación tradicionales generalmente estudian el efecto de la variable a la vez, ya que estadísticamente es más fácil de manipular” (p.1). y según Galbiati (2015) define “todo fenómeno que podemos observar, y que presenta características susceptibles de ser medidas, exhibe un comportamiento variable, sea este fenómeno un proceso llevado a cabo en un laboratorio de precisión, en que se puede tener un alto grado de control sobre los factores que causan variación, sea un proceso de fabricación con avanzada tecnología, o sea un fenómeno en que interviene en forma importante el ser humano, como los de tipo social, psicológico o económico, en el primer caso la variación es muy pequeña, casi imperceptible, pero así existe” (p.4). también, Palomo (2011) define “un diseño factorial con dos factores consiste en experimentar con todos los tratamientos que se obtienen al combinar cada nivel de un factor con los niveles del otro, en ocasiones el experimentador está interesado en estudiar el efecto sobre la variable respuesta de varios factores, en estos casos la alternativa a la experimentación clásica, en la que se estudia el efecto de cada factor en experimentos independientes es el diseño factorial” (p.3). También añade Copyright (2019) define “un diseño factorial es un tipo de experimento diseñado que permite estudiar los efectos que varios factores pueden tener en una respuesta, al realizar un experimento, variar los niveles de todos los factores al mismo tiempo en lugar de uno a la vez, permite estudiar las interacciones entre los factores” (p.1).

finalmente, Alvarado (2003) define “en muchos experimentos interviene el estudio de los efectos de dos o más factores, en general los diseños factoriales son los más eficientes para este tipo de experimentos, por diseño factorial se entiende que en cada ensayo o réplica completa del experimento se investigan de los niveles de los factores” (p.1).

Además, la herramienta estadística utilizada en esta investigación, es el Análisis Factorial, se aplicó de forma única a este esfuerzo educativo como base de la metodología. El análisis factorial no ha sido aplicado previamente en la cultura organizacional educativa hasta hoy en día y el objetivo de esta tesis fue demostrar la viabilidad de la herramienta en este campo, se ha iniciado con los ítems tomados de los diferentes modelos de la cultura organizacional para reducir a 76 ítems con cinco componentes.

- ***Describir la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo.***

De acuerdo a los estudios Llanos (2016) define “la cultura organizacional es considerada la personalidad de la organización, el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permiten diferenciarse de las otras, así como las personas poseen ciertas características de personalidad que se pueden considerar debilidades o fortalezas, las cuales al ser manejadas adecuadamente afecta las relaciones interpersonales, en la organización sucede algo similar, la cultura es su personalidad, con características positivas y negativas, la misma que influye y afecta los diferentes ámbitos relacionales” (p.6). a su vez también Llanos (2016) define “la cultura organizacional es un tema que lleva mucho tiempo

preocupando a los líderes de las organizaciones, ya que por un lado se ha querido dar la debida importancia a los aspectos psicológicos y sociales de las personas y sus relaciones al interior de las organizaciones y por otro lado no se ha encontrado la manera de abordarlo por ser un concepto abstracto, sin embargo se quiere o no, la cultura organizacional siempre está presente aun cuando no se sepa gestionarla” (p.10). Confirma Llanos (2016) con la otra definición “la cultura organizacional debe ser fuerte o dominante, de tal manera que integre y sobrepase a la cultura de sus miembros dicho de mejor manera que los miembros de la organización integren las características de la cultura organizacional a su propia cultura” (p.10).

En la estadística descriptiva respecto a la cultura organizacional. Se observó que, La Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa se encuentra en el nivel alto respecto a las puntuaciones, luego le sigue la Unidad de Gestión Educativa Local de Rio Tambo, según la gráfica la mediana de la Ugel Pangoa se encuentra por encima de las puntuaciones de la Ugel Rio Tambo y finalmente La Ugel Satipo se encuentra al inferior de las dos Ugels. Por lo tanto, el promedio de las puntuaciones de la cultura organizacional de la Ugel Pangoa se encuentra en un nivel adecuado.

En la estadística inferencial (p -valor < 0.05) se concluye que existen diferencias significativas de las variables cultura organizacional educativa (COE) en las tres Ugels como, Ugel Rio Tambo, Ugel San Martin de Pangoa y Ugel Satipo.

- ***Describir los componentes de las creencias en las Ugels de Satipo.***

De acuerdo a los sustentos teóricos según WordPress (2019) define “son ideas compartidas y aceptadas como verdaderas acerca de la forma y esencia última

de la realidad y de la existencia humana, las creencias pueden ser interpretaciones del pasado, explicaciones del presente o predicciones del futuro, de algunas creencias se tienen pruebas razonables” (p.1); también el autor Garzón (2006) define “las creencias han sido tema de investigación de la psicología más clásica, se relacionaron tradicionalmente con la naturaleza del conocimiento humano y en términos muy generales y formales, podríamos definir las como un juicio psicológico que pone en relación dos proposiciones, sin que esa relación esté completamente verificada, es una inferencia o juicio psicológico con cierto nivel de incertidumbre, por eso muchos aluden a las creencias como una actitud mental de aceptación” (p.1); en la misma línea, Garzón (2006) define “en definitiva las creencias se pueden analizar en un plano individual, pero también se pueden entender como la forma colectiva de ver y entender el mundo, en este caso están relacionadas con la ideología no en su sentido marxista, si no como sistema ordenado de ideas y concepciones del mundo físico y social, compartido y desarrollado por un colectivo o sociedad” (p.2).

Los resultados comparados en la estadística descriptiva respecto al primer componente de las creencias, se observó en la gráfica que la Ugel Pangoa tiene mayor puntuación, seguido de la Ugel Rio Tambo, quedando en último lugar respecto a las puntuaciones la Ugel Satipo; por lo tanto, los componentes de las creencias en la Ugel Pangoa demuestra una concepción positiva de los docentes como ser humano, también demuestra el ambiente donde laboran al interior de la institución son agradables o estimulantes en donde los docentes reciben una adecuada motivación para el trabajo ya que ese indicador es base para el éxito. Con ello se infiere que; existen diferencias significativas ($p\text{-valor} < 0.05$) entre los componentes de las

creencias de la Ugel Satipo y los componentes de las creencias de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y marcando los tres grupos.

- ***Describir los componentes de los valores en las Ugels de Satipo.***

El componente de los valores se definen según Negrete (2002) desde “su nacimiento cada individuo forma parte de una familia, núcleo de toda sociedad, el ser humano necesita convivir con otros seres; para él es capital la convivencia pues sólo en ella alcanza su desarrollo y su evolución, y expresa al ser social que lleva dentro, los seres humanos transforman la naturaleza, crean opinan y se comunican entre sí como miembros de un grupo social; muchos hombres se destacan por su participación en acontecimientos trascendentes o significativos para las páginas de nuestra historia y sociología, sabemos que la ciencia que estudia al hombre su origen, comportamiento, evolución, desarrollo y características generales en una sociedad, es la historia, disciplina que enfoca al hombre desde la aparición de las primeras culturas y comunidades hasta nuestros días” (p.2).

El resultado de la comparación mediante la estadística descriptiva se observó en la gráfica de cajas, La UGEL Pangoa presenta mayor puntuación, pero sin embargo hay cierto sesgo frente a la media, en seguida se encuentra la Ugel Rio Tambo con puntuaciones casi homogéneas, pero presenta algunos datos atípicos, las puntuaciones de las Ugel Satipo se encuentran al inferior del resto de las Ugels. Por lo tanto, se afirma el compromiso, la consideración y respeto de los docentes, así mismo de los trabajadores para con su institución.

Existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de los valores en la Ugel Satipo y los componentes de las creencias de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido del resto de las UGELS.

- ***Describir los componentes de los lenguajes en las Ugels de Satipo.***

Según Montano (2016) define “los componentes del lenguaje son la fonología, la semántica, la sintaxis o gramática y la pragmática. Gracias a estos cuatro aspectos se puede estudiar y comprender mejor los mecanismos que hacen que el lenguaje sea útil y el mejor método para la comunicación humana, el lenguaje en los humanos se define como la capacidad que tienen las personas de poder comunicarse usando una serie de signos y captarlos a través de los sentidos del cuerpo, estos signos van desde los gestos y la mímica hasta los lenguajes orales. Igualmente, se considera lenguaje a la escritura, compuesta por signos gráficos. Todos tienen como principal objetivo ser capaz de interactuar y expresar ideas” (p.4).

Los resultados descriptivos muestran respecto al tercer componente de los lenguajes, en este componente se observa que las puntuaciones de la Ugel Pangoa se encuentran superior a la mitad, seguido por un empate técnico tanto en la Ugel de Rio Tambo y la Ugel Satipo con puntuaciones que se considera adecuado. Por lo tanto, se puede inferir que los comportamientos de los docentes son adecuados, los trabajadores de dicha institución tienen claras orientaciones verbales para los docentes y usuarios en general, este acto se consolida como una comunicación verbal alentadora amplia y total.

En la estadística inferencial se probaron la comparación de los componentes y se tuvo como conclusión; existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de los lenguajes en la Ugel Satipo y los componentes de los lenguajes de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido del resto de las UGELS.

- ***Describir los componentes de los rituales en las Ugels de Satipo.***

De acuerdo a los autores tales como Gómez (2002) define “el rito se inscribe en manifestaciones sociales tales como la fiesta, la celebración, la ceremonia conmemorativa, ya sea coincidiendo con ellas o frecuentemente como su momento principal, constituye, ante todo, una práctica, un mecanismo simbólico de la vida social, que, a escala general o sectorial, contribuye a la regeneración permanente o periódica de esa vida, a lo largo de las generaciones, mediante su repetición, la acción ritual suele estar muy elaborada: articula gestos y en ocasiones palabras o cantos, realizados por personas cualificadas, en lugares y tiempos predeterminados ya consagrados a tal fin, utilizando objetos y parafernalias a veces muy sofisticados. Se trata de una actuación pre programada, estereotipada, codificada. No se actúa al azar ni cabe la improvisación; al contrario, cristaliza una jugada privilegiada, que tiene garantizado el éxito; el ritual es algo específicamente humano, no desarrollado en las sociedades animales, por más que allí observemos comportamientos que se dirían ritualizados. (p.2)

Los resultados en la estadística descriptiva, respecto al cuarto componente de los rituales se observó que las puntuaciones mayores se encuentran en la Ugel Pangoa, pero existe una ligera asimetría positiva puesto que hay datos atípicos como se observa, en seguida se tiene la Ugel Satipo con puntuaciones menores y mayores

haciendo que estas puntuaciones sean simétricas; por último, se tiene la Ugel Rio Tambo. Por lo tanto, los docentes de la Ugel Pangoa presentan iniciativa en sus labores, reconocen los esfuerzos de los demás, practican el compañerismo y casi no se percibe la envidia como en las otras Ugels.

La inferencia estadística nos muestra el siguiente resultado; que existen diferencias significativas ($p\text{-valor} < 0.05$) entre los componentes de los rituales en la Ugel Satipo y los componentes de los rituales en la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido Ugel Rio Tambo.

- ***Describir los componentes de las historias en las Ugels de Satipo.***

Según Wal-Mart (2015) define “las historias son utilizadas para transmitir conocimiento y hechos de una época no muy remota, en las organizaciones sirven para diferentes fines y normalmente muestran a los héroes en acción a fin de que sus comportamientos sirvan como modelos a imitar por los miembros de la organización; las historias pueden ser transmitidas de manera formal o informal y son conocidas por los miembros de la organización” (p.11). también, Cidead (2015) afirma que “una de las cosas que se ha discutido, se discute y se discutirá es qué en la historia, como en otras ciencias, en cada época ha habido escuelas diferentes, pero desde los primeros historiadores griegos, es difícil separar lo que es la historia como objeto de estudio y como ciencia que estudia algo, pero vamos a intentarlo; los historiadores han reflexionado desde los inicios de la historia sobre ella misma, no obstante a partir del siglo XIX se ha incrementado considerablemente el debate sobre cómo se tiene que hacer la historia y cuáles son los caminos para convertirla en una ciencia como las demás”. (p.2)

La estadística descriptiva revela, finalmente el quinto componente respecto a las historias, las puntuaciones que se observan en la Ugel Pangoa son altas, seguido de la Ugel Rio Tambo, y finalizando con la Ugel Satipo. El componente de las historias trata de rescatar los actos positivos, pasados que se fortalecen en el presente y en el futuro, así mismo, los esfuerzos conjuntos de los docentes que en el pasado fueron exitosos se toma como modelo para el presente y el futuro.

Se concluye con el siguiente resultado, existen diferencias significativas (p-valor < 0.05) entre los componentes de las historias en la Ugel Satipo y la Ugel Pangoa ($2e^{-16}$), seguido de la Ugel Rio Tambo.

CONCLUSIONES

1. Los modelos de cultura organizacional difieren en cuanto a sus dimensiones y en algunos casos existe semejanza débil haciendo que los estudios se parcialicen y no sean universales, para tener un patrón sobre la cultura organizacional educativa se ha empleado el análisis factorial llegando a simplificar de 120 ítems a 76 ítems creando cinco componentes válidos y confiables. Estos componentes son los componentes de: las creencias, los valores, los lenguajes, los rituales y las historias, en donde se determinó que la cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Pangoa se encuentra en un nivel adecuado respecto a las otras dos Ugels, en donde le sigue la Unidad de Gestión Educativa Local Rio Tambo y por último se ve a la Unidad de Gestión Educativa Local Satipo, concluyendo así, que existen diferencias respecto a la Cultura Organizacional en las Ugels de Satipo.
2. Se estableció que existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de las creencias de la Ugel Satipo y los componentes de las creencias de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y marcando los tres grupos: Los resultados comparados en la estadística descriptiva respecto al primer componentes de las creencias, Se observó que la Ugel Pangoa tiene mayor puntuación, seguido de la Ugel Rio Tambo, quedando en último lugar respecto a las puntuaciones la Ugel Satipo; Por lo tanto, los componentes de las creencias en la Ugel Pangoa demuestra una concepción positiva de los docentes como ser humano, también demuestra el ambiente donde laboran al interior de la institución son agradables o estimulantes en donde los docentes reciben una adecuada motivación para el trabajo ya que ese indicador es base para el éxito.

3. Se estableció que existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de los valores en la Ugel Satipo y los componentes de las creencias de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido del resto de las Ugels. Los resultados de la comparación mediante la estadística descriptiva se observaron que, la Ugel Pangoa presenta mayor puntuación, pero sin embargo hay cierto sesgo referente a la media, en seguida se encuentra la Ugel Rio Tambo con puntuaciones casi homogéneas, pero presenta algunos datos atípicos, las puntuaciones de la Ugel Satipo se encuentran al inferior del resto de las Ugels. Por lo tanto, se afirma el compromiso, la consideración y respeto de los docentes, así mismo de los trabajadores para con su institución.
4. Se estableció, que existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de los lenguajes en la Ugel Satipo y los componentes de los lenguajes de la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido del resto de las Ugels. Los resultados descriptivos muestran respecto al tercer componente de los lenguajes, en este componente se observa que las puntuaciones de la Ugel Pangoa se encuentran superior a la mitad, seguido por un empate técnico tanto la Ugel de Rio Tambo y la Ugel Satipo con puntuaciones que se considera adecuado. Por lo tanto, se puede inferir que los comportamientos de los docentes son adecuados, los trabajadores de dicha institución tienen claras orientaciones verbales para los docentes y usuarios en general, este acto se consolida como una comunicación verbal alentadora amplia y total.
5. Se estableció que, existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de los rituales en la Ugel Satipo y los componentes de los rituales en la Ugel Pangoa ($0.2e^{-16}$) y seguido del resto de las Ugels. Los resultados en

la estadística descriptiva, respecto al cuarto componente de los rituales se observó que las puntuaciones mayores se encuentran en la Ugel de Pangoa, pero existe una ligera asimetría positiva puesto que hay datos atípicos como se observa, en seguida se tiene la Ugel Satipo con puntuaciones menores y mayores haciendo que estas puntuaciones sean simétricas; por último, se tiene la Ugel Rio Tambo. Por lo tanto, los docentes de la Ugel Pangoa presentan iniciativa en sus labores, reconocen los esfuerzos de los demás, practican el compañerismo y no se percibe la envidia como en las otras Ugels.

6. Se estableció que, existen diferencias significativas (p -valor < 0.05) entre los componentes de las historias en la UGEL Satipo y los componentes de las historias en la UGEL Pangoa ($2e^{-16}$) y seguido del resto de las Ugels. La estadística descriptiva revela, finalmente el quinto componentes respecto a las historias, las puntuaciones que se observan en la Ugel Pangoa son altas, seguido de la Ugel Rio Tambo y finalizando con la Ugel Satipo. El componente de las historias trata de rescatar los actos positivos pasados que se fortalecen en el presente y en el futuro, así mismo, los esfuerzos conjuntos de los docentes que en el pasado fueron exitosos se toma como modelo para el presente y también para el futuro.

RECOMENDACIONES

1. Las Ugels de Satipo y Rio Tambo deben replantar su cultura organizacional, tomando como referencia a la Ugel Pangoa quienes han definido de una manera adecuada su cultura organizacional, teniendo en cuenta sus creencias, valores, lenguajes, rituales y sus historias.
2. Los directivos de la Ugel Pangoa de alguna manera deben reconocer la labor que realizan sus docentes, mientras que en la Ugel Satipo y Ugel Rio Tambo los directivos deben motivar mejor a los docentes para que estos trabajen en todo el componente de las creencias, motivándolos para el éxito.
3. Los directivos de la Ugel Pangoa deben mantener la confianza de sus docentes, estando abiertos a distintas ideas en la institución, mientras que en la Ugel Satipo y Pangoa deben brindar mayor confianza a los docentes, estableciendo planes para mejorar el apego y compromiso con su institución.
4. Los directivos de la Ugel Pangoa deben mantener el buen clima de comunicación interna, así como ejecutar actividades que los dejen desenvolverse más; en la Ugel Satipo y Pangoa se deben diseñar planes para mejorar la comunicación interna, ejecutar actividades internas para mejorar la confianza entre ellos.
5. Los directivos de a Ugel Pangoa deben felicitar a sus docentes por presentar iniciativa en sus labores, así como mantener esa confianza para el desempeño exitoso en sus labores; en las Ugels de Satipo y Rio Tambo, los directivos

deben abrirse a opiniones distintas, así como realizar actividades internas en donde puedan reconocer el esfuerzo de sus docentes.

6. Los directivos de las UGELS deben reconocer el compromiso y el buen desempeño de sus mejores docentes, ya que de ellos depende que se los tome como modelos a replicar en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ainciburu, C. (2015). *El análisis factorial en la investigación aplicada a fenómenos lingüísticos*. Italia. Recuperado de <https://www.nebrija.com/revista-linguistica/el-analisis-factorial-en-la-investigacion-aplicada-a-fenomenos-linguisticos.html>
- Alvarado, J. (2003). *Diseños factoriales*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/jaimealvarado2003/disenos-factoriales>
- Barreto, C. (2016). *Estadística Básica: Aplicaciones*. Chimbote, Perú: ULADECH.
- Becker. (1960). *Compromiso*.
- Bottero, M. (2006). *Participación*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/uruguayeducavivilinale/participacion-concepto-y-formas>
- Bunge, M. (2008). *La investigación científica* (Ariel ed.). Argentina: McGraw Hill.
Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Mario_Bunge
- Calero Guevara, F. M. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Calderón, A. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú. Recuperado de 2019, de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/313/TESIS%20-%20CALDERON%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Campillo, A. (2019). *¿Qué es la calidad total?* Recuperado de <https://geoinnova.org/blog-territorio/que-es-la-calidad-total/>
- Camps. (1994). *Valores*.
- Carrillo, Á. (2016). *Medición de la cultura organizacional*. Universidad Nacional de la Plata. Ecuador:FCE-UNLP. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html>
- Chano, I. (2011). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Chiavenato, I. (2000). *Eficacia organizacional*. Recuperado de <https://www.losrecursoshumanos.com/eficacia-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2003). *Cultura organizacional*. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Cultura%20Organizacional.htm>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *La Cultura Organizacional como Filosofía*.
- Cidead. (2015). *Definición de historia*. Recuperado de http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4eso/historia/quincena1/imagenes1/quincena1_texto.pdf
- Concepto. (2019). *Definición de confianza*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/confianza/>

- Copyright. (2019). *Diseño factorial*. Recuperado de <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/doe/supporting-topics/factorial-and-screening-designs/factorial-and-fractional-factorial-designs/>
- Cortiñas, J. (2004). *Concepto de comunicación*. Recuperado de <https://www.apuntesgestion.com/b/concepto-de-comunicacion/>
- Definición MX. (2014). *Definición de consistencia*. Recuperado de <https://definicion.mx/?s=Consistencia>
- Denison, D. (1989). *La Cultura Organizacional*.
- Díaz, A. (2016). *Interpretación, Ideas y Creencias*.
- Díaz, F. (2019). *Derecho fundamental de la Libertad*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos91/derecho-fundamental-libertad/derecho-fundamental-libertad.shtml>
- Domínguez, A. (2015). *Desarrollo de un modelo estructural para medición de la satisfacción en el turismo cultural*. Sevilla. de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40347/Tesis%20Ana%20M%C2%AA%20Dom%C3%ADnguez%20Quintero.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Educalingo. (2019). *Prestigio*. Recuperado de <https://educalingo.com/es/dic-es/prestigio>
- Egg-Anderson, E. (1995). *Metodología de la investigación* (Magisterio del Río de la Plata ed.). Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata. Recuperado de <http://iyanu.blogspot.es/1207185180/concepto-de-investigaci-n-ander-egg-1995/>
- Etkin & Schvarstein. (1992). *Identidad de las Organizaciones*.

- Fidias, A. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela. Recuperado de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Galbiati, J. (2015). *Diseño experimentos factoriales aplicados a procesos industriales*. Recuperado de http://www.jorgegalbiati.cl/enero_07/VariaCompleto.pdf
- Galván, M. (2019). *¿Qué es calidad de vida?* Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- García (1998). *Valores Institucionales*.
- García, I. (2017). *Definición de organización*. Recuperado de <https://www.economiasimple.net/glosario/organizacion>
- García, T. (2015). *Aplicación de un programa de cultura organizacional referido a la identidad institucional*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/329149010_Aplicacion_de_un_programa_de_cultura_organizacional_referido_a_la_identidad_institucional
- Garmendia (1999). *Cultura Organizacional*.
- Garvin (1988). *Gestión De Calidad*.
- Garzón, A. (2006). *Evolución de las creencias sociales en España*. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N86-3.pdf>
- Gastón, F. (2019). *Toma de decisiones, cómo delegar la toma de decisiones*. Recuperado de <https://www.grandespymes.com.ar/2012/06/24/como-delegar-la-toma-de-decisiones/>
- Gestión. (2016). *Innovación*. Recuperado de <https://gestion.pe/empresa/cultura-organizacional-fomenta-innovacion-creatividad-75633-noticia/>

- Gestión. (2018). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?* Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gestión. (2019). *Como ejercer la autoridad en tu empresa.* Recuperado de <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/como-ejercer-la-autoridad-en-tu-empresa/>
- Gómez, P. (2002). *El ritual como forma de adoctrinamiento.* Recuperado de http://www.gazeta-antropologia.es/wp-content/uploads/G18_01Pedro_Gomez_Garcia.pdf
- Grifol, D. (2018). *Planificación a corto plazo.* Recuperado de <https://danielgrifol.es/planificacion-corto-plazo/>
- Guinart, S. (2018). *Mantener una comunicación abierta en la empresa para tener éxito.* Recuperado de <http://blog.enelec.com/mantener-una-comunicacion-abierta-en-la-empresa-para-tener-exito/>
- Hall. (1981). *La Organización.* Lima.
- Harrison. (1864). *Tipologías de Cultura Organizacional.*
- Hatch. (1993). *La Cultura Organizacional Desde sus Climax.*
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collao, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw Hill.
- Herrera Gómez, M. (2013). *La relación social como categoría de las ciencias sociales.* Recuperado de [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRelacionSocialComoCategoriaDeLasCienciasSociales-757639%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRelacionSocialComoCategoriaDeLasCienciasSociales-757639%20(1).pdf)
- Hosmer. (1995). *La Confianza.*

Husted. (1998). *Confianza*.

Jiménez Gil, A. (2019). *Orientación al cambio, un perfil deseado en las organizaciones*.

Recuperado de <https://funcionc.com/2019/02/25/perfil-orientacion-al-cambio/>

Julián Pérez Porto. (2000). *Apertura*.

Katzenbach, & Smith. (2000). *Trabajo en Equipo*. México
Kelsen, H. (1762). *Desafío de Reglas*.

Kilman & Saxton. (1983). *Encuesta de la Brecha Cultural*.

Lázaro, Á. (1982). *La Orientación Educativa, El Ambiente y El Poder*. Recuperado de

https://elpais.com/diario/1982/04/24/sociedad/388447202_850215.html

Lewin, & Lippit. (1939). *El Clima Organizacional*.

Leyton, J. (2008). *Cultura organizacional*. Recuperado de

<http://alittleoforg.blogspot.com/2008/11/cultura-organizacional.html>

Likert. (1968). Recuperado de

<https://www.google.com/search?q=cultura+organizacional+seg%C3%BAAn+Likert&oq=cultura+organizacional+seg%C3%BAAn+Likert&aqs=chrome..69i57j69i59l2.12418j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Likert. (1981). *Liderazgo según Likert*. Recuperado de

https://www.google.com/search?sxsrf=ACYBGNSTwvYxvn4bFmyl9oF9iab41CCyw%3A1568485641386&ei=CTF9XcKWF-yMtgWrwZbADw&q=Liderazgo++seg%C3%BAAn+Likert&oq=Liderazgo++seg%C3%BAAn+Likert&gs_l=psy-ab.3

Likert. (2018). Recuperado de <http://canalceo.com/estilos-direccion-likert/>

Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional, eje de acción de la investigación humana*.

Recuperado de

<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>

Lomonosov. (2004). *Definición de comunicación*. Recuperado de

<https://www.apuntesgestion.com/b/concepto-de-comunicacion/>

López Borja. (2017). *Cómo alcanzar mis metas con éxito*. Recuperado de

<https://negocios.uncomo.com/articulo/como-alcanzar-mis-metas-con-exito-5196.html>

López, & Cols. (2004). *La autonomía como capacidad y como derecho*. Recuperado de

<http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/laautonomia.htm>

López, J. (2018). *La adaptación al cambio un indicador de liderazgo personal*.

Recuperado de <https://corporateyachting.es/es/la-adaptacion-al-cambio-un-indicador-de-liderazgo-profesional/>

López, L. (2004). *Población muestra y muestreo*. Recuperado de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Madrigal. (2009). *Habilidades directivas*.

Mandujano, F. (2015). *La cultura organizacional en la frontera de la*

institucionalización: Estudio de caso de escuelas rurales pequeñas de la

Patagonia occidental. Universidad de Burgos, Burgos, España. Recuperado

https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4483/Mandujano_Bustamante.pdf;jsessionid=FF0B65689EC22EF163A47C8C7ACF3D81?sequence=1

- Marcone, R., & Martín, F. (2014). *Construcción y validación de un inventario de la cultura organizacional educativa (ICOE)*. España. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1060>
- Marina, I. (2003). *¿Qué es autorrealización?* Recuperado de <https://sermasyo.com/que-es-autorrealizacion/>
- Márquez. (2006). *Comunicación Organizacional*.
- Martínez García. (2007). *Cultura Organizacional*.
- Maslow. (1954). *La Motivación en una Organización*.
- Maslow. (2001). *La Motivación*. Perú.
- Matz, A. (2016). *Concepto de rol o papel*. Recuperado de <https://prezi.com/euwuzoog1ckf/51-concepto-de-rol-o-papel/>
- Mejía, E. (2012). *Investigación Cuantitativa*. Lima: UNMSM. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CYCW_esPE800PE800&ei=7JyJW4CIP07x5gK5kq3QBw&q=investigaci%C3%B3n+cuantitativa+mejia+mejia+pdf&oq=investigaci%C3%B3n+cuantitativa+mejia+mejia+pdf&gs_l=psy-ab.3...1928.3187.0.3696.4.4.0.0.0.0.337.833.0j1j0j2.3.0....0
- Melina. (2015). *Significado de Respeto*. Recuperado de <https://significado.net/respeto/>
- Mendoza, J., & Hernández, M. (1997). *Análisis de la características psicométricas y estructura factorial del instrumento de la cultura organizacional y marketing interno (ICOMI)*. España. Recuperado de [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasCaracteristicasPsicometricasYEstructu-2499427%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasCaracteristicasPsicometricasYEstructu-2499427%20(1).pdf)

- Meza, C. (2010). *Cultura escolar inclusiva en educación infantil: percepciones de profesionales y padres*. Universidad de Salamanca. Recuperado de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/76530/DPETP_Meza_Garcia_CL_Cultura_escolar.pdf;jsessionid=D0390DCC5DF8F7A61C550E931564B7BC?sequence=1
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas comportamiento y desempeño*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002
- Montano, J. (2016). *Componentes del lenguaje*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/componentes-del-lenguaje/>
- Morales, J. (2010). *El uso o influencia de la investigación en la política*. México. Recuperado, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000300002
- Mulaik, S. (1972). *Análisis Factorial Exploratorio y Análisis Factorial Confirmatorio*.
- Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones Temáticas*, 33(3), 221-227. Negrete, L. (2002). *Valores universales*. Recuperado de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/VALORES-UNIVERSALES.pdf>
- Nicholls. (1984). *Metas Comunes*.
- Olmos, & Socha. (2006). *Estudio A la cultura organizacional*. Bogotá.
- Palomo, J. (2011). *Diseños factoriales*. Recuperado de <http://ocw.upm.es/estadistica-e-investigacion-operativa/introduccion-a-la-estadistica-basica-el-diseno-de-experimentos-y-la-regresion-lineal/contenidos/Material-de-clase/Disenos-factoriales.pdf>

- Pérez, J. (2008). *Conocimiento*. Recuperado de <https://definicion.de/logro/>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2010). *Definición de toma de decisiones*. de <https://definicion.de/toma-de-decisiones/>
- Poporatto. (2015). *Relaciones interpersonales*. Recuperado de <https://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>
- Quebec. (2019). *Definición del concepto de seguridad*. Recuperado de <https://www.inspq.qc.ca/es/centro-collaborador-oms-de-quebec-para-la-promocion-de-la-seguridad-y-prevencion-de-traumatismos/definicion-del-concepto-de-seguridad>
- Raffino, M. (2019). *¿Qué es el ambiente?* Recuperado de <https://concepto.de/ambiente-2/>
- Raffino, M. (2019). *Concepto de honestidad*. Recuperado de <https://concepto.de/honestidad-2/>
- Raffino, M. (2019). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Ramírez, A. (2012). *La motivación*. Recuperado de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- Ramírez Escate, L. L. (2017). *Cultura organizacional según los docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de Lima Este 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Reyes, & Zambrano. (2017). *La Cultura Organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*.
- Robbins. (2009). *Compromiso organizacional*. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: PEARSON.

Roig, J. (1980). *Fundamentos de la Orientación Escolar y Profesional*.

Rojas, W., & Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/113/1/35.%20Tesis%20%28Rojas%20V%C3%A1squez%20y%20T%C3%A1vara%20Zegarra%29.pdf>

Ronda, G. (2001). *Valores compartidos y dirección estratégica en las empresas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/valores-compartidos-direccion-estrategica-empresas/>

Rousseau. (1993). *Principales Definiciones De La Cultura Organizacional*.

Salinas, O. (2003). *Administración de Recursos Humanos*.

Sánchez, H. (2014). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: UNMSM. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Quiroz_PR/Cap4.pdf

Sánchez, L. (2010). *¿Qué es la capacitación?*

Sashkin. (1995). *Cultura Organizacional*.

Schein. (2006). *Cultura organizacional*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/calixtojet/cultura-organizacional-45001735>

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4 ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

- Shuttleworth, M. (2019). *Diseño factorial*. Recuperado de <https://explorable.com/es/disenio-factorial>
- Significados. (2017). *Heteronomía*. Recuperado de <https://www.significados.com/heteronomia/>
- Silva. (2007). *Diversidad*. Peru.
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. A. (2007). Revisión de Diseños de Investigación resaltantes para Enfermería. Parte 1: Diseños de Investigación Cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15(3), 6.
doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Suárez Pachón, D., Parra Triviño, M., Herrera Quintana, A., & Peralta Gómez, M. (2013). Cultura organizacional en una empresa estatal colombiana: estudio de caso. 8(2), 30 - 51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743004.pdf>
- Torres, J. (2014). *Concepto de adaptabilidad*. Recuperado de <http://sistemasadministrativosunefatachira.blogspot.com/2014/10/concepto-de-adaptabilidad.html>
- Ucha, F. (2008). *Definición de conflicto*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/conflicto.php>
- Ucha, F. (2009). *Definición de apoyo*. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/general/apoyo.php>
- VII, C. (2000). *Análisis Factorial*.
- Wal-Mart. (2015). *Los ritos y rituales de la cultura organizacional*. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4109/zfgr04de10.pdf>

- Warren, R. (2018). *Trabajando juntos podemos lograr más*. Recupera de <https://pastorrick.com/devotional/spanish/trabajando-juntos-podemos-lograr-m%C3%A1s>
- Wikipedia. (2019). *Estimulación*. Recuperado el 17 de Setiembre de 2019, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Estimulaci%C3%B3n>
- WordPress. (2019). *Creencias*. Recuperado de <https://sociologiadelistemaalimentario.wordpress.com/2017/12/30/componentes-de-la-cultura/>
- Yirda, A. (2019). Liderazgo. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>
- Yirda, A. (2019). *Qué es la comunicación*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/comunicacion/>
- Yirda, A. (2019). *Qué es la misión*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/mision/>
- Zamora Muñoz, S., Montoy Cazorla, L., & Chávez Álvarez, C. (2010). *Análisis Factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas*. México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (Ceneval).

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título. Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo

PROBLEMA	OBJETIVO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cómo se viene dando la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cómo se viene dando los componentes de las creencias en las Ugels de Satipo?</p> <p>¿Cómo se viene dando los componentes de los valores en las Ugels de Satipo?</p> <p>¿Cómo se viene dando los componentes de los lenguajes en las Ugels de Satipo?</p> <p>¿Cómo se viene dando los componentes de los rituales en las Ugels de Satipo?</p> <p>¿Cómo se viene dando los componentes de las historias en las Ugels de Satipo?</p>	<p>Objetivo General Describir la aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Describir los componentes de las creencias en las Ugels de Satipo.</p> <p>Describir los componentes de los valores en las Ugels de Satipo.</p> <p>Describir los componentes de los lenguajes en las Ugels de Satipo.</p> <p>Describir los componentes de los rituales en las Ugels de Satipo.</p> <p>Describir los componentes de las historias en las Ugels de Satipo.</p>	<p>Variable (V1)</p> <p>Cultura organizacional educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componente de las Creencias • Componente de los Valores • Componente de los Lenguajes • Componente de los Rituales • Componente de las historias 	<p>Método de la Investigación: Científico</p> <p>Método Estadístico de análisis factorial Método de las Componentes Principales Método Varimax</p> <p>Tipo de Investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño de Investigación: Descriptivo simple-comparativo No experimental Enfoque de la Investigación: Cuantitativo de corte transversal</p> <p>G₁ → O₁ G₂ → O₂ G₃ → O₃</p> <p>Donde: G₁: UGEL Satipo G₂: UGEL Pangoa G₃: UGEL Rio Tambo O₁, O₂, O₃: Aplicación del instrumento a cada grupo</p>	<p>Técnica de Recolección de Datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario</p> <p>Análisis e Interpretación de Datos: R-Studio</p> <p>Población y muestra: Población: Infinita (Docentes de las Ugels) Muestra: 390 docentes</p> <p>UGEL Satipo = 130 UGEL Pangoa = 130 UGEL Rio Tambo = 130</p>

Matriz de Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional Educativa	Schein (2010) “Es el conjunto de creencias, comportamientos, valores y significados que constituyen los elementos más estables y difíciles de modificar en la organización”	Un modo de vida de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relacionestípicas de la Unidad de Gestión Educativa Local.	Creencias	Concepción positiva del ser humano El consenso como forma de resolución del problema La Ugel como una institución estimulante La participación base para el éxitoOrientación necesaria Aceptación del error Aceptación del cambio La comunicación base para el éxito	Ordinal
			Valores	Compromiso, Consideraciones y respeto Honestidad Equidad Aceptación y valoración de las ideas Credibilidad de los directivos	
			Lenguajes	El comportamiento público como elemento simbólico Claras orientaciones verbales para los integrantes Comunicación sin tapujos entre los integrantes Situación de alerta frente a señales y mensajes en lainteracción pedagógica Comunicación verbal alentadoraComunicación amplia y total Presencia de rumores	
			Rituales	De iniciación al trabajo Trabajo De refuerzo de los logros Reconocimiento de los esfuerzos	
			Historias	De los actores pasados que fortalecer el presente y el futuro De los esfuerzos conjuntos De los elementos visibles de la vida institucional	

Fuente: Elaboración propia



Matriz de Operacionalización del Instrumento

Cuestionario

Cultura organizacional educativa (COE)

Instrucción: El presente cuestionario tiene por objetivo identificar la cultura organizacional educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo. Los resultados serán de utilidad para fines educativos y con una alta reserva en concordancia con la ética de la investigación. Marcar con una (x) los espacios que usted considere de acuerdo a las escalas que observa.

Ugel Satipo () Ugel Rio Tambo ()

Ugel Pangoa ()

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura Organizacional Educativa	1	2	3	4	5
En la escuela de la Ugel en la que usted pertenece existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
Trabajar en la escuela donde usted se desempeña es cómo formar parte de un equipo.					
En la escuela de la Ugel en la que usted pertenece el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la intensidad, en un plano de igualdad y respeto.					
En la escuela de la Ugel en la que usted pertenece se fomenta activamente la cooperación entre los docentes.					
Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los directivos invierten continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, a menudo los directivos practican lo que pregonan.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, comparten el firme compromiso con el aprendizaje de sus alumnos, que los impulsa hacia el cambio pedagógico.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, se acostumbra a estimular los logros de los alumnos y alumnas por muy pequeños que estos sean					
Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los docentes comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece tienen una clara estrategia de cara al futuro.					
Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos de la escuela a la que usted pertenece					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los docentes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.					
La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión con el estudiante.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece consideran el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece valoran el error como parte de su propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece a menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece comparten la idea de que el error es éxito diferido					

En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.					
La escuela de la Ugel a la que usted pertenece tiene una cultura fuerte.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los docentes tienen unaperspectiva en común.					
El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta su actuación en la vidacotidiana de la escuela de la Ugel a la que usted pertenece					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece acostumbran a decirse las cosas en forma clara y directa					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece tienen fotografías que les recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que han atravesado.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece "estar con las antenas puestas", es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece las conversaciones diarias revelan su convicción de que lograrán los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los comentarios y recomendaciones de sus estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece sus decisiones ignoran confrecuencia los intereses de los estudiantes.					
Una política de puertas abiertas les permite participar por igual en la vida de la escuela de la Ugel a la que usted pertenece					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los discursos y actos de la vida escolar resaltan la importancia de la equidad como una norma de vida					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece la búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece cuando han existido diferencias entre profesores y directivos siempre se ha actuado positivamente.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los directivos valoran lasopiniones y sentimientos del personal.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece el estilo de administración de los directivos revela que consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece actúan con gran seguridad ya que todos saben cuáles son las reglas del juego que rigen en su trabajo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece sus creencias se reflejan muy claramente en los hechos a diario					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece cuando emprenden una acción, los directivos les hacen saber en forma clara y directa que cuentan con su apoyo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece ofrecen un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se refuerzan periódica y formalmente aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas					
Los cambios experimentados por nuestra escuela desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de la escuela.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se puede reconstruir con facilidad su historia a base de documentos existentes.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece cuentan cómo, gracias a su fuerza de voluntad y trabajo, han superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a sus esfuerzos se han hecho realidad.					

En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece las metas que se persiguen responden a las demandas y expectativas de la comunidad estudiantil.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, las opiniones sobre el trabajo son bien considerados no importando de donde vengan.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se reúnen periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar que han logrado y que nos falta por alcanzar					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán sus esfuerzos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, la historia muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los consejos de profesores constituyen instancias de estudio de profunda reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece el esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, toda obra bien hecha o éxito del personal se registra cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece su historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes, lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, la credibilidad de los directivos se ha sustentado a través del tiempo en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público, son claras y precisas.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, antes de iniciar un nuevo proyecto se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece se valora los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente lo que se espera de cada uno de nosotros					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que se sabe, oportunamente los temas a tratar.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, es común que los directivos los alienten con frecuencia, lo que los anima a seguir adelante.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, la innovación pedagógica es constante y públicamente apoyada por los directivos.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, los directivos no pierden oportunidad para demostrar con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, el lenguaje entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.					
En la escuela de la Ugel a la que usted pertenece, al poner en práctica las ideas innovadoras, los directivos expresan públicamente su voluntad de cambio					

Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación



Cuestionario

Cultura organizacional educativa (COE)

2

Instrucción: El presente cuestionario tiene por objetivo identificar la cultura organizacional educativa en la Unidad Educativa Local de la provincia de Satipo. Los resultados serán de utilidad para fines educativos y con una alta reserva en concordancia con la ética de la investigación.

Marcar con una (x) los espacios que usted considere de acuerdo a las escalas que observa.

Ugel Satipo

Ugel Rio Tambo ()

Ugel Pangoa ()

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces sí	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura Organizacional Educativa		1	2	3	4	5
49	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal			X		
26	Trabajar en este grupo es cómo formar parte de un equipo.			X		
44	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la intensidad, en un plano de igualdad y respeto				X	
36	Se fomenta activamente la cooperación entre los docentes.			X		
46	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos				X	
54	Aquí los directivos invierten continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.			X		
50	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional			X		
55	A menudo los directivos practican lo que pregonan					
11	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico				X	
52	Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas por muy pequeños que estos sean				X	
76	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos				X	
47	Los docentes comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.				X	
53	Aquí tenemos una clara estrategia de cara al futuro.				X	
79	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos			X		
60	Los docentes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.					
7	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo				X	
10	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de estudiante				X	
65	Aquí consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				X	
16	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.				X	
14	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.			X		

17	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido	x		
67	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.	x		
31	Este grupo tiene una cultura fuerte	x		
22	Aquí los docentes tienen una perspectiva en común.	x		
75	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela	x		
29	En esta escuela acostumbramos a decir las cosas en forma clara y directa	x		
30	Aquí adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.		x	
37	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado		x	
3	Aquí "estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente		x	
23	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante		x	
70	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.		x	
80	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes.	x		
71	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela		x	
72	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida		x	
28	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.		x	
32	Aquí cuando han existido diferencias entre profesores y directivos siempre se ha actuado positivamente		x	
33	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.		x	
34	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos		x	
39	Aquí actuamos con gran seguridad ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.		x	
45	Nuestras creencias se reflejan muy claramente en los hechos diarios en la escuela		x	
51	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.		x	
2	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.		x	
4	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas		x	
5	Los cambios experimentados por nuestra escuela desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora		x	
42	En esta escuela se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.		x	
41	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta escuela.		x	
48	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.		x	
15	Aquí contamos como, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.		x	
25	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.		x	



Cuestionario

Cultura organizacional educativa (COE)

Instrucción: El presente cuestionario tiene por objetivo identificar la cultura organizacional educativa en la Unidad Educativa Local de la provincia de Satipo. Los resultados serán de utilidad para fines educativos y con una alta reserva en concordancia con la ética de la investigación.

Marcar con una (x) los espacios que usted considere de acuerdo a las escalas que observa.

Ugel Satipo ()

Ugel Rio Tambo (x)

Ugel Pangoa ()

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces si, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura Organizacional Educativa		1	2	3	4	5
49	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal				x	
26	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				x	
44	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la intensidad, en un plano de igualdad y respeto				x	
36	Se fomenta activamente la cooperación entre los docentes.			x		
46	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos				x	
54	Aquí los directivos invierten continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.			x		
50	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional	x				
55	A menudo los directivos practican lo que pregonan			x		
11	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico			x		
52	Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas por muy pequeños que estos sean				x	
76	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos				x	
47	Los docentes comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.				x	
53	Aquí tenemos una clara estrategia de cara al futuro.				x	
79	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos			x		
60	Los docentes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.			x		
7	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo			x		
10	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de estudiante				x	
65	Aquí consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.				x	
16	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.				x	
14	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.				x	

17	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido			✓
67	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.			✓
31	Este grupo tiene una cultura fuerte.			✓
22	Aquí los docentes tienen una perspectiva en común.			✓
75	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela			✓
29	En esta escuela acostumbramos a decir las cosas en forma clara y directa			✓
30	Aquí adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.			✓
37	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado			✓
3	Aquí "estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente			✓
23	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante			✓
70	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.			✓
80	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes.	✓		
71	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela			✓
72	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida			✓
28	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.			✓
32	Aquí cuando han existido diferencias entre profesores y directivos siempre se ha actuado positivamente			✓
33	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.			✓
34	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.			✓
39	Aquí actuamos con gran seguridad ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.			✓
45	Nuestras creencias se reflejan muy claramente en los hechos diarios en la escuela			✓
51	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.			✓
2	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.			✓
4	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas			✓
5	Los cambios experimentados por nuestra escuela desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora			✓
42	En esta escuela se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.			✓
41	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta escuela.			✓
48	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.			✓
15	Aquí contamos como, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.			✓
25	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.			✓

61	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad		X	
27	Las opiniones sobre el trabajo son bien considerables no importando de donde vengan.		↗	
57	Aquí nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente		X	
58	Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar		α	
59	Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.		↘	
62	Aquí los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.		α	
63	Aquí, al iniciar cada periodo escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos		X	
64	La historia de nuestra escuela nos muestra cómo, a través del tiempo, se han logrado alcanzar las metas establecidas.		α	
68	En esta escuela los consejos de profesores constituyen instancias de estudio de profunda reflexión y búsqueda de una adecuada coordinación		↗	
69	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio		α	
19	En esta escuela, toda obra bien hecha o éxito de personal se registra cuidadosa y oportunamente, en su hoja de vida		X	
20	Nuestra historia revela un aprendizaje permanente de los integrantes de la escuela, lo que ha contribuido al actual éxito alcanzado.		α	
43	La credibilidad de los directivos se han sustentado a través del tiempo en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen.		X	
77	Las indicaciones y orientaciones para los alumnos, padres, apoderados y público son claras y precisas.		α	
73	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.		α	
74	En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.		X	
78	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.		X	
6	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.		α	
6	Los directivos no hacen saber, clara y explícitamente lo que se espera de cada uno de nosotros		α	
9	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente los temas a tratar.		α	
18	En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.		↘	
21	En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.		↗	
24	La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.		↗	
35	Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.		↗	
38	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.		X	
40	El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes.		α	
13	Al poner en práctica las ideas innovadoras, nuestros líderes expresan públicamente su voluntad de cambio.		α	



Cuestionario

Cultura organizacional educativa (COE)

Instrucción: El presente cuestionario tiene por objetivo identificar la cultura organizacional educativa en la Unidad Educativa Local de la provincia de Satipo. Los resultados serán de utilidad para fines educativos y con una alta reserva en concordancia con la ética de la investigación.

Marcar con una (x) los espacios que usted considere de acuerdo a las escalas que observa.

Ugel Satipo () Ugel Rio Tambo () Ugel Pangoa (x)

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces si, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

Cultura Organizacional Educativa		1	2	3	4	5
49	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal				X	
26	Trabajar en este grupo es cómo formar parte de un equipo.				X	
44	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la intensidad, en un plano de igualdad y respeto				X	
36	Se fomenta activamente la cooperación entre los docentes.				X	
46	Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela lo que se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos					X
54	Aquí los directivos invierten continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.			X		
50	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional				X	
55	A menudo los directivos practican lo que pregonan			X		
11	Aquí compartimos el firme compromiso con el aprendizaje de nuestros alumnos, que nos impulsa hacia el cambio pedagógico					X
52	Se acostumbra estimular los logros de nuestros alumnos y alumnas por muy pequeños que estos sean				X	
76	Lo que nos diferencia de otras escuelas es el entusiasmo que ponemos en el logro de los objetivos				X	
47	Los docentes comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.				X	
53	Aquí tenemos una clara estrategia de cara al futuro.				X	
79	Los hechos pasados nos demuestran que los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos				X	
60	Los docentes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.				X	
7	La existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo				X	
10	En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de estudiante			X		
65	Aquí consideramos el fracaso cómo una oportunidad para aprender y mejorar.				X	
16	Valoramos el error como parte de nuestra propia naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje.				X	
14	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.		X			

17	Aquí compartimos la idea de que el error es éxito diferido			X	
67	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.				X
31	Este grupo tiene una cultura fuerte.				X
22	Aquí los docentes tienen una perspectiva en común.				X
75	El lema "haga siempre lo que es correcto" orienta nuestra actuación en la vida cotidiana de la escuela			X	
29	En esta escuela acostumbramos a decir las cosas en forma clara y directa			X	
30	Aquí adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.				
37	Tenemos fotografías que nos recuerdan las diversas etapas de desarrollo por la que hemos atravesado			X	
3	Aquí "estar con las antenas puestas" es estar atento a las señales y mensajes que se generan en la relación pedagógica y actuar consecuentemente			X	
23	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante				X
70	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.				X
80	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes.	X			
71	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela			X	
72	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida	X			
28	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.			X	
32	Aquí cuando han existido diferencias entre profesores y directivos siempre se ha actuado positivamente			X	
33	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.			X	
34	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos			X	
39	Aquí actuamos con gran seguridad ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.				X
45	Nuestras creencias se reflejan muy claramente en los hechos diarios en la escuela				X
51	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.			X	
2	Creemos que esta escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.				X
4	Aquí se refuerzan, periódica y formalmente todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas			X	
5	Los cambios experimentados por nuestra escuela desde su creación, nos demuestran una vida creativa e innovadora				X
42	En esta escuela se acostumbra a reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.				X
41	Aquí circulan muchos rumores sobre la imposibilidad de lograr los cambios que transformen, positivamente, la vida de esta escuela.	X			
48	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.	X			
15	Aquí contamos como, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.				X
25	Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.				X

Confiabilidad y validez del instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES CONSOLIDADO DE VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

INDICADORES	CRITERIOS	JUECES					PROMEDIO	
		I	II	III	IV	V		
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.	85	90	85	90	95	89
		Cada item contiene una sola pregunta.	90	90	90	90	95	91
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	90	90	95	95	95	93
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	90	95	95	95	95	94
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	85	95	90	90	90	90
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	90	90	95	95	95	93
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	95	95	95	95	95	95
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	95	95	95	95	95	95
8	COHERENCIA	Entre los items, indicadores, variables y objetivos.	90	95	90	90	90	91
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	95	90	95	95	85	92
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	95	95	95	95	90	94
PROMEDIO			90.90	92.73	92.72	93.18	92.72	92.45
			VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS					

Fecha... 23-12-2019

Responsable del Consolidado... Francisca Torres Ruiz



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Vásquez Ramírez Michael Raiser
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador Upla Sede Suyo
 1.3. Nombre del instrumento: Cultura Organizacional Educativa
 1.4. Autor (a) del instrumento: Tores Ruiz Franco Jesús

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90		95	100
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																		X		95
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																				✓
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X	95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																			X	95
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	90
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X	95
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																			X	95
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																			X	95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																			X	90
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	85
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	90
		TOTAL DE PUNTAJES																				1020
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				92.72

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es pertinente para su aplicación



Mig. Michael Raiser Vásquez Ramírez
 COORDINADOR GENERAL
 UPLA - SEDE SUYO

DNI. 44205187
 TELEF. 927220604

La data de procesamiento informativo

Base de datos para r studio

UGELS	CPan	VPan	LPan	RPan	HPan	VVPan
UGEL Pangoa	12.31	13.54	13.54	9.54	14.33	12.16
UGEL Pangoa	9.23	11.38	12.00	9.54	12.33	12.21
UGEL Pangoa	10.46	11.38	11.38	9.54	12.67	11.05
UGEL Pangoa	9.85	10.15	12.92	8.31	11.67	10.95
UGEL Pangoa	13.54	14.46	16.00	9.54	12.33	13.32
UGEL Pangoa	10.46	13.54	12.62	10.46	13.00	12.37
UGEL Pangoa	11.08	11.69	11.08	9.85	12.67	11.11
UGEL Pangoa	9.54	8.62	11.69	8.00	11.33	10.11
UGEL Pangoa	11.38	11.08	10.46	8.62	10.67	10.42
UGEL Pangoa	9.54	12.00	11.38	11.08	13.00	11.68
UGEL Pangoa	8.31	8.31	10.77	8.62	10.33	9.84
UGEL Pangoa	11.38	12.00	12.62	10.77	13.67	11.74
UGEL Pangoa	10.15	12.00	12.62	12.00	11.67	11.84
UGEL Pangoa	12.62	14.15	13.23	11.08	12.67	12.26
UGEL Pangoa	12.00	11.38	12.92	12.62	13.33	11.95
UGEL Pangoa	10.77	11.69	10.15	8.92	10.33	10.42
UGEL Pangoa	12.62	12.62	11.38	9.54	9.67	10.89
UGEL Pangoa	10.46	10.15	10.46	9.23	10.00	10.47
UGEL Pangoa	10.46	12.62	12.92	10.77	13.00	11.74
UGEL Pangoa	12.62	11.08	14.46	10.77	12.67	12.21
UGEL Pangoa	11.38	10.46	12.62	9.54	11.67	11.26
UGEL Pangoa	7.38	9.54	9.85	8.00	11.67	9.58
UGEL Pangoa	9.85	9.85	12.62	9.23	13.67	11.00
UGEL Pangoa	11.69	12.31	11.08	10.77	13.00	12.05
UGEL Pangoa	12.00	12.92	12.31	7.38	12.33	10.95
UGEL Pangoa	8.31	10.46	11.69	9.85	10.67	10.26
UGEL Pangoa	10.77	10.46	12.00	9.85	12.67	11.32
UGEL Pangoa	12.92	11.69	11.38	7.69	12.33	11.79
UGEL Pangoa	9.85	12.00	12.00	10.46	13.67	11.26
UGEL Pangoa	10.46	11.69	11.08	9.54	15.00	11.63
UGEL Pangoa	9.54	10.15	9.54	7.69	10.67	9.47
UGEL Pangoa	9.85	11.08	9.54	9.23	11.00	10.74
UGEL Pangoa	11.38	9.23	12.92	11.38	12.33	11.37
UGEL Pangoa	10.15	8.62	10.77	10.77	14.00	10.58
UGEL Pangoa	10.46	10.46	12.92	9.23	12.00	10.53
UGEL Pangoa	11.69	11.69	11.69	9.85	11.33	10.95
UGEL Pangoa	10.15	10.46	10.15	8.62	9.33	9.26
UGEL Pangoa	12.92	12.31	12.31	11.08	12.67	12.53

UGEL Pangoa 12.31	12.00	15.08	12.62	12.33	12.89
UGEL Pangoa 13.54	12.00	12.62	10.77	14.67	12.68
UGEL Pangoa 9.23	8.00	10.15	8.62	9.00	10.16
UGEL Pangoa 10.77	12.31	12.31	10.15	12.00	11.21
UGEL Pangoa 11.08	11.69	12.62	10.46	12.67	12.79
UGEL Pangoa 11.08	13.23	12.31	10.15	14.00	12.95
UGEL Pangoa 14.15	14.46	11.38	10.77	14.00	12.84
UGEL Pangoa 11.08	11.38	14.46	11.69	12.00	12.84
UGEL Pangoa 9.54	12.00	11.69	7.69	11.67	10.63
UGEL Pangoa 12.31	11.69	12.00	8.62	11.00	11.58
UGEL Pangoa 12.62	11.38	14.77	11.38	13.33	12.63
UGEL Pangoa 12.31	12.00	12.31	9.23	14.67	12.47
UGEL Pangoa 10.77	10.77	11.69	10.46	9.33	10.58
UGEL Pangoa 10.15	10.46	10.46	10.46	11.67	11.11
UGEL Pangoa 10.46	9.23	11.69	9.23	11.67	10.42
UGEL Pangoa 12.31	11.38	13.23	10.15	12.33	11.68
UGEL Pangoa 12.00	15.69	12.00	12.00	11.00	12.68
UGEL Pangoa 11.69	12.31	12.92	10.77	13.67	12.00
UGEL Pangoa 10.77	10.46	11.38	9.54	11.67	10.74
UGEL Pangoa 14.46	13.54	10.77	8.62	14.67	12.16
UGEL Pangoa 11.69	10.77	11.38	10.77	11.33	11.42
UGEL Pangoa 9.85	8.62	11.38	10.77	10.00	10.16
UGEL Pangoa 12.31	14.15	12.31	10.77	10.67	11.84
UGEL Pangoa 12.31	11.38	11.69	10.46	9.67	11.26
UGEL Pangoa 11.08	10.15	10.77	11.38	10.67	10.68
UGEL Pangoa 9.54	15.08	12.00	10.77	13.00	12.11
UGEL Pangoa 10.46	11.38	11.69	12.00	12.67	11.95
UGEL Pangoa 10.46	9.54	12.62	8.92	12.67	11.37
UGEL Pangoa 11.08	13.23	11.69	8.62	10.33	11.05
UGEL Pangoa 12.92	14.77	13.54	11.08	12.33	12.53
UGEL Pangoa 12.00	9.54	12.00	10.46	12.00	11.47
UGEL Pangoa 11.08	13.54	12.00	9.23	14.33	11.74
UGEL Pangoa 9.85	12.31	11.08	11.69	11.67	11.26
UGEL Pangoa 9.23	11.08	12.31	12.92	13.00	11.42
UGEL Pangoa 11.69	12.00	11.69	10.15	15.33	11.89
UGEL Pangoa 13.23	13.85	13.85	10.77	11.67	11.95
UGEL Pangoa 10.77	12.31	11.08	8.31	8.67	10.47
UGEL Pangoa 13.85	14.15	12.92	10.46	13.33	12.79
UGEL Pangoa 12.00	13.54	13.85	8.92	13.67	12.11
UGEL Pangoa 10.15	12.00	12.31	9.54	13.33	10.74
UGEL Pangoa 11.69	12.92	13.23	11.08	12.67	12.26
UGEL Pangoa 12.00	11.69	10.15	8.92	11.00	10.53

UGEL Pangoa 11.08	11.38	9.85	10.46	11.00	10.68
UGEL Pangoa 10.77	12.62	14.77	12.62	11.67	13.00
UGEL Pangoa 12.92	12.31	11.69	10.15	8.67	11.11
UGEL Pangoa 9.54	9.54	9.85	8.31	10.67	10.21
UGEL Pangoa 11.08	12.62	11.08	9.23	10.67	10.74
UGEL Pangoa 12.31	13.23	13.23	8.92	11.33	12.05
UGEL Pangoa 12.00	11.38	14.77	10.46	10.67	11.00
UGEL Pangoa 8.31	12.92	11.38	10.77	10.00	11.05
UGEL Pangoa 8.31	9.54	10.46	10.77	10.67	9.37
UGEL Pangoa 13.23	11.69	12.62	8.62	12.67	11.79
UGEL Pangoa 9.85	12.62	13.85	10.15	9.67	10.47
UGEL Pangoa 11.69	12.00	13.85	11.08	10.67	12.00
UGEL Pangoa 8.62	12.92	12.62	10.15	12.33	10.63
UGEL Pangoa 11.08	14.46	14.15	11.08	12.33	12.00
UGEL Pangoa 8.31	12.92	13.54	10.46	14.33	11.79
UGEL Pangoa 8.62	11.38	9.85	6.77	9.67	9.63
UGEL Pangoa 12.62	14.15	13.54	8.92	9.67	11.21
UGEL Pangoa 8.92	13.85	15.08	9.54	10.33	11.47
UGEL Pangoa 9.23	13.23	12.00	8.92	12.00	10.37
UGEL Pangoa 12.62	13.23	16.00	12.00	11.00	12.79
UGEL Pangoa 9.23	12.92	11.69	9.23	11.67	10.95
UGEL Pangoa 10.77	12.31	12.00	9.54	10.33	10.74
UGEL Pangoa 14.15	11.69	12.62	12.00	12.67	12.26
UGEL Pangoa 12.62	13.85	14.15	11.08	11.67	12.26
UGEL Pangoa 11.69	12.31	11.38	10.77	12.67	11.68
UGEL Pangoa 10.46	12.62	9.54	8.62	12.00	10.58
UGEL Pangoa 10.77	10.15	13.23	10.46	9.67	10.74
UGEL Pangoa 10.46	12.00	12.31	9.23	12.67	10.95
UGEL Pangoa 13.23	13.23	12.00	9.85	15.67	12.42
UGEL Pangoa 10.46	12.62	12.92	10.46	11.00	10.89
UGEL Pangoa 8.00	8.31	9.54	8.62	9.00	9.05
UGEL Pangoa 12.92	14.77	13.54	12.00	16.00	13.05
UGEL Pangoa 13.23	13.85	13.54	10.77	15.00	12.79
UGEL Pangoa 12.92	14.15	16.62	13.23	16.67	14.37
UGEL Pangoa 10.15	14.77	14.46	12.92	12.67	12.47
UGEL Pangoa 12.92	15.08	12.92	12.00	16.33	13.21
UGEL Pangoa 12.31	13.85	14.15	12.62	15.00	13.37
UGEL Pangoa 13.54	13.85	12.62	12.62	14.00	12.84
UGEL Pangoa 12.31	12.92	12.92	10.77	15.67	12.32
UGEL Pangoa 11.38	14.15	14.46	11.38	11.33	12.21
UGEL Pangoa 13.54	14.46	15.08	13.23	15.00	13.32
UGEL Pangoa 14.77	14.77	13.23	11.08	13.67	13.32

UGEL Pangoa 11.38	13.54	12.31	9.54	14.67	11.74	
UGEL Pangoa 13.85	12.92	14.77	10.46	14.67	13.16	
UGEL Pangoa 10.77	12.31	13.23	8.62	12.67	11.16	
UGEL Pangoa 13.23	13.54	12.00	10.15	15.00	12.68	
UGEL Pangoa 11.08	11.38	13.23	10.77	12.33	11.16	
UGEL Pangoa 12.62	13.85	11.69	11.08	14.33	12.47	
UGEL Pangoa 11.38	14.46	12.31	10.15	13.00	11.68	
UGEL Pangoa 8.92	13.54	13.23	9.85	11.33	11.11	
UGEL R.Tambo	12.31	15.38	12.00	9.23	11.67	12.05
UGEL R.Tambo	14.77	15.69	14.15	12.92	17.33	14.58
UGEL R.Tambo	14.77	16.31	15.69	14.15	16.67	15.16
UGEL R.Tambo	13.85	15.38	15.08	14.15	17.00	14.89
UGEL R.Tambo	14.46	16.62	16.31	14.46	16.67	15.53
UGEL R.Tambo	12.31	14.15	12.31	11.38	14.33	13.05
UGEL R.Tambo	11.08	11.69	12.62	12.92	14.67	13.05
UGEL R.Tambo	12.92	12.00	14.46	10.46	11.00	11.84
UGEL R.Tambo	8.92	9.54	13.85	9.54	12.00	10.79
UGEL R.Tambo	9.85	12.31	13.23	10.15	12.00	11.32
UGEL R.Tambo	9.54	8.92	9.85	9.85	10.67	9.79
UGEL R.Tambo	10.46	12.00	10.77	6.46	11.00	10.00
UGEL R.Tambo	11.38	12.62	12.92	11.38	15.00	12.42
UGEL R.Tambo	9.23	10.46	11.69	7.38	9.33	9.21
UGEL R.Tambo	9.54	10.15	11.38	9.23	10.67	10.00
UGEL R.Tambo	10.15	11.69	12.00	11.08	12.67	11.21
UGEL R.Tambo	8.92	12.31	11.08	10.15	13.67	10.58
UGEL R.Tambo	9.85	11.08	12.92	6.77	11.33	10.32
UGEL R.Tambo	10.15	11.38	10.15	8.92	11.00	10.00
UGEL R.Tambo	9.85	10.77	11.08	11.38	11.33	11.05
UGEL R.Tambo	9.54	12.62	10.77	8.00	12.67	11.00
UGEL R.Tambo	11.69	13.54	10.77	10.77	11.67	11.68
UGEL R.Tambo	8.92	10.15	8.92	7.08	10.00	9.37
UGEL R.Tambo	11.08	10.46	13.23	11.69	9.33	10.79
UGEL R.Tambo	10.46	8.62	12.00	9.23	12.67	10.63
UGEL R.Tambo	11.08	10.77	10.15	10.46	10.67	10.42
UGEL R.Tambo	7.08	7.38	12.31	8.62	9.00	8.58
UGEL R.Tambo	9.54	8.92	11.38	8.92	10.67	10.11
UGEL R.Tambo	8.92	10.46	12.00	7.08	11.00	9.79
UGEL R.Tambo	12.00	8.92	12.62	9.54	10.33	10.74
UGEL R.Tambo	10.15	9.85	11.38	9.54	10.67	10.05
UGEL R.Tambo	11.38	11.69	11.38	9.85	12.33	11.05
UGEL R.Tambo	10.46	8.92	11.08	6.46	7.33	8.37
UGEL R.Tambo	12.31	12.31	12.62	11.38	11.33	11.42

UGEL R.Tambo	9.23	10.15	8.62	8.62	9.67	8.84
UGEL R.Tambo	8.92	8.92	10.46	7.69	10.00	9.74
UGEL R.Tambo	8.62	8.92	10.46	8.00	12.33	9.63
UGEL R.Tambo	10.46	9.23	8.31	8.00	10.00	9.68
UGEL R.Tambo	11.69	9.85	11.38	8.62	9.67	11.00
UGEL R.Tambo	9.23	12.00	14.46	8.31	10.67	10.89
UGEL R.Tambo	9.54	13.54	10.46	9.54	14.33	11.79
UGEL R.Tambo	12.00	10.77	13.85	10.15	10.33	11.11
UGEL R.Tambo	8.31	10.46	12.31	10.77	12.67	10.95
UGEL R.Tambo	12.62	16.00	11.69	9.23	13.00	12.16
UGEL R.Tambo	8.62	11.69	12.31	10.15	9.00	10.53
UGEL R.Tambo	9.85	12.62	12.00	11.08	12.67	11.63
UGEL R.Tambo	9.23	13.54	10.77	8.92	13.67	10.89
UGEL R.Tambo	9.23	12.31	11.08	8.62	12.00	10.74
UGEL R.Tambo	11.08	11.08	11.08	10.15	11.67	10.95
UGEL R.Tambo	12.00	12.62	12.31	9.23	14.00	11.79
UGEL R.Tambo	8.31	8.92	10.46	9.85	9.67	9.47
UGEL R.Tambo	11.38	10.15	13.85	8.62	12.00	11.21
UGEL R.Tambo	8.31	12.00	11.69	11.08	11.00	10.21
UGEL R.Tambo	9.54	11.08	12.31	9.85	14.00	12.11
UGEL R.Tambo	8.92	10.46	12.00	9.85	11.00	10.89
UGEL R.Tambo	12.92	13.54	14.46	9.85	12.00	12.32
UGEL R.Tambo	10.46	12.00	13.23	7.08	11.00	11.84
UGEL R.Tambo	8.00	10.46	9.85	7.38	11.33	9.89
UGEL R.Tambo	11.38	12.00	12.62	10.77	12.00	12.16
UGEL R.Tambo	11.69	10.15	13.23	8.62	10.00	11.63
UGEL R.Tambo	11.69	12.31	12.62	8.92	9.67	11.68
UGEL R.Tambo	11.69	9.54	15.38	11.08	10.33	11.42
UGEL R.Tambo	11.69	13.85	11.08	10.46	10.00	11.79
UGEL R.Tambo	9.23	9.23	10.77	8.31	8.33	10.16
UGEL R.Tambo	10.46	10.77	11.08	7.69	9.00	10.68
UGEL R.Tambo	11.08	11.08	13.23	10.15	11.00	12.00
UGEL R.Tambo	10.77	11.69	9.23	7.38	8.33	10.42
UGEL R.Tambo	11.08	9.54	10.15	8.62	8.33	10.58
UGEL R.Tambo	11.69	12.00	14.77	8.62	11.33	11.63
UGEL R.Tambo	10.46	11.69	11.69	9.23	13.33	11.89
UGEL R.Tambo	11.08	11.38	11.38	8.92	10.67	11.00
UGEL R.Tambo	12.00	12.00	14.46	9.54	12.33	12.16
UGEL R.Tambo	10.46	10.46	10.77	10.15	8.67	11.37
UGEL R.Tambo	8.92	9.85	8.00	8.92	9.33	9.11
UGEL R.Tambo	10.15	15.69	10.77	8.92	10.33	12.16
UGEL R.Tambo	8.92	11.38	10.15	10.46	9.00	11.68

UGEL R.Tambo	11.38	12.00	13.23	9.54	11.67	11.68
UGEL R.Tambo	12.92	10.77	12.00	10.46	12.33	11.74
UGEL R.Tambo	9.54	10.77	9.54	7.08	8.67	10.42
UGEL R.Tambo	9.54	9.54	10.15	9.85	9.00	10.47
UGEL R.Tambo	10.46	11.08	13.54	9.85	12.33	12.53
UGEL R.Tambo	10.46	12.31	11.08	9.85	12.00	11.95
UGEL R.Tambo	10.46	12.92	13.23	11.08	13.67	12.05
UGEL R.Tambo	9.54	12.62	11.08	8.62	9.67	11.21
UGEL R.Tambo	7.69	12.00	10.77	7.08	9.33	10.11
UGEL R.Tambo	9.85	12.00	11.08	12.31	13.00	12.05
UGEL R.Tambo	10.77	12.62	12.92	10.15	11.00	12.32
UGEL R.Tambo	12.00	11.69	11.69	9.23	11.67	11.95
UGEL R.Tambo	10.15	10.46	11.08	8.62	13.00	11.63
UGEL R.Tambo	12.92	12.00	12.00	8.92	11.67	12.47
UGEL R.Tambo	8.92	9.85	9.85	10.77	10.67	10.74
UGEL R.Tambo	11.38	13.54	11.08	11.69	11.67	12.26
UGEL R.Tambo	9.54	13.54	12.00	9.23	11.67	11.95
UGEL R.Tambo	10.77	9.54	10.46	11.38	8.00	11.26
UGEL R.Tambo	10.77	11.08	10.15	8.62	11.67	11.95
UGEL R.Tambo	10.46	9.54	11.08	9.85	14.00	11.95
UGEL R.Tambo	9.54	12.00	10.77	10.46	12.67	12.16
UGEL R.Tambo	12.92	10.77	11.38	11.08	12.33	11.84
UGEL R.Tambo	9.85	12.00	9.54	9.54	13.00	11.21
UGEL R.Tambo	8.62	8.92	9.23	7.69	8.00	8.79
UGEL R.Tambo	11.38	10.46	12.31	8.92	10.33	11.11
UGEL R.Tambo	11.38	9.85	9.85	8.62	8.00	9.16
UGEL R.Tambo	8.92	11.69	11.08	7.08	10.33	10.16
UGEL R.Tambo	8.62	6.77	12.00	8.00	9.00	8.53
UGEL R.Tambo	12.62	10.15	11.08	9.23	12.00	11.26
UGEL R.Tambo	10.77	9.23	11.69	7.69	6.67	9.11
UGEL R.Tambo	10.77	10.77	13.85	8.92	9.33	11.11
UGEL R.Tambo	12.31	10.77	11.69	8.62	9.33	10.00
UGEL R.Tambo	12.00	10.77	10.77	10.15	12.67	11.95
UGEL R.Tambo	10.15	8.92	10.46	6.46	8.67	9.21
UGEL R.Tambo	12.31	9.23	11.69	7.69	12.00	11.26
UGEL R.Tambo	10.15	10.46	9.54	10.46	10.33	11.00
UGEL R.Tambo	12.92	16.31	15.38	9.85	14.00	13.68
UGEL R.Tambo	12.00	9.54	12.92	7.38	11.67	10.84
UGEL R.Tambo	8.92	8.92	9.85	6.15	10.67	9.58
UGEL R.Tambo	10.77	12.62	8.92	8.92	9.00	10.42
UGEL R.Tambo	10.15	7.69	13.23	8.92	9.67	10.05
UGEL R.Tambo	9.54	10.77	9.85	9.54	11.33	10.79

UGEL R.Tambo	8.00	8.62	10.77	10.15	7.00	8.74
UGEL R.Tambo	10.15	11.38	8.31	8.62	12.67	11.21
UGEL R.Tambo	9.54	10.46	7.69	8.31	9.00	9.00
UGEL R.Tambo	10.77	8.62	10.77	8.92	9.67	9.47
UGEL R.Tambo	5.23	9.54	7.08	8.92	8.67	8.32
UGEL R.Tambo	8.92	8.62	7.69	4.31	7.67	7.11
UGEL R.Tambo	8.31	7.38	8.31	7.38	7.67	8.00
UGEL R.Tambo	6.46	8.92	9.23	6.15	9.67	8.26
UGEL R.Tambo	8.92	9.23	11.38	6.77	10.33	8.89
UGEL R.Tambo	7.08	8.62	9.85	8.92	9.33	9.32
UGEL R.Tambo	8.92	9.23	7.69	4.92	9.33	7.89
UGEL R.Tambo	11.38	11.69	11.08	9.54	10.67	10.53
UGEL Satipo 9.23	9.85	12.00	11.27	12.33	10.00	
UGEL Satipo 8.92	10.77	14.15	8.36	10.33	8.79	
UGEL Satipo 8.92	11.69	15.69	11.27	8.67	9.68	
UGEL Satipo 9.23	8.62	15.08	8.73	10.67	9.11	
UGEL Satipo 10.46	12.62	16.31	9.82	9.00	10.53	
UGEL Satipo 11.69	9.54	12.31	6.91	9.33	9.21	
UGEL Satipo 8.00	9.85	12.62	7.64	8.67	8.47	
UGEL Satipo 9.54	12.62	14.46	12.00	8.67	10.21	
UGEL Satipo 9.54	8.62	13.85	9.82	7.67	9.37	
UGEL Satipo 9.85	10.46	13.23	11.64	10.00	10.58	
UGEL Satipo 8.31	9.23	9.85	10.55	11.33	9.42	
UGEL Satipo 10.77	11.38	10.77	9.09	13.67	11.32	
UGEL Satipo 8.62	9.85	12.92	8.36	7.67	8.53	
UGEL Satipo 11.69	9.23	11.69	11.64	10.33	10.21	
UGEL Satipo 5.85	10.15	11.38	9.09	8.33	8.37	
UGEL Satipo 8.00	8.00	12.00	5.09	7.00	6.89	
UGEL Satipo 9.23	8.00	11.08	8.73	7.67	8.58	
UGEL Satipo 6.46	9.85	12.92	6.91	10.33	8.42	
UGEL Satipo 8.00	8.31	10.15	9.09	9.33	8.58	
UGEL Satipo 7.69	9.54	11.08	11.27	10.33	9.58	
UGEL Satipo 8.62	9.23	10.77	7.27	9.33	8.32	
UGEL Satipo 10.77	11.38	10.77	10.91	12.33	10.42	
UGEL Satipo 9.54	10.15	8.92	10.55	10.67	9.95	
UGEL Satipo 9.23	10.77	13.23	8.73	10.33	9.11	
UGEL Satipo 8.62	11.38	12.00	10.55	8.67	9.47	
UGEL Satipo 8.31	9.23	10.15	10.18	11.00	9.53	
UGEL Satipo 10.15	12.62	12.31	10.18	9.00	10.37	
UGEL Satipo 10.77	8.62	11.38	6.18	7.67	8.37	
UGEL Satipo 7.69	10.15	12.00	8.73	9.33	8.95	
UGEL Satipo 9.85	13.54	12.62	11.27	8.33	10.16	

UGEL Satipo	9.54	8.00	11.38	8.36	7.00	8.84
UGEL Satipo	9.54	11.08	11.38	9.82	10.00	10.26
UGEL Satipo	8.31	9.23	11.08	8.73	10.67	8.95
UGEL Satipo	10.46	10.77	12.62	8.00	11.67	10.74
UGEL Satipo	9.23	11.08	8.62	8.36	9.33	9.05
UGEL Satipo	12.00	9.54	10.46	9.45	10.33	9.95
UGEL Satipo	4.62	9.85	10.46	10.18	8.67	7.89
UGEL Satipo	8.31	8.00	8.31	4.36	7.33	6.79
UGEL Satipo	8.92	7.69	11.38	7.64	8.67	8.47
UGEL Satipo	6.77	8.62	14.46	5.82	11.33	8.05
UGEL Satipo	8.92	8.92	10.46	8.73	10.33	8.79
UGEL Satipo	8.00	9.85	13.85	9.82	11.00	9.79
UGEL Satipo	8.31	7.69	12.31	6.55	7.33	7.63
UGEL Satipo	12.31	13.23	11.69	10.91	11.33	11.21
UGEL Satipo	8.62	10.46	12.31	8.73	8.00	8.68
UGEL Satipo	7.08	8.00	12.00	7.27	9.33	7.84
UGEL Satipo	12.92	15.38	10.77	12.36	10.33	12.11
UGEL Satipo	8.31	6.77	11.08	8.00	10.00	8.74
UGEL Satipo	8.31	8.92	11.08	6.18	12.33	9.42
UGEL Satipo	10.15	12.62	12.31	13.82	8.67	10.84
UGEL Satipo	9.54	8.31	10.46	10.91	10.33	10.63
UGEL Satipo	7.38	9.54	13.85	7.64	10.00	8.79
UGEL Satipo	8.92	8.31	11.69	9.09	11.33	9.37
UGEL Satipo	7.38	5.85	12.31	6.91	6.00	7.26
UGEL Satipo	9.54	7.69	12.00	8.36	6.33	7.63
UGEL Satipo	8.31	7.69	14.46	8.73	9.33	8.79
UGEL Satipo	4.92	5.23	13.23	5.09	6.33	6.42
UGEL Satipo	8.31	7.08	9.85	8.73	11.00	9.37
UGEL Satipo	6.46	6.46	12.62	5.82	7.33	7.79
UGEL Satipo	5.85	7.38	13.23	7.64	8.33	7.89
UGEL Satipo	9.85	6.46	12.62	9.09	9.00	9.47
UGEL Satipo	7.08	8.00	15.38	9.09	6.33	8.21
UGEL Satipo	7.38	8.62	11.08	6.91	12.67	9.21
UGEL Satipo	7.08	6.15	10.77	8.73	11.33	8.79
UGEL Satipo	9.23	7.69	11.08	9.45	8.33	9.37
UGEL Satipo	11.69	12.00	13.23	7.64	12.00	10.89
UGEL Satipo	6.15	9.85	9.23	8.00	9.67	9.21
UGEL Satipo	8.31	9.54	10.15	11.27	12.67	10.53
UGEL Satipo	13.54	14.46	14.77	9.09	11.33	12.68
UGEL Satipo	8.92	7.69	11.69	8.36	10.00	9.11
UGEL Satipo	8.31	9.54	11.38	6.91	11.67	9.95
UGEL Satipo	10.15	12.62	14.46	13.82	8.67	11.16

UGEL Satipo	10.46	8.62	10.77	10.55	10.00	9.74
UGEL Satipo	8.00	8.62	8.00	9.45	11.67	9.26
UGEL Satipo	8.00	8.92	10.77	10.55	9.00	9.58
UGEL Satipo	8.62	6.15	10.15	7.27	7.00	8.11
UGEL Satipo	11.08	9.23	13.23	12.00	9.33	10.63
UGEL Satipo	9.85	8.62	12.00	9.82	10.67	9.68
UGEL Satipo	6.46	6.77	9.54	6.91	8.33	8.16
UGEL Satipo	8.92	8.92	10.15	10.18	11.33	10.37
UGEL Satipo	8.00	7.69	13.54	6.91	8.67	8.11
UGEL Satipo	7.38	7.08	11.08	9.09	10.00	8.05
UGEL Satipo	10.15	6.77	13.23	9.45	10.67	9.26
UGEL Satipo	8.31	7.08	11.08	10.55	7.33	8.00
UGEL Satipo	7.08	7.69	10.77	7.64	13.00	8.84
UGEL Satipo	7.08	5.54	11.08	10.55	13.33	8.32
UGEL Satipo	12.00	8.62	12.92	12.36	9.00	11.21
UGEL Satipo	10.77	11.38	11.69	8.73	11.33	10.37
UGEL Satipo	7.38	9.85	11.08	9.09	11.67	9.58
UGEL Satipo	8.31	9.54	12.00	12.36	13.00	10.95
UGEL Satipo	14.77	14.46	9.85	9.82	13.00	12.79
UGEL Satipo	9.85	7.38	11.08	8.73	11.00	9.79
UGEL Satipo	7.69	8.92	12.00	8.00	13.67	10.00
UGEL Satipo	11.08	12.00	10.46	12.73	9.33	10.21
UGEL Satipo	10.77	8.62	10.15	10.91	11.33	11.16
UGEL Satipo	7.69	9.85	11.08	9.82	11.33	9.63
UGEL Satipo	7.69	8.62	10.77	9.45	9.67	8.89
UGEL Satipo	7.69	8.92	11.38	5.82	8.67	8.11
UGEL Satipo	3.69	4.00	9.54	4.00	4.00	4.21
UGEL Satipo	9.23	7.38	9.23	10.55	9.67	9.32
UGEL Satipo	9.23	6.15	12.31	7.27	9.00	7.74
UGEL Satipo	10.15	7.38	9.85	9.45	10.67	9.11
UGEL Satipo	5.54	7.69	11.08	6.91	7.00	7.32
UGEL Satipo	7.69	9.54	12.00	8.36	10.67	8.89
UGEL Satipo	9.23	8.31	11.08	9.09	6.33	9.37
UGEL Satipo	6.15	8.31	11.69	12.73	7.67	9.26
UGEL Satipo	6.77	5.85	13.85	10.55	8.67	8.32
UGEL Satipo	7.38	9.54	11.69	10.91	10.00	9.42
UGEL Satipo	5.85	12.00	10.77	10.18	10.00	9.95
UGEL Satipo	7.08	8.92	10.46	11.27	10.33	9.79
UGEL Satipo	11.08	11.38	11.69	13.82	10.33	11.37
UGEL Satipo	11.69	13.54	9.54	10.55	10.33	11.68
UGEL Satipo	8.00	12.00	15.38	10.91	12.00	10.53
UGEL Satipo	9.54	11.69	12.92	13.45	12.33	11.21

UGEL Satipo	12.00	9.54	9.85	11.64	13.33	11.37
UGEL Satipo	8.31	8.62	8.92	8.73	11.33	8.74
UGEL Satipo	10.15	10.77	13.23	6.91	10.67	9.26
UGEL Satipo	9.54	10.46	9.85	9.09	7.67	9.21
UGEL Satipo	8.00	8.31	10.77	9.82	10.33	8.16
UGEL Satipo	7.08	8.92	8.31	7.27	6.67	7.84
UGEL Satipo	5.85	9.23	7.69	9.09	7.67	7.68
UGEL Satipo	6.46	8.00	10.77	9.09	10.00	8.32
UGEL Satipo	8.31	8.31	7.08	12.00	9.67	9.89
UGEL Satipo	6.77	8.00	7.69	9.09	5.33	7.42
UGEL Satipo	6.15	8.92	8.31	10.18	7.67	8.11
UGEL Satipo	7.38	7.69	9.23	6.18	9.00	8.26
UGEL Satipo	8.00	10.77	11.38	8.36	7.67	9.00
UGEL Satipo	7.08	9.85	9.85	6.91	9.00	9.58
UGEL Satipo	9.54	9.54	7.69	11.64	10.33	10.58
UGEL Satipo	6.77	6.46	11.08	5.45	8.00	6.42

Consentimiento Informado

Solicitud de Permiso para Aplicación de Instrumento de Evaluación – Ugel Satipo

Satipo, 15 de agosto de 2019

Señor:

MG. RUBEN ISMAEL SORIA BUSTAMANTE
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SATIPO

Presente.-

De mi consideración:



Yo, **FRANCO JESUS TORRES RUIZ**, identificado con DNI N° **44775480**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente vengo desarrollando mi trabajo de investigación denominado **“Aplicación del análisis factorial en la evaluación de la cultura organizacional educativa en las Ugels de Satipo”** de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes, por lo que solicito a usted de la manera más comedida, las facilidades con los docentes de la institución que usted dirige, para poder aplicar mi instrumento de evaluación y culminar con éxito mi investigación.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración, y a tiempo de agradecerle su atención a ésta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

Franco Jesús Torres Ruiz
DNI: 44775480

Constancia de Aceptación de Aplicación de Instrumento – Ugel Satipo

**CONSTANCIA**

EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SATIPO.

HACE CONSTAR:

Que, el Bach. Torres Ruiz, Franco Jesús, identificado con DNI N° 44775480, egresado de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes – Escuela de Posgrado.

Ha realizado su aplicación del instrumento de la tesis “**Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo**” en nuestra institución, en el mes de octubre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Satipo, 11 de noviembre del 2019

UGEL SATIPO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 SATIPO
 11 de noviembre del 2019

- Calle 6 Mz G, Lote 6 Urbanización Santa Leonor, Satipo
- 064 – 546305 // 064 – 545872
- info@ugelsatipo.gob.pe

Solicitud de Permiso para Aplicación de Instrumento de Evaluación – Ugel
Pangoa

Satipo, 15 de agosto de 2019

Señor:
Mg. ROBERTO S. MONTALVO ORIHUELA
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PANGOA

Presente.-

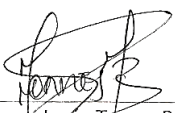
De mi consideración:

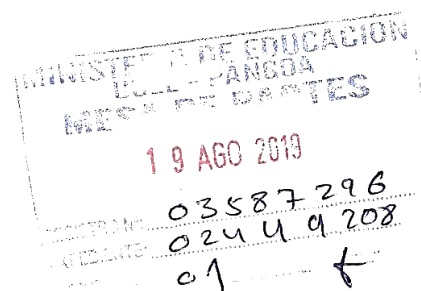
Yo, FRANCO JESUS TORRES RUIZ, identificado con DNI N° 44775480, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente vengo desarrollando mi trabajo de investigación denominado “Aplicación del análisis factorial en la evaluación de la cultura organizacional educativa en las Ugels de Satipo” de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes, por lo que solicito a usted de la manera más comedida, las facilidades con los docentes de la institución que usted dirige, para poder aplicar mi instrumento de evaluación y culminar con éxito mi investigación.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración, y a tiempo de agradecerle su atención a ésta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,


Franco Jesús Torres Ruiz
DNI: 44775480



Constancia de Aplicación de Instrumento – Ugel Pangoa

**CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PANGOA

HACE CONSTAR:

Que, el Bach. Torres Ruiz, Franco Jesús, identificado con DNI N° 44775480, egresado de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes – Escuela de Posgrado.

Ha realizado su aplicación del instrumento de la tesis “Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa en las Ugels de Satipo”, en nuestra institución en el mes de noviembre del 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Satipo, 28 de noviembre del 2019

A circular official stamp of the Ugel Pangoa is positioned to the left of a handwritten signature. The stamp contains the text 'UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PANGOA' and 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN'. The signature is written in blue ink over the stamp.




- informatica@ugelpangoa.gob.pe

Solicitud de Permiso para Aplicación de Instrumento de Evaluación – Ugel
Rio Tambo

Señor:

MG. WASHINGTON ALBERTO PIZARRO LAVADO

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL RIO TAMBO

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN Satipo 15 de agosto de 2019 JUNIN UNIDAD EJECUTORA EDUCACION RIO TAMBO		
MESA DE PARTES EXP. N°		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">10642</div>		
Fecha:	26-08-19	Folio: _____
Hora:	16:42	Firma: 

Presente.-

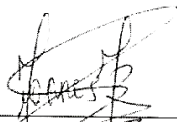
De mi consideración:

Yo, FRANCO JESUS TORRES RUIZ, identificado con DNI N° 44775480, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente vengo desarrollando mi trabajo de investigación denominado "Aplicación del análisis factorial en la evaluación de la cultura organizacional educativa en las Ugels de Satipo" de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes, por lo que solicito a usted de la manera más comedida, las facilidades con los docentes de la institución que usted dirige, para poder aplicar mi instrumento de evaluación y culminar con éxito mi investigación.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración, y a tiempo de agradecerle su atención a ésta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,



Franco Jesús Torres Ruiz
DNI: 44775480

Constancia de Aplicación de Instrumento – Ugel Río Tambo



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 312 EDUCACIÓN RÍO TAMBO

Hace constar:

Que, el Bodo **TORRES RUÍZ, Franco Jesús**, identificado con **DNI. N° 44775480**, Egresado de la Maestría en Administración: Gestión del Talento Humano de la Universidad Peruana Los Andes – Escuela de Postgrado.

Ha realizado su aplicación del instrumento de la tesis “Aplicación del Análisis Factorial en la Evaluación de la Cultura Organizacional Educativa UCEL de Río Tambo”, en nuestra institución en el mes de noviembre del 2019.

Se emite la presente constancia, a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes a los documentos que existen en archivo.

Puerto Ocopa, 29 de Noviembre del 2019.

Fotos de Aplicación del Instrumento





