



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comparación de la cultura organizacional por nivel
educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas,
2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Liliana Ruth Flores Paredes

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FLORES PAREDES, LILIANA RUTH

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

COMPARACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR NIVEL EDUCATIVO DE LA RED 21, UGEL 04, EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

Fecha: 24 de agosto de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Firma: [Signature]

VOCAL: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar presentación en normas APA.

[Empty lines for recommendations]

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por concederme la vida, salud y contar con una familia amorosa y unida.

A mis padres por su amor y apoyo incondicional en cada uno de mis objetivos personales alcanzados.

A mi hija que es el amor de mi vida, mi motivo y razón de existir.

Liliana Ruth Flores Paredes

Agradecimiento

Mi enorme gratitud a la Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe por su dedicación, paciencia, experiencia y apoyo en el desarrollo de esta investigación.

También a la Dra. Estrella Esquiagola Aranda y a todos los docentes de Maestría en Administración de la Educación por sus conocimientos y experiencias en el desarrollo de esta experiencia curricular.

A los directores de las Instituciones Educativas por las facilidades dadas en el desarrollo de la investigación y a los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 21 por su participación y colaboración.

Liliana Ruth Flores Paredes

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liliana Ruth Flores Paredes, identificado con DNI 09746894, estudiante de la Escuela de Posgrado con mención en Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede de Los Olivos Lima Norte; declaro el trabajo académico “Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018”, presentada con 128 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, manifiesto lo siguiente:

Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, señalando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.

El trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy conocedor de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De descubrir uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto del 2018

Liliana Ruth Flores Paredes

DNI 09746894

Presentación

Respetando las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a la escuela de Posgrado el trabajo de investigación “Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018”. Tiene como objetivo determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

La estructura del trabajo de investigación está de acuerdo al esquema sugerido por la universidad, el cual consta de siete capítulos. En el primer capítulo, se ha considerado la introducción, la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes nacionales e internacionales), teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo contiene la metodología, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación. Así mismo la variable, operacionalización de la variable, la población y muestra. También la técnica e instrumento de recolección de datos, validez, la confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos de la variable y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se considera la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos.

Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional por niveles educativos es diferente entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Señores integrantes del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

Índice

	Pag
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	17
1.2 Trabajos previos	20
1.2.1 Antecedentes internacionales	20
1.2.2 Antecedentes nacionales	23
1.3 Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Definición de cultura organizacional	26
1.3.2. Niveles de la cultura organizacional	28
1.3.3. Clasificación de la cultura organizacional	29
1.3.4. Funciones de la cultura organizacional	30
1.3.5. Dimensiones de la cultura organizacional	31
1.4 Formulación del problema	33
1.4.1 Problema general	33
1.4.2 Problemas específicos	33
1.5 Justificación del estudio	34
1.6 Objetivos	35
1.6.1 Objetivo general	35
1.6.2 Objetivos específicos	35
1.7 Hipótesis	36
1.7.1 Hipótesis general	36

1.7.2 Hipótesis específicas	36
II. Método	37
2.1.1 Enfoque	38
2.1.2 Tipo de investigación	38
2.1.3 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, operacionalización de las variables	39
2.2.1 Variable conceptual	39
2.2.2 Variable operacionalización	39
2.3 Población y muestra	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.4.1 Técnica	41
2.4.2 Instrumento	41
2.4.3 Validación	42
2.4.4 Confiabilidad	43
2.5 Método de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	44
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	46
3.1.1 Análisis estadístico del nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las instituciones educativas	47
3.1.2 Análisis estadístico del nivel de cultura de clan por niveles educativos en las instituciones educativas.	51
3.1.3 Análisis estadístico del nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las instituciones educativas	55
3.1.4 Análisis estadístico del nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las instituciones educativas	60
3.1.5 Prueba de hipótesis.	64
IV. Discusión	71
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	82
VIII. Anexos	
Anexo 1. Artículo científico	87

Anexo 2. Matriz de Consistencia	104
Anexo 3. Cuestionario	106
Anexo 4. Validez del instrumento	108
Anexo 5. Tabla de Excel	114
Anexo 6. Autorizaciones	120

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Cultura organizacional.	40
Tabla 2. Validación de juicio de expertos.	43
Tabla 3. Confiabilidad de la variable cultura organizacional.	44
Tabla 4. Nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.	46
Tabla 5. Nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	47
Tabla 6. Nivel de cultura burocrática entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	48
Tabla 7. Nivel de cultura burocrática en la Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	50
Tabla 8. Nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	51
Tabla 9. Nivel de cultura de clan entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	52
Tabla 10. Nivel de cultura del clan en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	54
Tabla 11. Nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	55

Tabla 12. Nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	57
Tabla 13. Nivel de cultura emprendedora en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	58
Tabla 14. Nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	60
Tabla 15. Nivel de Cultura de mercado entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	61
Tabla 16. Nivel de cultura de mercado en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	62
Tabla 17. Comparación de la cultura organizacional entre las instituciones educativas por la prueba de Kruskal Wallis.	64
Tabla 18. Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura burocrática entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney.	66
Tabla 19. Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura de clan entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney.	67
Tabla 20. Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura emprendedora entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney	68
Tabla 21. Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura de mercado entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney	70

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel comparativo de la cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.	46
Figura 2. Nivel comparativo de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	47
Figura 3. Nivel porcentual de cultura burocrática en las Instituciones Educativas de primaria, No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	49
Figura 4. Niveles porcentuales de la cultura burocrática en la Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	50
Figura 5. Nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	51
Figura 6. Nivel porcentual de cultura de clan entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	53
Figura 7. Niveles porcentuales de cultura clan en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	54
Figura 8. Niveles porcentuales de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.	56

- Figura 9. Nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018. 57
- Figura 10. Nivel de cultura emprendedora en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018. 59
- Figura 11. Nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018. 60
- Figura 12. Nivel de Cultura de mercado entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018. 61
- Figura 13. Nivel de cultura de mercado en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018. 62

Resumen

La presente investigación titulada “Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018. El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

El enfoque de la investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista es cuantitativo. El tipo de investigación es básica y también descriptiva comparativa. El diseño de la investigación es de tipo no experimental transeccional o transversal. De acuerdo con Carrasco (2007), es un muestreo no probabilístico intencional; porque no todos los sujetos de la población fueron elegidos para formar parte de la muestra; y sin utilizar ninguna regla matemática o estadística.

Siendo la muestra intencionada objeto de estudio conformada por 109 docentes de seis Instituciones Educativas pertenecientes a la RED 21, UGEL 04 del distrito de Comas. La técnica aplicada para la elaboración de los resultados es la encuesta y el instrumento usado para la recolección de datos es el cuestionario de escala tipo Likert de elaboración propia.

Se concluye en la investigación que los niveles de la cultura organizacional por niveles educativos son diferentes entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Palabras claves: Cultura organizacional, niveles educativos, instituciones educativas, RED, UGEL.

Abstract

The present research entitled "Comparison of the organizational culture by educational level of the RED 21, UGEL 04 in the district of Comas, 2018. The general objective of the research is to determine the level of organizational culture by educational levels in the Educational Institutions of the NETWORK 21, UGEL 04 in the district of Comas, 2018.

The research approach according to Hernández, Fernández and Baptista is quantitative. The type of research is basic and also descriptive comparative. The research design is of a non-experimental transectional or transversal type. According to Carrasco (2007), it is an intentional non-probabilistic sampling; because not all the subjects of the population were chosen to be part of the sample; and without using any mathematical or statistical rule. Being the intentional sample object of study conformed by 109 teachers of six Educational Institutions pertaining to the NETWORK 21, UGEL 04 of the district of Comes. The technique applied to the elaboration of the results is the survey and the instrument used for data collection is the self-made Likert scale questionnaire.

It is concluded in the research that the levels of the organizational culture by educational levels are different between the Educational Institutions of the NETWORK 21, UGEL 04 in the district of Comas, 2018

Keywords: Organizational culture, educational levels, educational institutions, RED, UGEL.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

De acuerdo con Zapata (2002) en los años 80 la crisis económica fue muy fuerte para Estados Unidos y para los países desarrollados del occidente, pero sucede lo contrario en Japón el cual sobresale con una cultura especial y el éxito en sus empresas presentándose un buen desempeño y eficacia de sus colaboradores.

La crisis económica de los años 80 se manifestó con la caída de las utilidades, problemas financieros, despido del personal y cierre de las empresas. Así también los administradores enfrentaron la escasez de producción y la desmotivación laboral de los empleados. Los investigadores empezaron a analizar las complicaciones que afrontan las multinacionales. Compararon los modos de administración que usan las otras naciones, aparece así la corriente del "management intercultural", primer punto de vista en mostrar la cultura como un antecedente oportuno para las investigaciones de los organismos.

En 1982, en un prestigioso; best seller, «En busca de la excelencia», Peters y Waterman demuestran que en la cultura está lo misterioso de las compañías estadounidenses que permanecen progresando ante el abatimiento de las dificultades. En consecuencia por la enorme preocupación de los administradores surge la investigación de la "cultura organizacional" aparecen interrogantes como: qué hacer, cómo hacer y para qué hacer; para contrarrestar esta situación que afecta la economía.

Podemos reafirmar entonces el papel relevante de la cultura organizacional en los diferentes tipos de organizaciones; preocupación que llevo a los líderes organizacionales a replantear como dirigir una organización para que destaquen todos los miembros y a la vez vayan hacia una misma dirección compartiendo las mismas ideas, costumbres y creencias; que trabajen en equipo. Sintiéndose acogidos, reconocidos, motivados y satisfechos. A su vez perciban y sientan que son piezas fundamentales de toda organización para que funcionen con eficacia, eficiencia y renombre. De esta manera la Cultura organizacional interna trascienda. Por consiguiente al ser reconocidos y formar parte de una cultura organizacional; se comprometan más con lo que hacen, sintiéndose identificados

y orgullosos de formar parte de ella rindiendo mucho más para el beneficio de la organización.

En el Perú, los estudios realizados son pocos, y se han ejecutado siguiendo los esquemas conceptuales y metodológicos americanos. La gerencia peruana moderna no puede obviar lo que representa la cultura organizacional en pro del éxito de una organización o institución, por lo contrario, debe estar atenta de cómo se desempeña, si queremos mejorar en la competitividad y supervivencia de cada organización o institución.

De acuerdo a Ferrando (2013) es necesario realizar un análisis de cómo se ha desarrollado la cultura organizacional a través de las diferentes actividades y como el gerente lo ha planteado para que mejore el desempeño de sus colaboradores. Enfoca la cultura organizacional como un modelo que guía y establece el comportamiento organizacional de los integrantes de la organización.

La tecnología y la globalización de la economía son los rostros del mundo del trabajo organizado; naciendo las preocupaciones de los objetivos de las instituciones tanto públicas y privadas. Por ello es necesario plantear ¿Por qué se debe conocer la cultura organizacional? ¿En qué beneficia a una institución educativa? Cruz (2005), señala que los beneficios fundamentales de la cultura organizacional son: Conseguir una transformación más durable en la institución, instaurar la condición de optimizar la institución, suministrar las innovaciones de técnicas y modos en la manera del propio conocimiento, introducir la exigencia de transformaciones conductuales y descubrimiento de nuevas capacidades, conseguir el considerable control de las pertenencias de la institución, activar el talento humano en la determinación de dificultades e indagación de medios creativos, perfeccionar la responsabilidad personal y grupal. Así también organizar el autodiagnóstico y auto-diseño de la habilidad institucional.

En nuestro entorno local, los directores de las instituciones educativas son los que despiertan diferentes emociones en la creación de la cultura. Los valores, opiniones, propósitos y estilos forman el cimiento en donde la institución educativa asegura su supervivencia, supera los problemas iniciales y progresa. En el lapso del periodo, nuevos integrantes de la institución educativa establecen

transformaciones en la cultura original y la van amoldando a las condiciones que se van presentando hasta crear un “modelo cultural”, siendo muchas veces difícil de cambiar en una institución educativa. Actualmente, hay inquietud de enlazar las expectativas individuales con las grupales a la misión de las instituciones. Esta perseverante investigación nos permitirá comprender que la cultura de una institución educativa se puede ver como un procedimiento de comportamientos y conocimientos sistemáticos que sobreviven en el transcurso del período y presenta como objetivo una posterior adaptabilidad y duración en el profesional contexto en el que nos desarrollamos.

La cultura organizacional en las instituciones educativas es fundamental desarrollarlas para lograr la calidad en la gestión educativa; este logro no se podría llevar a cabo sino contamos con el recurso humano que son nuestros colaboradores y hacen que nuestra cultura organizacional sea más competitiva en el entorno y así pueda perdurar en el tiempo. En los últimos años las instituciones educativas se han visto obligadas a mejorar la calidad en la gestión educativa debido a los cambios del mundo globalizado y la competencia que hoy en día hay entre ellas; apareciendo el término de cultura organizacional; el cual es necesario mejorarlo en el transcurso del tiempo.

Las instituciones educativas tienen que tomar estrategias con la finalidad de poder evaluar y reconocer los valores culturales que son necesarias para las instituciones educativas promoviéndolos y reforzándolos mediante una cultura organizacional; el empleo del marketing es fundamental para atraer, retener y fidelizar a los docentes, estudiantes y padres de familia; mediante el cual se potenciará el servicio educativo que necesitan los estudiantes. En este sentido la cultura organizacional de las instituciones educativas está cambiando, dando paso a la competitividad para brindar servicios de calidad que satisfagan a los docentes, estudiantes y padres de familia que cada día exigen mayores beneficios.

Por lo tanto, toda institución educativa debe tener una cultura organizacional; de tal manera que sus colaboradores se identifiquen con ella, les recuerde sobre la importancia de mantener un buen comportamiento organizacional; en donde se vean reflejados los resultados, logros, alcances y metas. A sí mismo son varias las

instituciones que han fracasado; porque no tuvieron una cultura organizacional fuerte al no prever los riesgos y tomar conciencia de las ventajas de contar con una cultura organizacional fuerte de acuerdo a los cambios de los tiempos modernos.

En las Instituciones Educativas de la RED 21 se observa que algunos docentes no se identifican con la institución; razón por la cual sólo cumplen un horario de trabajo, no quieren dar más de su tiempo, no se comprometen con el trabajo y lo realizan sólo por cumplir; repercutiendo en la calidad organizacional de la institución. Por otro lado, algunos padres de familia no participan en las diversas actividades programadas en la institución aduciendo la falta de tiempo por recarga laboral y otros por desinterés.

Por lo consiguiente hemos visto la necesidad de investigar la comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018, para poder determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Al indagar a nivel internacional se encontraron algunas investigaciones, entre las cuales están:

Demera (2016) hizo un estudio titulado *Análisis de la Cultura Organizacional de la PUCESE, como estrategia de la Gestión Administrativa*. Siendo su objetivo analizar la Cultura Organizacional de la PUCESE como habilidad de la Gestión Administrativa. Se desarrolló la investigación con una fuente bibliográfica a través de libros, tesis, etc.; así como también con una investigación descriptiva de la cultura organizacional de las personas que trabaja en la PUCESE. Se tomó como muestra a los docentes, a los administrativos y de servicio de la PUCESE: Autoridades 6, personal administrativo 60, personal de servicios 13, personal docente 145 sumando un total de 224 personas. Para analizar la investigación eligió el modelo Denison (1997); para realizar un análisis de la cultura organizacional de

la PUCESE como habilidad para la gestión administrativa. Se usó la web E-ENCUESTA. Se concluyó que la Misión y el Involucramiento son los enfoques culturales con enorme aceptación dentro de la organización, determinando que existe una dirección clara y metas que sirven para una adecuada organización y se involucra a los trabajadores creando un sentido de propiedad y responsabilidad. Así mismo se determinó que la Adaptabilidad y Consistencia son los enfoques culturales con mínima aceptación dentro de la organización, determinando que tiene dificultades de cambio y de asumir riesgos frente a las demandas del entorno.

García (2016) investigó sobre *La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de una institución educativa*. Como objeto de estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Institución Educativa Distrital El Carmen de Santa Marta Magdalena. El estudio fue descriptivo, correspondiendo a un modelo correlacional y diseño no experimental. La investigación respondió a un estudio transversal o transeccional. La población de estudio son los 46 docentes y 4 directivos siendo un total de 50 trabajadores. Se preparó un cuestionario con escala de Likert con 36 ítems a partir de 5 alternativas como: Siempre; Casi Siempre; A Veces, Casi Nunca y Nunca. Se concluyó que en ocasiones se incentivan la decisión individual del docente y que ciertas veces las decisiones grupales de los colaboradores. Aproximadamente la cultura organizacional se fundamenta en las costumbres, y existe una orden definido. Perennemente debe someterse a reglas, y que todo es informado por escrito. La dimensión tipo de cultura organizacional es burocrática. En la institución casi nunca existen creencias compartidas. Sin embargo, siempre existen valores compartidos y que los valores trasgrede siempre en su desempeño laboral. La dimensión elementos de la cultura organizacional, el elemento predominante es la ética, y que el indicador creencias evidencia dificultades. A veces hay posibilidades de ascenso y que en algunas oportunidades se le ofrece estudios de perfeccionamiento profesional.

González (2015) realizó un estudio titulado *Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. Cuyo propósito fue establecer el grado de relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores de Educación Media General. El estudio fue de tipo

descriptivo y de tipo correlacional no experimental. A su vez la investigación es de tipo de diseño transeccional o transversal. La población fue de las escuelas técnicas del municipio de Mara estado Zulia conformada por 10 directivos y 210 profesores, sumando 220 personas; estimada una población determinada según Chávez (2007) compuesta “por 100 unidades”. La muestra de estudio estuvo ajustada con 10 directivos, y en el caso de los profesores fue elemental reducir la muestra para facilitar la investigación; quedando 68 profesores, sumando un total 78 personas. Por lo cual se deduzco que, si prevalece una relación alta, lo que demuestra que la variable Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral también crecen en forma alta.

Ovelar (2013) investigó sobre *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. El propósito del estudio fue analizar cómo es la Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este. La metodología es basada bajo un enfoque mixto, respecto al análisis cuantitativo el método fue descriptivo y como técnica para acumulo de averiguación se usó el cuestionario de escala sumativa tipo Likert y para el procedimiento de estudios de datos se utilizó el programa estadístico SPSS (v 20). En el estudio cualitativo, el método fue descriptivo y como técnica el cuestionario abierto y para el procedimiento de estudios de datos se usó Análisis de contenido. Está investigación se centró en tres sujetos que son: Estudiantes, profesores y funcionarios. La muestra estuvo conformada por 370 estudiantes, 159 profesores y 118 funcionarios. Concluyó que la Cultura Organizacional de la Universidad del Este está más orientada a los resultados y a los sujetos; la institución se preocupa por la satisfacción de sus integrantes y que las decisiones relevantes tienen que ser asumidas por grupos o comisiones.

Borges (2013) efectuó una investigación titulada *Análisis de la cultura organizacional de una institución educativa. El caso del Centro de Estudios Las Américas. Periodo de estudio 2011 – 2012*. Presentó el objetivo Comparar los aspectos de la cultura organizacional forjada por el creador, y como es vista por los miembros de la institución. Es una investigación de tipo aplicada, de estudio no experimental, de corte transversal. Su transcendencia fue descriptiva y de enfoque cualitativo. Los sujetos estuvieron conformados por el personal docente, administrativo y estudiantes del Centro de Estudios Las Américas de la ciudad de

Xalapa, Veracruz. Con una muestra de 45 estudiantes. Las técnicas usadas para recolección de datos fueron la observación, la entrevista y el grupo focal; los instrumentos fueron la guía de observación, la cédula de entrevista y la grabadora para los equipos de estudiantes. Concluyendo que hay particularidades que dificultan una conveniente jerarquía como una positiva identidad de los maestros, administrativos y estudiantes.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Las siguientes tesis nacionales son:

Rojas y Távora (2017) investigó sobre *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. El objetivo de estudio fue instaurar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Universidad Marcelino Champagnat. La investigación es cuantitativa, de tipo transversal y el diseño es correlacional no causal – bivariado. El campo de estudio estuvo formado por 124 trabajadores. El tipo de muestra es no probabilístico porque la investigación tomó a todos los sujetos. Llegando a las siguientes conclusiones: que hay una correlación importante entre Cultura Organizacional y Satisfacción laboral porque existen valores definidos para lograr la identificación de sus colaboradores. A su vez hay una correlación importante de la identidad con la satisfacción laboral de la universidad. También existe una correlación importante en las comunicaciones y satisfacciones laborales, facilitando los canales de comunicación, entre los colaboradores de la universidad Marcelino Champagnat.

Miranda (2016) en su investigación titulada *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin*. Cuyo objetivo fue confirmar la influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin de Trujillo en el año 2015. El método de estudio usado es inductivo- Deductivo; partiendo de la información de la realidad problemática (específico); a partir de la dificultad, los objetivos y la teoría, se llega a los resultados (general) y es deductivo porque parte de los diferentes argumentos para llegar a una conclusión. El estudio es básico, por su profundidad es

explicativa. El tipo de muestra fue de muestreo no probabilístico estratificada, conformada en 57 colaboradores y 27 administrativos. Como resultado se dedujo que el tipo de Cultura Organizacional en la institución educativa Ciencias Lord Kelvin es fuerte en un 55.6% para los trabajadores administrativos y 56.1% para los docentes; es media en un 44.4% para los trabajadores administrativos y 42.1% para los docentes, el 1.8% de los maestros piensa que la institución tiene una cultura organizacional débil; estos fundamentos demuestran que prevalecen la cultura organizacional fuerte.

Macedo y Zamora (2015) realizaron una investigación titulada *Cultura Organizacional y Clima Organizacional del personal que labora en la Institución Educativa primaria secundaria Santo Cristo de Bagazán, Belén – 2014*. Siendo su intención de estudio averiguar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Clima Organizacional. La finalidad del estudio, es aplicada y el tipo del diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada 103 docentes nombrados y 17 docentes contratados; dando un total de 120 docentes. El personal no docente nombrado lo conforman 30 personas y contratado 6, siendo un total de 36 personales no docente. Según la investigación realizada se concluyó que el nivel de cultura organizacional que tienen los trabajadores de la Institución Educativa Santo Cristo de Bagazán es malo.

Villarrubia (2015) en la investigación *Relación entre la cultura organizacional, clima organizacional y la Gestión Pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2014*. Siendo el objeto de estudio establecer la relación que tiene la cultura organizacional y la gestión pedagógica. El estudio fue de tipo básico, porque los resultados van a enriquecer el conocimiento científico y no será aprovechado de inmediato en la solución del problema. Pertenece al nivel descriptivo, con diseño correlacional ya que describe la relación entre ellas. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, 3 directivos y 10 administradores. La investigación concluyó que hay una relación valiosa y continua entre la cultura organizacional, el clima organizacional y la gestión pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete; por lo tanto, a un excelente nivel de cultura organizacional y clima organizacional será una sobresaliente Gestión Pedagógica.

También señaló que hay una dependencia valiosa y continúa entre clima organizacional y la Gestión Pedagógica; porque a más cooperación en las labores y óptima toma de decisiones de los docentes conlleva a una sobresaliente comunicación, motivación y sobresaliente relaciones interpersonales entre los directivos y docentes.

Turpo (2014) investigó sobre *Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. Cuyo propósito fue precisar la estimación del perfil de la institución en relación con Cultura Organizacional y calidad de servicios educativos, como la apreciación de los estudiantes, padres, docentes y público externo de la UPEU, filial Tarapoto, año 2013. El estudio fue descriptivo, correlacional, transaccional, siendo la finalidad identificar la correspondencia de la cultura organizacional, perfil institucional y calidad de los servicios como la apreciación de los estudiantes, padres y público exterior. Este estudio es cuantitativo porque tiene tres cuestionarios de tipo Likert. La muestra fue de 221 estudiantes, 135 padres de familia, 63 docentes universitarios, 158 público exterior, sumando 578 sujetos. Como resultado se encontró que tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional: cultura social y cultura espiritual, como la apreciación de los estudiantes de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013 y también tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional, como la apreciación del público exterior de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Definiciones de la cultura

Según Llanos (2016)

Que cultura- por un lado- hace referencia a aquellas características que permiten a una persona o grupo mantener su identidad propia; como la cultura de cada comunidad; región y país, y por otro lado está

cuando se refiere a personas versadas en varios temas- es decir- su nivel de conocimiento en variedad de temas.

De acuerdo con Chiavenato (2015) “La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra”. (p. 120)

Podemos decir entonces que la cultura tiene valores, prácticas, ritos y tradiciones; es decir es la manera de comportarse, las habilidades y propósitos que se comunican de una familia a otra.

Por otro lado, Fisclier (1992) como psicólogo social, entiende la cultura

como un conjunto de saberes, significaciones y prácticas socialmente compartidas en una situación por unos individuos, unos grupos o una sociedad; que representa un modelo de comprensión de las experiencias, de las actitudes y de los juicios de otros y de nosotros mismos, referidos a los acontecimientos; y que proporciona a los miembros de un grupo un repertorio y constituye un modelo de significaciones socialmente compartidas que les permiten comportarse y actuar de manera adaptada en el seno de una sociedad.

De la definición anterior se concluye que cultura es una agrupación de conocimientos, alcances y experiencias sociales que se comparten entre los sujetos, familia y una nación; que conducen la manera de ser y comportamiento de una persona tanto en forma individual o colectiva dentro de una sociedad.

1.3.1 Definición de cultura organizacional

Tenemos los siguientes autores que definen la cultura organizacional:

Según Hellriegel y Slocum (2004, p. 378) “La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo”.

Entendemos entonces que la cultura organizacional es un modelo de dogmas, perspectivas, doctrinas, valores, cualidades y comportamientos que conducen a todos los integrantes de una institución educativa y que se va mejorando con el tiempo.

Por otro lado, Robbins y Judge (2017, p. 527) “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás”.

Según la definición del autor la cultura organizacional es un procedimiento de conocimiento participativo en donde cada uno de los integrantes de una institución educativa hace que se diferencia de las otras instituciones educativas.

Así mismo Adler y Marquardt (2005, p. 63) “La cultura organizacional es un conjunto de reglas relativamente estables que se comparte sobre cómo comportarse, así como una serie de valores sobre lo que es importante”.

Siguiendo la definición del autor nos dice que la cultura organizacional es una agrupación de modelos establecidos compartidos entre todos los miembros de una institución que orienta la forma de cómo sobrellevarse y que valores conducen a la organización.

Así también Chiavenato (2007, p. 84)

La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización.

Podemos afirmar entonces que la cultura organizacional son reglas que no están redactadas y que orienta la conducta de los sujetos de una organización. A sí mismo es un conjunto de prácticas y

convicciones determinadas por medio de modelos, virtudes, cualidades y perspectivas que asumen todos los sujetos de la organización; la cual es una característica que prevalece en la institución.

Por lo expuesto en las definiciones anteriores asumimos el concepto de Hellriegel y Slocum (2004) en donde la cultura organizacional es un paradigma de dogmas, perspectivas, doctrinas, valores, cualidades y hábitos en donde todos los miembros de una institución educativa tienen o lo van adquiriendo y se va mejorando en el transcurso del tiempo; que hace que se diferencie de cada una de ellas.

1.3.2. Niveles de la cultura organizacional

Schein (1984) citado por Sheen (2017, p. 27,28)

Edgar Schein menciona los siguientes niveles en la cultura:

- El nivel exterior, están los nombrados aparatos. Son las partes perceptibles pero no siempre asequibles. Ejemplo: La infraestructura de la institución, la disposición de los espacios de trabajo, los signos visuales, el código de vestir, los patrones de conducta visibles o audibles, las normas escritas y otros documentos.

Llevándolo al campo educativo de una institución educativa nos hace referencia a las partes visibles como es la construcción, los ambientes de trabajo, lo que se puede percibir de la institución; incluyendo la manera de comportarse de cada uno de los miembros de la institución educativa. A su vez el color característicos de los uniformes tanto del personal docente como el de los estudiantes que lo identifican como una institución y que hace que se distinga de las otras. Así mismo las reglas redactadas y los procedimientos administrativos que se tienen que cumplir.

- El segundo nivel, el intermedio, están los valores declarados que la organización conscientemente abraza y comunica. Ayudan a entender, hasta

cierto punto, la conducta de los empleados y la razón de ser de los elementos del nivel externo.

Este nivel comprende las acciones establecidas por los miembros antiguos de la institución educativa; los cuales son enseñados a los nuevos participantes de la entidad pedagógica; es decir la manera de comportarse y conducirse para formar parte de ella.

- El tercer nivel, el profundo, están las creencias básicas, aquello que permite comprender por qué los integrantes de una organización piensan y actúan de cierta forma. En este nivel residen los valores inconscientes, que sin necesidad de estar escritos son los que tipifican la organización. Ejemplo: que es el éxito para una empresa, que es la igualdad en el trabajo, que significa el respeto, qué importancia se concede al balance trabajo/familia, etc.

En este nivel, los dogmas son los elementos fundamentales que ayudan a entender el pensamiento y la manera de conducirse que tienen los participantes de una institución educativa en donde los miembros que pertenecen a una institución transmitan la cultura unos a otros sin necesidad de estar plasmados en documentos, ellos lo ponen en práctica al trabajar en equipo, respetándose y en donde cada uno de ellos son piezas fundamentales para la evolución y progreso de la institución educativa en donde predomina el compromiso e identidad institucional.

1.3.3 Clasificación de la cultura organizacional

Según lo señalado por (Luna, 2010, p. 200) hay dos clases de cultura organizacional; la cultura fuerte y la cultura débil. Siendo relevante tomarlas en cuenta:

Cultura fuerte. - Es representada por colaboradores que actúan con valores elementales. Mientras más actúan admitiendo estas cualidades y virtudes, más fuerte será la cultura y ejercerá enorme fuerza en la manera de conducirse.

Cultura débil. - La cultura de una organización puede ser débil y estar fragmentada ya que existen muchas subculturas, pocos valores y normas de conducta que se

comparten en general y hay pocas tradiciones sagradas. En las organizaciones con culturas débiles existe escasa unión entre las unidades organizacionales; los altos directivos no aceptan ninguna filosofía comercial ni muestran compromisos con valores específicos o enaltecen el uso de prácticas de operaciones particulares. Debido a la carencia de valores comunes o enfoques de negocios establecidos, los integrantes de la organización no tienen una buena impresión de identidad colectiva.

1.3.4 Funciones de la cultura organizacional

Castañeda, Ortega y García (2006, p. 6) señalan lo fundamental que es conocer las funciones de la cultura organizacional de la institución educativa para poder mejorar la gestión educativa a través de la innovación y así involucrar a todos los miembros de la institución.

La cultura transfiere un sentido de identidad para los miembros de la organización.

La cultura organizacional transmite la identidad organizacional; a través de la colaboración de los participantes de la entidad pedagógica en la realización de la misión, visión y objetivos de la institución educativa generando un compromiso con las creencias, valores, costumbres; los cuales son compartidos por todos los participantes de la institución educativa.

Se facilita la generación de compromiso colectivo más que individualmente.

Al tomar conciencia de la relevancia de contribuir con un buen desempeño en un equipo de trabajo para el logro de las metas y objetivos institucionales asumen el compromiso de trabajar en conjunto por sobre el trabajo individualista.

La cultura releva la estabilidad del sistema social.

Los docentes al sentirse identificados, comprometidos, reconocidos por su desempeño y conscientes de formar parte de una cultura organizacional de la institución educativa se sienten más estables y seguros de formar parte de la organización.

1.3.5 Dimensiones de la cultura organizacional

Según Hellriegel y Slocum (2004) considera como tipos de cultura organizacional la cultura burocrática, la cultura de clan, la cultura emprendedora y la cultura de mercado; pero para la presente investigación lo consideramos como dimensiones.

Los colaboradores que trabajan en una institución educativa que concuerdan en una cultura organizacional fuerte; es una cultura eficiente, donde van a estar más identificados, comprometidos y por lo tanto más satisfechos en las funciones que ellos realicen.

Cultura burocrática. - Está referida a una institución que organiza la formalidad, las reglas, los métodos de ejecución determinados como norma. Este tipo de organización se ven reflejadas en las instituciones públicas que se basan en los manuales de funciones y procedimientos donde las tareas, responsabilidades y autoridades están determinadas para todos los colaboradores a través de los documentos de gestión. Los colaboradores piensan que su obligación es actuar según los manuales y continuar las instrucciones a cabalidad; los cuales muchas veces hacen que estos procedimientos sean tediosos, lentos y burocráticos.

Cultura de clan. - Es una cultura basada en la tradición, lealtad, el compromiso, el equipo de trabajo, administrarse uno mismo y la persuasión. Los participantes de la institución educativa reconocen que su compromiso va más allá de un sueldo. El compromiso que tiene el colaborador a futuro con la entidad pedagógica viene ser la lealtad que ellos demuestran hacia la institución el cual es reemplazado por el compromiso a futuro de la entidad pedagógica con el colaborador al sentirse seguros; ya que los colaboradores sienten que la institución reconocerá su compromiso con un trato justo con el incremento de sueldos, ascensos y reconocimiento de su desempeño profesional.

La cultura de clan logra el trabajo en equipo y clima institucional por medio de un largo proceso de transformación en la manera de actuar de los colaboradores. Los colaboradores más antiguos sirven como ejemplos para los colaboradores principiantes. El clan es consecuente con su tradición, documenta

sus orígenes y festeja sus costumbres. Los colaboradores cooperan y se identifican con su cultura dando una imagen institucional. Las manifestaciones en hechos oficiales fortalecen sus valores. Sienten una fuerte pasión e identidad con el presente y futuro; cumpliendo sus funciones sin sentirse presionados con la institución.

Las metas, emociones y percepciones avivan la comunicación, la coordinación e integración. La presión que ejercen los colaboradores a los otros colaboradores es fuerte. De acuerdo a las clases de reglas, la cultura consigue crear una conducta donde se toma compromisos y asumen cambios. El triunfo depende del compromiso e identificación que asumen los clientes internos hacia los clientes externos; en donde cada uno de ellos son piezas fundamentales en el resultado de metas.

Cultura emprendedora. - La cultura emprendedora de la institución educativa está representada altamente por niveles de riesgos, dinamismo y creatividad en los diferentes proyectos que realiza la institución para superar las competencias. Este emprendimiento busca tener colaboradores proactivos o en consecuencia capacitarlos para que adquieran esta cualidad. Este tipo de cultura cambia, evoluciona y progresa. Da prioridad a la decisión propia del colaborador, la variabilidad y la independencia promueven el desarrollo; el cual es estimulado. La invención y el ánimo empresarial son valores que le caracterizan a este tipo de cultura organizacional.

Cultura de mercado. - Es una cultura financiera que busca el crecimiento a través de ventas, rentabilidad y participación en el mercado. Está orientada a las ganancias. Los tratos entre los colaboradores y la institución son convenidos y se pactan anticipadamente los deberes por ambas partes. El colaborador se compromete a cierto grado de trabajo y la institución ofrece un valor determinado de sueldo en estímulo. Los colaboradores serán remunerados de acuerdo a su nivel de desempeño según el acuerdo entre ambos. Ninguna de las dos partes puede reclamar un trabajo eficiente o sueldo por algo que no se estipuló en el contrato o acuerdo. La institución no brinda seguridad y el colaborador no da su palabra o

compromiso de ser leal con la institución; el contrato se renueva anualmente siempre y cuando el colaborador realice un buen trabajo.

Al no tener un contrato que defina su estabilidad laboral por parte del colaborador con el empleador habrá un débil proceso de relaciones interpersonales. La cultura de mercado valora la individualidad, la independencia y anima a los colaboradores que persigan sus propios objetivos financieros. (pp. 387-391)

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación contribuye en el aporte teórico afianzando los conocimientos científicos de la cultura organizacional. Vale recalcar que hay varios estudios referido a la cultura organizacional, pero no hay una investigación realizada para determinar el nivel de la cultura organizacional por niveles educativos en las instituciones educativas de la RED 21, en el distrito de Comas, 2018 y así mismo poder conocer el nivel de cultura burocrática, nivel de cultura de clan, nivel de cultura emprendedora o nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las instituciones educativas de la RED 21, UGEL 04, en el distrito de Comas, 2018.

Justificación práctica

Los resultados de la presente investigación nos determinarán el nivel fuerte o débil de la variable mencionada, para mejorar la gestión de la organización en las instituciones educativas; en donde el liderazgo del director es la llave para el éxito en cada una de las instituciones educativas de la RED 21, tomando en cuenta a cada uno de los colaboradores y estos a su vez sean reconocidos como parte importante de la organización y así mismo se sienta identificados, comprometidos, fidelizados con la labor o función que realizan.

Justificación metodológica

En la justificación metodológica, la investigación tiene por objeto determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018; siguiendo la línea de los resultados responde a un enfoque cuantitativo, de tipo básica y también descriptivo comparativo; el cual servirá de base para futuras investigaciones.

Justificación social

Está investigación tiene un alcance social debido a que presenta a los directores de las instituciones educativas aspectos que deben ser corregidos, mejorados,

continuados o potenciados para garantizar una fuerte cultura organizacional en donde los colaboradores se sientan más comprometidos, fidelizados y sobre todo motivados, felices de pertenecer a una cultura organizacional en donde se prime el trabajo en equipo, en donde cada uno de ellos forman parte de una familia; siendo reconocidos y valorados como colaboradores imprescindibles para el éxito de la organización.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar el nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

1.7.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El nivel de cultura burocrática por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 2

El nivel de cultura de clan por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 3

El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 4

El nivel de cultura de mercado por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

II. Método

2.1.1 Enfoque

En la presente investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque es cuantitativo porque es un cúmulo de conocimientos secuenciales y que son demostrados. Presentando las siguientes características debido a que el investigador trata un problema determinado y preciso. Examina lo que se ha estudiado antes para luego definir su marco teórico y de ahí proceder sus hipótesis; estas hipótesis se realizan antes de analizar y recolectar los hechos. La recolección de hechos está basados en la evaluación, se calculan las variables presentadas en las hipótesis. Las mediciones se presentan en cantidades, que son analizados mediante datos estadísticos y se determina una serie de conclusiones con relación a las hipótesis.

Por lo cual se puede concluir que el enfoque mide fenómenos que no pueden verse afectados por el investigador analizando la realidad objetiva y al final aportando la generalización de resultados.

2.1.2 Tipo de investigación

Según Carrasco (2007) la investigación realizada pertenece al tipo de Investigación básica; porque no tiene fines próximos; ya que sólo busca aumentar y estudiar las teorías existentes de la realidad. (p. 43).

Así mismo es descriptivo comparativo; porque va a describir de manera comparativa las peculiaridades de los sucesos y acontecimientos que vamos a observar. De acuerdo con Bisquerra (2011) “un estudio comparativo busca caracterizar un fenómeno o hecho en base a la información recogida de varias muestras; asimismo son estudios en el cual existen dos o más poblaciones y donde se requiere comparar algunas variables para contrastar una o varias hipótesis.” (p. 65)

2.1.3 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 149-155) el presente estudio es de diseño no experimental porque son estudios que se realizan sin el manejo intencional de la variable y sólo se observa las evidencias en su contexto

para luego estudiarlos. Siendo su clasificación según el tipo de diseño no experimental transeccional o transversal; porque recogen hechos en un determinado y momento único.

Estos diseños transeccionales se dividen en descriptivo; porque tienen como propósito investigar la circunstancia de las particularidades o grados de una o más variables en una población para darle su descripción. El modo está en situar en una o varias variables a un conjunto de sujetos, seres vivos o no vivos, escenarios, circunstancias, acontecimientos, sociedades, etc.

2.2 Variables, operacionalización de las variables

2.2.1 Variable conceptual

Según Hellriegel y Slocum (2004, p. 378) “La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el paso del tiempo”.

2.2.2 Variable operacionalización

De acuerdo con Carrasco (2007) define la operacionalización de variable como “un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico”. (p. 226)

Por lo expuesto por el autor podemos indicar que la operacionalización de la variable es desagregar, descomponer en sus partes las dimensiones, los indicadores e ítems.

Se operacionalizo la variable cultura organizacional tomando en cuenta los tipos de cultura organizacional propuesta por Hellriegel y Slocum (2004); las cuales en nuestro trabajo de investigación son las siguientes dimensiones: cultura burocrática, cultura de clan, cultura emprendedora y la cultura de mercado; de los cuales se desprendió los indicadores e ítems para cada dimensión.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Cultura organizacional.

Dimensi ones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Cultura burocráti ca	Formaliza las reglas	Del 1 al 4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Nivel Fuerte (144- 240)
	Cumple normas	Del 5 al 7		
	Cumple responsabili dades	Del 8 al 12		
Cultura de Clan	La tradición	13		Nivel Débil (48-143)
	La lealtad	14		
	Compromis o	Del 15 al 17 Del 19 al 21		
	Equipo de trabajo Clima institucional	Del 22 al 24		
Cultura emprend edora	Riesgos	Del 25 al 28		
	Dinamismo	Del 29 al 30		
	Creatividad	Del 31 al 32		
	Innovación	Del 33 al 36		
Cultura de mercado	Negociación	Del 37 al 42		
	Objetivos individuales	Del 43 al 48		

2.3 Población y muestra

Según lo señalado por Carrasco (2007) la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (p. 236)

De acuerdo con la precisión del autor la población es la agrupación de sujetos que corresponden al contexto en el cual se va a llevar a cabo el estudio.

Siguiendo con Carrasco (2007) es una muestra no probabilística; porque no todos los sujetos de la población fueron elegidos para formar parte de la muestra; y a la vez corresponde a las muestras intencionadas; porque fue utilizada para esta investigación sin utilizar ninguna regla matemática o estadística. (p. 243)

Es por eso que la muestra intencionada objeto de estudio, lo conforman los 109 docentes de seis Instituciones Educativas pertenecientes a la RED 21, UGEL 04 del distrito de Comas.

Muestras de estudio:

Instituciones Educativas Inicial: N° 337

N° 895

Instituciones Educativas de primaria: N° 2055 Primero de Abril

N° 8158 Isabel Flores de Oliva

Instituciones Educativas de Secundaria: Juan Pablo Vizcardo Guzmán

La Alborada Francesa

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica que se ha utilizado es la encuesta que de acuerdo con Carrasco (2007) “la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”. (p. 314)

Según lo planteado por el autor la encuesta es un método usado para los estudios sociales; el cual es muy utilizado por ser sencillo y objetivo para la acumulación de indagación. Esta encuesta nos permitió determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 del distrito de Comas, 2018.

2.4.2 Instrumento

El instrumento usado para la recopilación de datos es el cuestionario de elaboración propia. Este instrumento es de tipo escala Likert.

Ficha técnica del instrumento: Anexo 4

Denominación: Cuestionario sobre la variable Cultura organizacional

Autora: La investigadora

Objetivo: Determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Tiempo de aplicación: Tiene una duración de 20 a 25 minutos.

Dimensiones: Cultura burocrática, cultura de clan, cultura emprendedora y cultura de mercado.

Estructura: El cuestionario tiene 48 ítems; siendo sus respuestas politómicas.

Escalas de medición: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4 y Siempre 5.

Calificación: La calificación es manual.

Puntuación: El intervalo de la variable cultura organizacional en el nivel débil es de 48 hasta 143 y en el nivel fuerte el intervalo es de 144 hasta 240. Referente a las dimensiones los intervalos comprende en el nivel débil de 12 hasta 35 y en el nivel fuerte de 36 hasta 60.

2.4.3 Validación

Según Carrasco (2007) la validez “consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio”. (p. 336)

La validez es importante porque nos dan la confiabilidad de que el instrumento este bien elaborado midiendo con exactitud y veracidad la variable que es investigada.

De acuerdo a Carrasco (2007) la validez de contenido “es la evaluación del instrumento de investigación respecto a la coherencia, veracidad, secuencia y

dominio del contenido (variables, indicadores e índices), de aquello que se mide”. (p. 337).

Podemos concluir que la validez del contenido es la valoración del instrumento de estudio depende de la relación, autenticidad, continuidad de los indicadores con los ítems utilizados y que estos estén de acuerdo a las dimensiones de la cultura organizacional.

La validez del instrumento fue realizada por juicio de tres expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo quienes determinaron que el instrumento es aplicable entre ellos tenemos:

Tabla 2.

Validación de juicio de expertos.

Dra. Betty Trujillo Medrano	Aplicable
Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe	Aplicable

2.4.4 Confiabilidad

De acuerdo con Carrasco (2007) la confiabilidad “es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo.” (p. 339)

Podemos resumir que la confiabilidad nos da esa seguridad de que se obtengan los mismos resultados al emplear las pruebas a un mismo sujeto o grupo de sujetos varias veces y en diferentes fechas.

Se realizó una prueba piloto para medir el grado de confiabilidad del instrumento con 30 colaboradores de la Institución Educativa 3057 Santa Rosa de Carabayllo; el cual se comprobó la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, logrando un puntaje de ,896 que es considerado como un nivel bueno. Tuvimos el consentimiento respectivo para realizar la prueba piloto gracias a la disposición de los directivos y de los docentes de la institución educativa mencionada.

Tabla 3.

Confiabilidad de la variable cultura organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	48

2.5 Método de análisis de datos

El método de análisis usado es del software estadístico SPSS versión 24 que es un software estadístico que nos ayudó a la representación de los datos.

2.6 Aspectos éticos

Los aspectos éticos tenidos es que se aplicó las encuestas con el consentimiento respectivo de las autoridades de las Instituciones Educativas pertenecientes de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018. A su vez los encuestados fueron informados del procedimiento de la encuesta, las encuestas son anónimas y no se manipularon los resultados.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 4.

Nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

			Instituciones Educativas						Total
			Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	N° 2055 Primero de Abril	N° 337	N° 895	N° 8158 Isabel Flores de Oliva	La Alborada Francesa	
La cultura organizacional	Débil	fi	23	28	11	7	11	29	109
		% fi	21,1%	25,7%	10,1%	6,4%	10,1%	26,6%	100,0%
Total		n	23	28	11	7	11	29	109
		% fi	21,1%	25,7%	10,1%	6,4%	10,1%	26,6%	100,0%

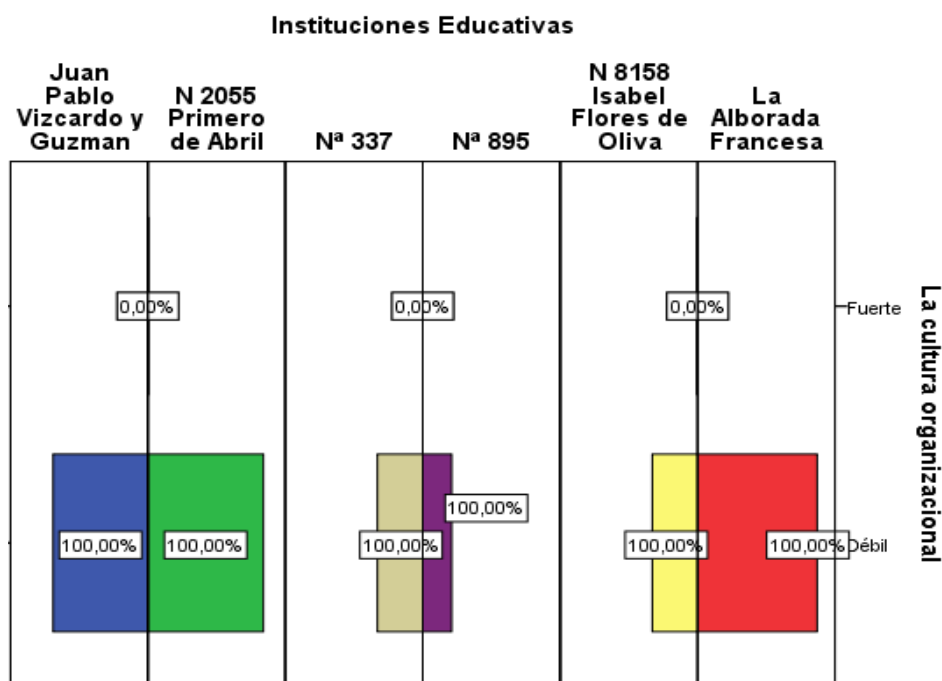


Figura 1. Nivel comparativo de la cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Después del recojo de los datos, se aprecian los niveles de la cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, como se aprecia en la tabla 4 y figura 1, el 100% de los encuestados manifiestan que el nivel de la cultura organizacional es débil.

3.1.1 Análisis estadístico del nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las instituciones educativas

Después de conocer el comportamiento por niveles de manera general de la variable de estudio, a continuación, se presentan los resultados por niveles educativos en cuanto a las dimensiones, así tenemos a.

Tabla 5.

Nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

			Instituciones Educativas		
			N° 337	N° 895	Total
Cultura burocrática	Débil	Recuento	5	0	5
		% del total	27,8%	0,0%	27,8%
	Fuerte	Recuento	6	7	13
		% del total	33,3%	38,9%	72,2%
Total	Recuento	11	7	18	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

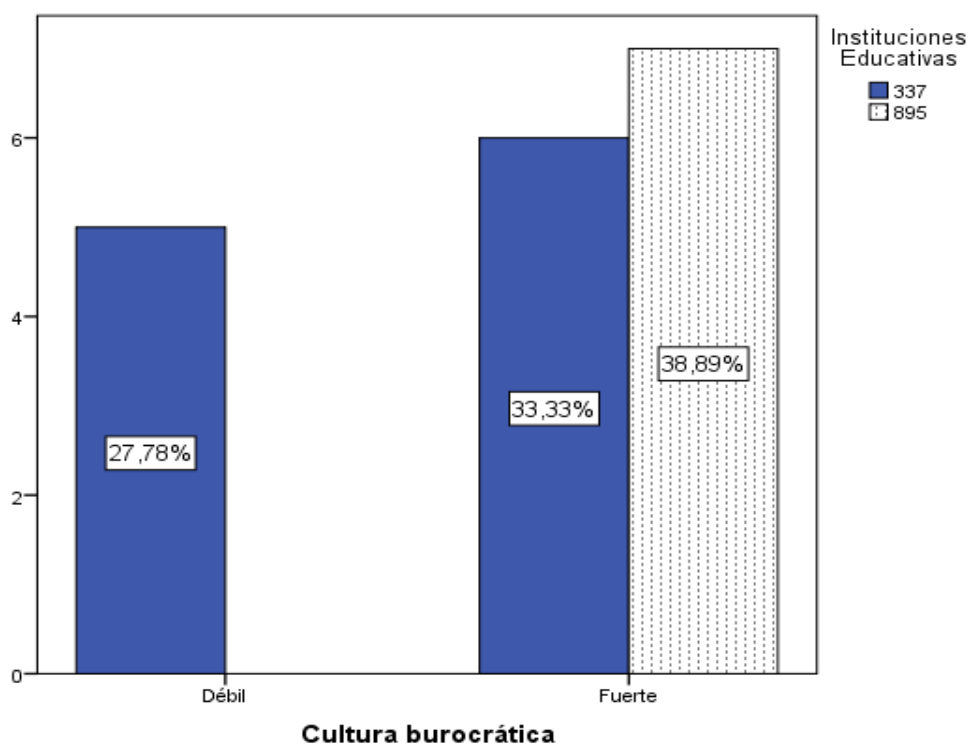


Figura 2. Nivel comparativo de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

En cuanto a los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, se tiene al 27.8% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 0% de los encuestado de la Institución Inicial manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura burocrática y el 33.3% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 38.9% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 6.

Nivel de cultura burocrática entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y NO 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			N 2055 Primero de Abril	N 8158 Isabel Flores de Oliva	Total
Cultura burocrática	Débil	Recuento	2	1	3
		% del total	5,1%	2,6%	7,7%
	Fuerte	Recuento	26	10	36
		% del total	66,7%	25,6%	92,3%
Total		Recuento	28	11	39
		% del total	71,8%	28,2%	100,0%

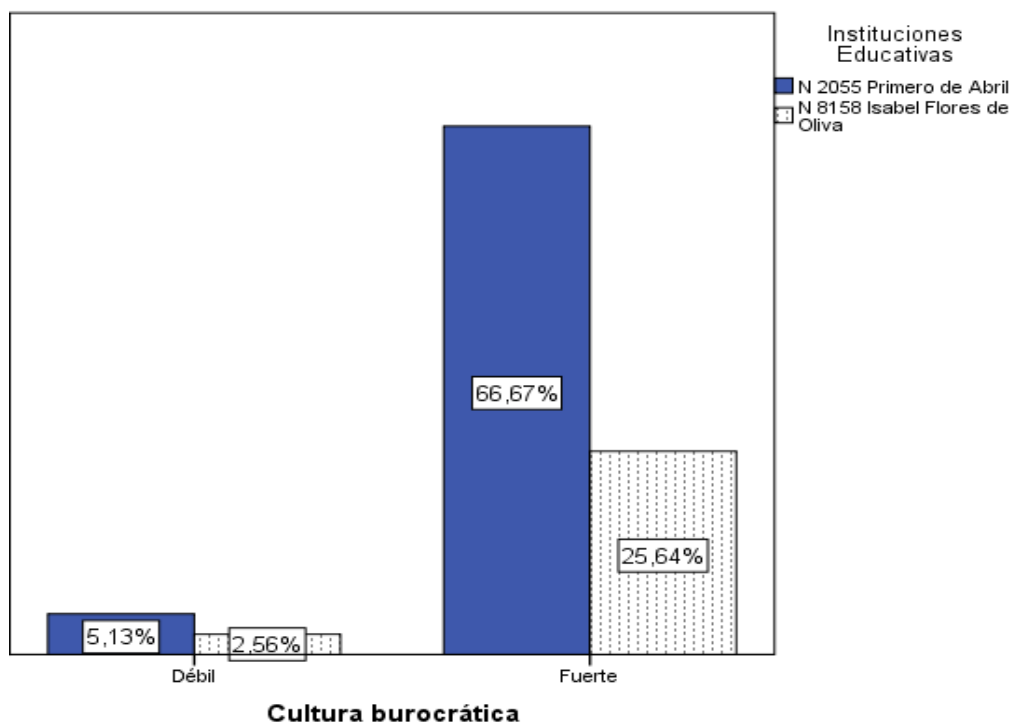


Figura 3. Nivel porcentual de cultura burocrática en las Instituciones Educativas de primaria, No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 5.1% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de abril y el 2.6% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura burocrática es débil, mientras que el 66.7% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 25.6% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura burocrática es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 7.

Nivel de cultura burocrática en la Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	La Alborada Francesa	Total
Cultura burocrática	Débil	Recuento	1	6	7
		% del total	1,9%	11,5%	13,5%
	Fuerte	Recuento	22	23	45
		% del total	42,3%	44,2%	86,5%
Total	Recuento	23	29	52	
	% del total	44,2%	55,8%	100,0%	

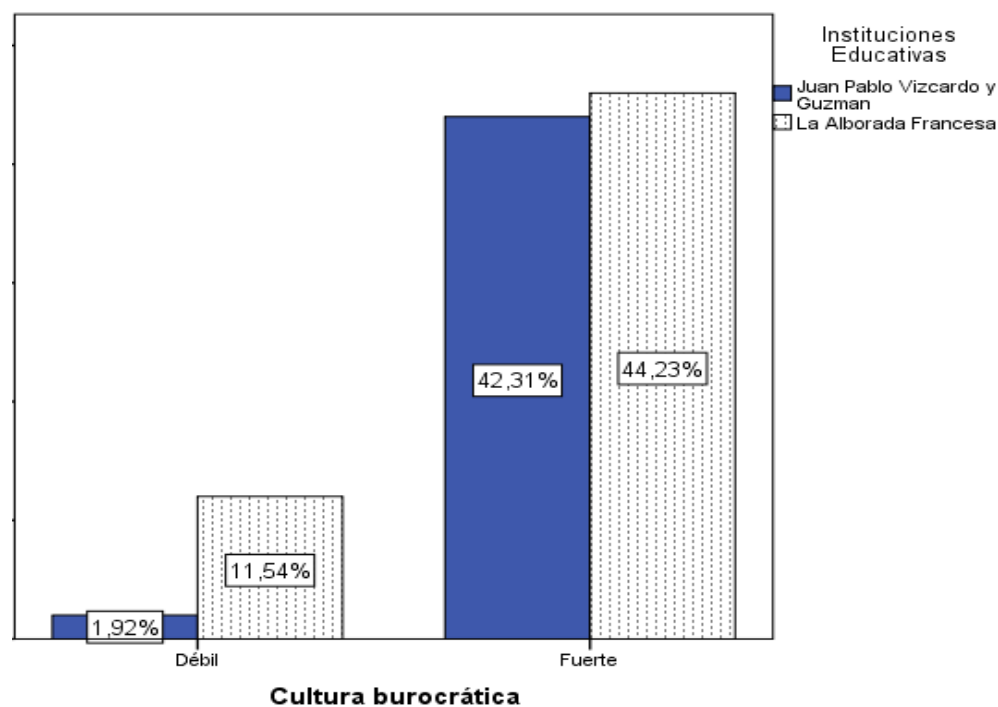


Figura 4. Niveles porcentuales de la cultura burocrática en la Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 1.9% de los encuestados de la Institución Educativa

Juan Pablo Vizcardo y el 11.5% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura burocrática es débil, mientras que el 42.3% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 44.2% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura burocrática es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

3.1.2 Análisis estadístico del nivel de cultura de clan por niveles educativos en las instituciones educativas.

Tabla 8.

Nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

			Instituciones Educativas		Total
			N° 337	N° 895	
Cultura de clan	Débil	Recuento	6	0	6
		% del total	33,3%	0,0%	33,3%
	Fuerte	Recuento	5	7	12
		% del total	27,8%	38,9%	66,7%
Total		Recuento	11	7	18
		% del total	61,1%	38,9%	100,0%

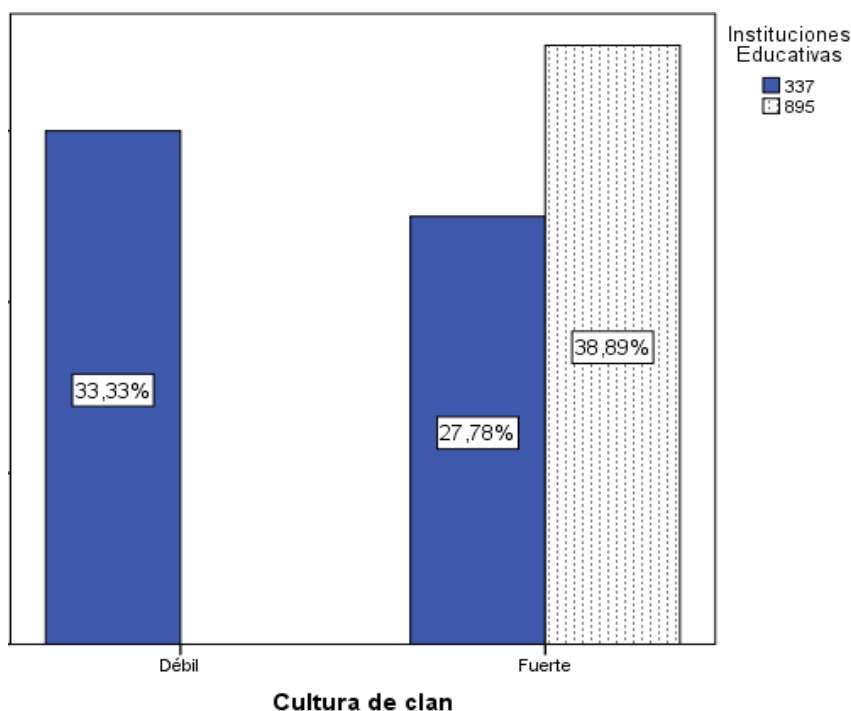


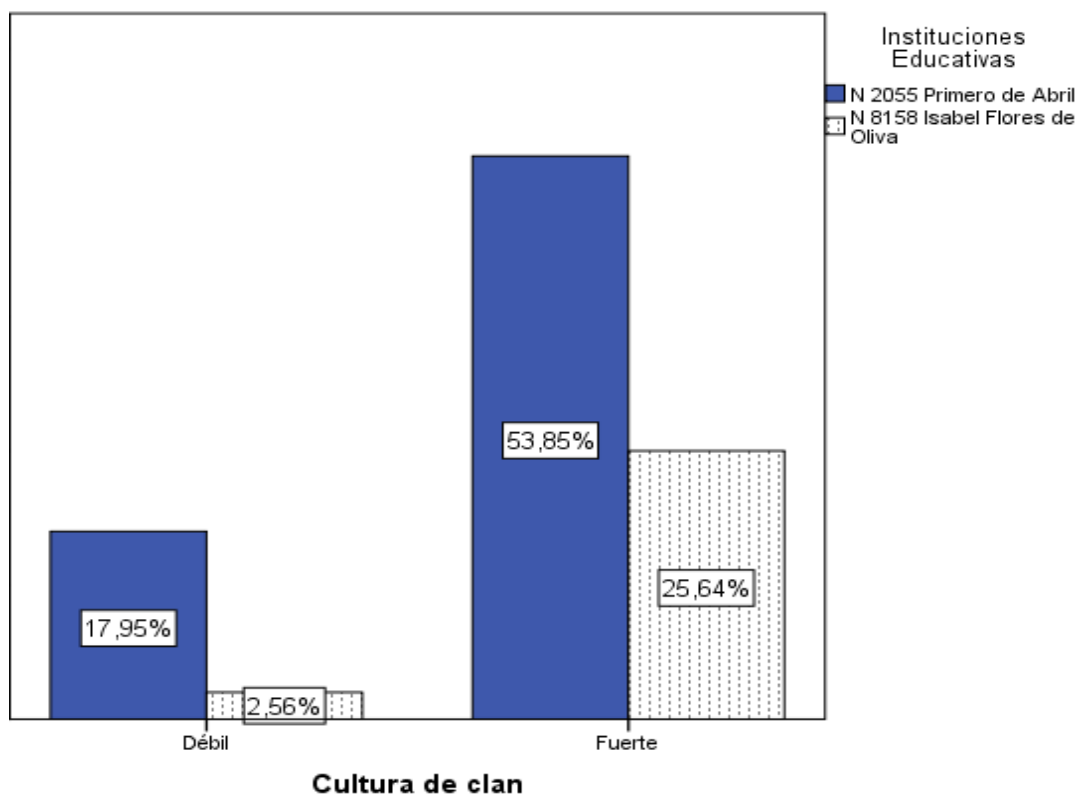
Figura 5. Nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 33.3% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 0% de los encuestado de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura de clan y el 27.8% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 38.9% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 9.

Nivel de cultura de clan entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
		N 2055 Primero de		Total	
		Abril	N 8158 Isabel Flores de Oliva		
Cultura de clan	Débil	Recuento	7	1	8
		% del total	17,9%	2,6%	20,5%
	Fuerte	Recuento	21	10	31
		% del total	53,8%	25,6%	79,5%
Total		Recuento	28	11	39
		% del total	71,8%	28,2%	100,0%



Cultura de clan
Figura 6. Nivel porcentual de cultura de clan entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 17.9% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de abril y el 2.6% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura de clan es débil, mientras que el 53.8% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 2055 Primero de Abril y el 25.6% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura del clan es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 10.

Nivel de cultura del clan en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas		Total	
		Juan Pablo Vizcardo y Guzman	La Alborada Francesa		
Cultura de clan	Débil	Recuento	5	11	16
		% del total	9,6%	21,2%	30,8%
	Fuerte	Recuento	18	18	36
		% del total	34,6%	34,6%	69,2%
Total	Recuento	23	29	52	
	% del total	44,2%	55,8%	100,0%	

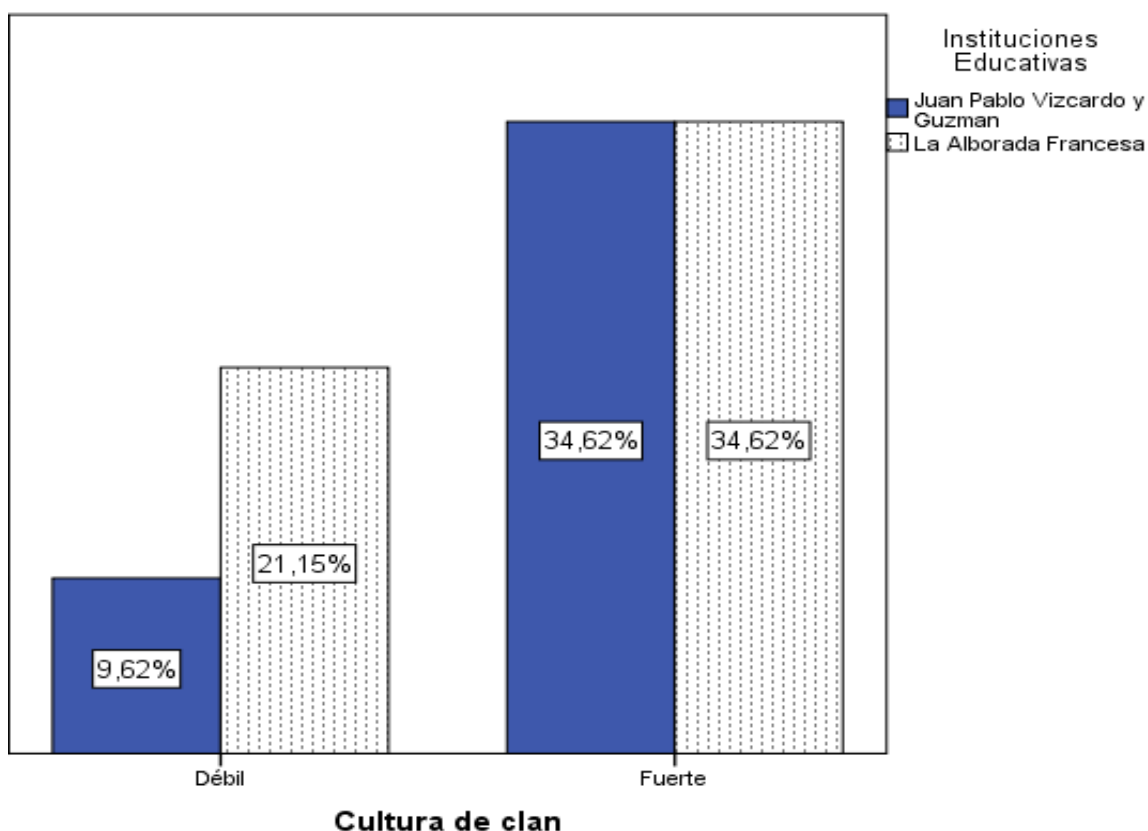


Figura 7. Niveles porcentuales de cultura clan en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

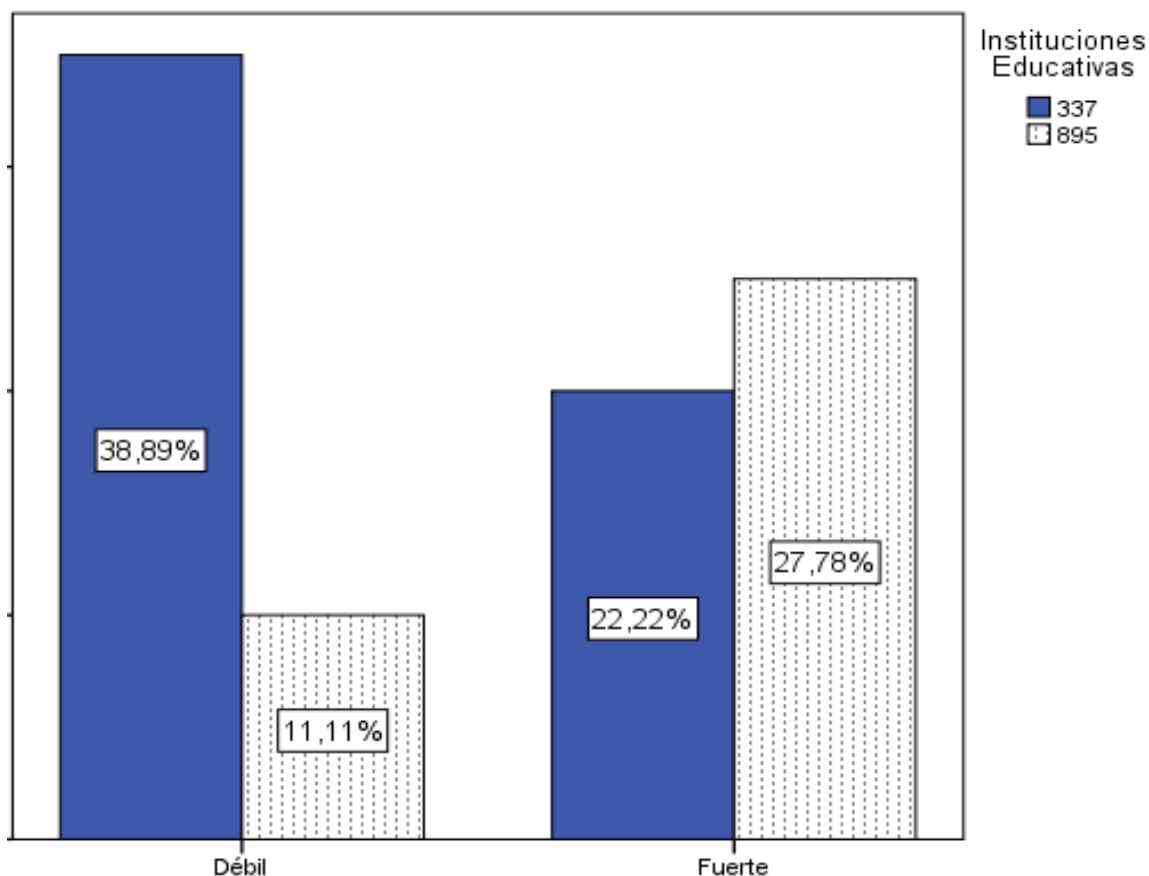
Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura del clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 9.62% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 21.15% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura de clan es débil, mientras que el 34.62% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 34.62% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura del clan es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

3.1.3 Análisis estadístico del nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las instituciones educativas

Tabla 11.

Nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

			Instituciones Educativas		
			337	895	Total
Cultura emprendedora	Débil	Recuento	7	2	9
		% del total	38,9%	11,1%	50,0%
	Fuerte	Recuento	4	5	9
		% del total	22,2%	27,8%	50,0%
Total		Recuento	11	7	18
		% del total	61,1%	38,9%	100,0%



Cultura emprendedora

Figura 8. Niveles porcentuales de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 38.9% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 11.1% de los encuestados de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura emprendedora y el 22.2% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 27.78% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en la cultura emprendedora en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 12.

Nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			N 2055 Primero de Abril	N 8158 Isabel Flores de Oliva	Total
Cultura emprendedora	Débil	Recuento	11	1	12
		% del total	28,2%	2,6%	30,8%
	Fuerte	Recuento	17	10	27
		% del total	43,6%	25,6%	69,2%
Total	Recuento	28	11	39	
	% del total	71,8%	28,2%	100,0%	

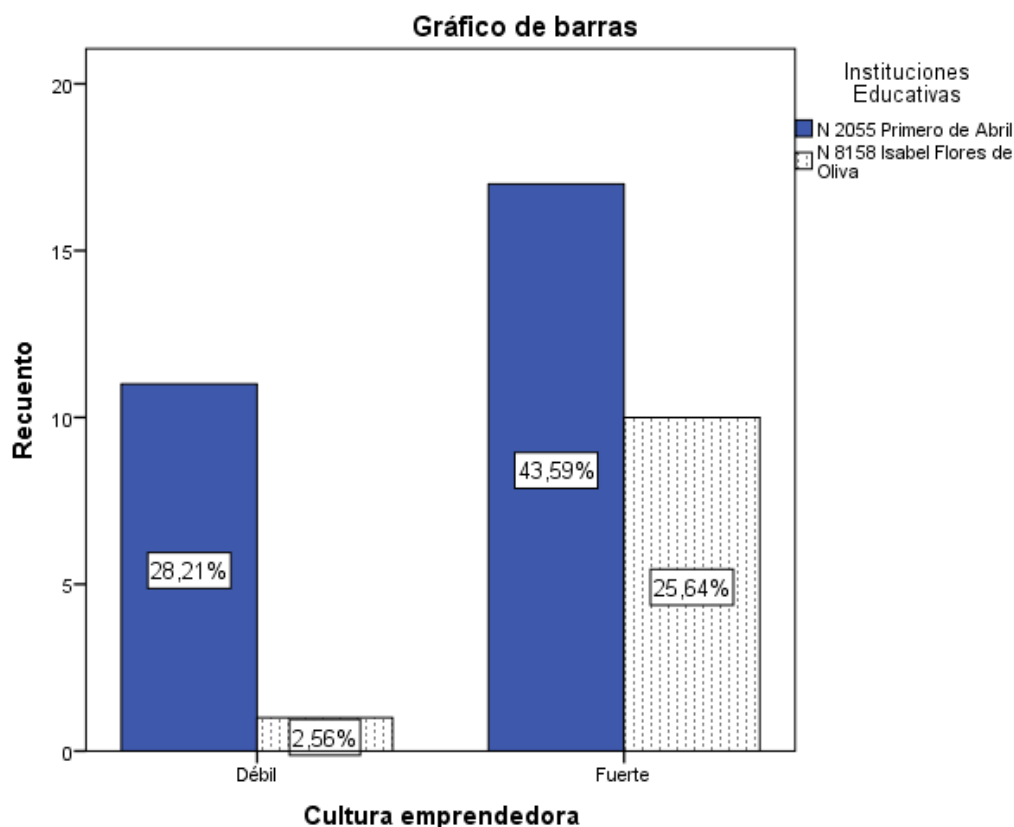


Figura 9. Nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 28.21% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de Abril y el 2.56% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura emprendedora es débil, mientras que el 43.59% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 25.64% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura emprendedora es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 13.

Nivel de cultura emprendedora en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	La Alborada Francesa	Total
Cultura emprendedora	Débil	Recuento	4	18	22
		% del total	7,7%	34,6%	42,3%
	Fuerte	Recuento	19	11	30
		% del total	36,5%	21,2%	57,7%
Total	Recuento	23	29	52	
	% del total	44,2%	55,8%	100,0%	

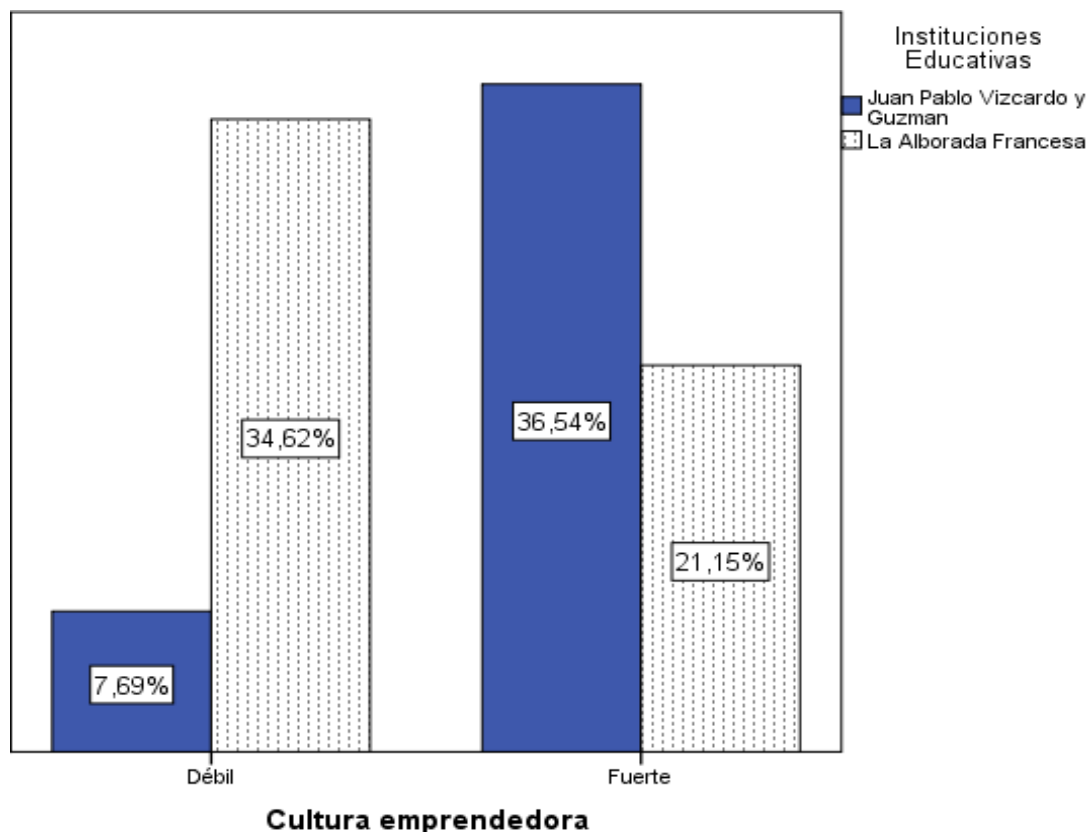


Figura 10. Nivel de cultura emprendedora en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 7.69% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 34.62% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura emprendedora es débil, mientras que el 36.54% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 21.15% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura emprendedora es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

3.1.4 Análisis estadístico del nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las instituciones educativas

Tabla 14.

Nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
		N° 337	N° 895	Total	
Cultura de mercado	Débil	Recuento	8	4	12
		% del total	44,4%	22,2%	66,7%
	Fuerte	Recuento	3	3	6
		% del total	16,7%	16,7%	33,3%
Total	Recuento	11	7	18	
	% del total	61,1%	38,9%	100,0%	

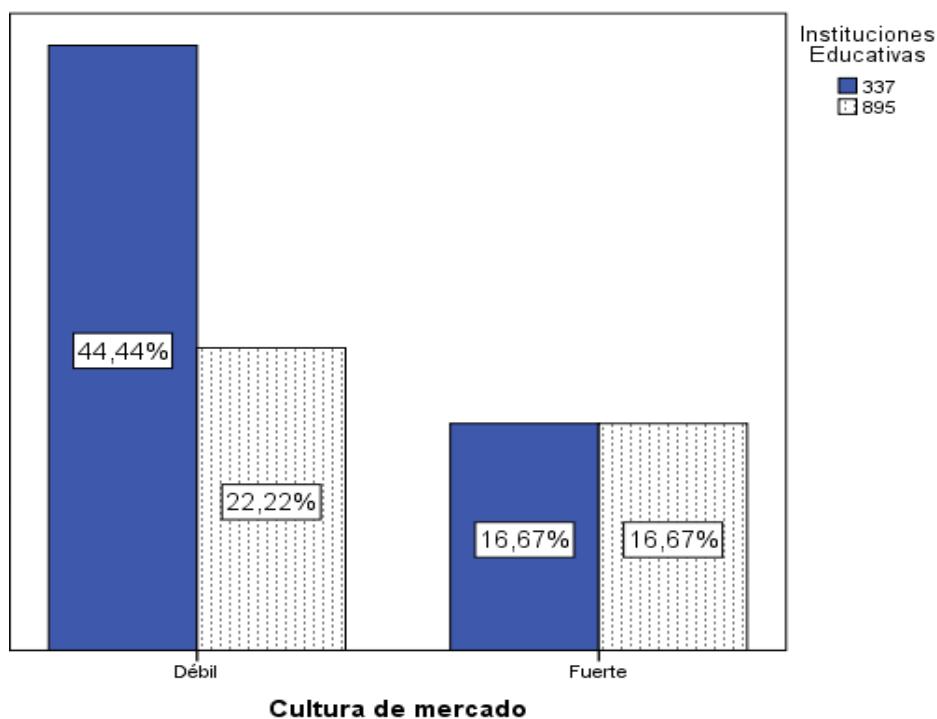


Figura 11. Nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 44.44% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 22.22% de los encuestados de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura de mercado y el 16.67%

de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 16.67% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 15.

Nivel de Cultura de mercado entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			N 2055 Primero de Abril	N 8158 Isabel Flores de Oliva	Total
Cultura de mercado	Débil	Recuento	15	4	19
		% del total	38,5%	10,3%	48,7%
	Fuerte	Recuento	13	7	20
		% del total	33,3%	17,9%	51,3%
Total	Recuento	28	11	39	
	% del total	71,8%	28,2%	100,0%	

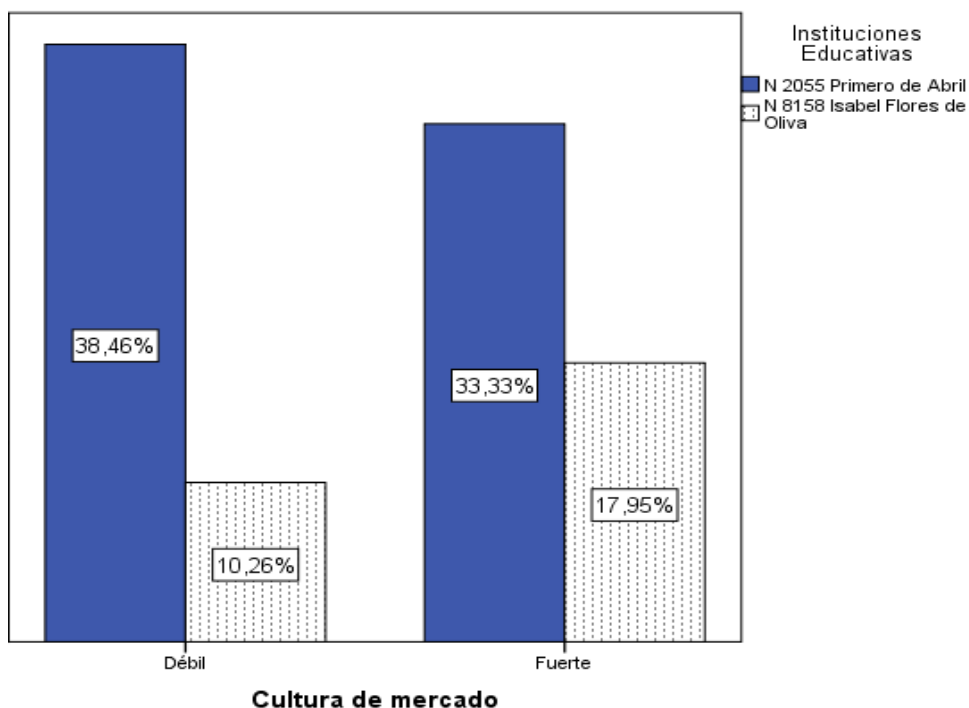


Figura 12. Nivel de Cultura de mercado entre las Instituciones Educativas de primaria No 2055 Primero de Abril y N0 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 38.46% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de Abril y el 10.26% de los encuestados de la Institución Educativa N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura de mercado es débil, mientras que el 33.33% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 17.95% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura de mercado es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Tabla 16.

Nivel de cultura de mercado en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

		Instituciones Educativas			
			Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	La Alborada Francesa	Total
Cultura de mercado	Débil	Recuento	11	19	30
		% del total	21,2%	36,5%	57,7%
	Fuerte	Recuento	12	10	22
		% del total	23,1%	19,2%	42,3%
Total		Recuento	23	29	52
		% del total	44,2%	55,8%	100,0%

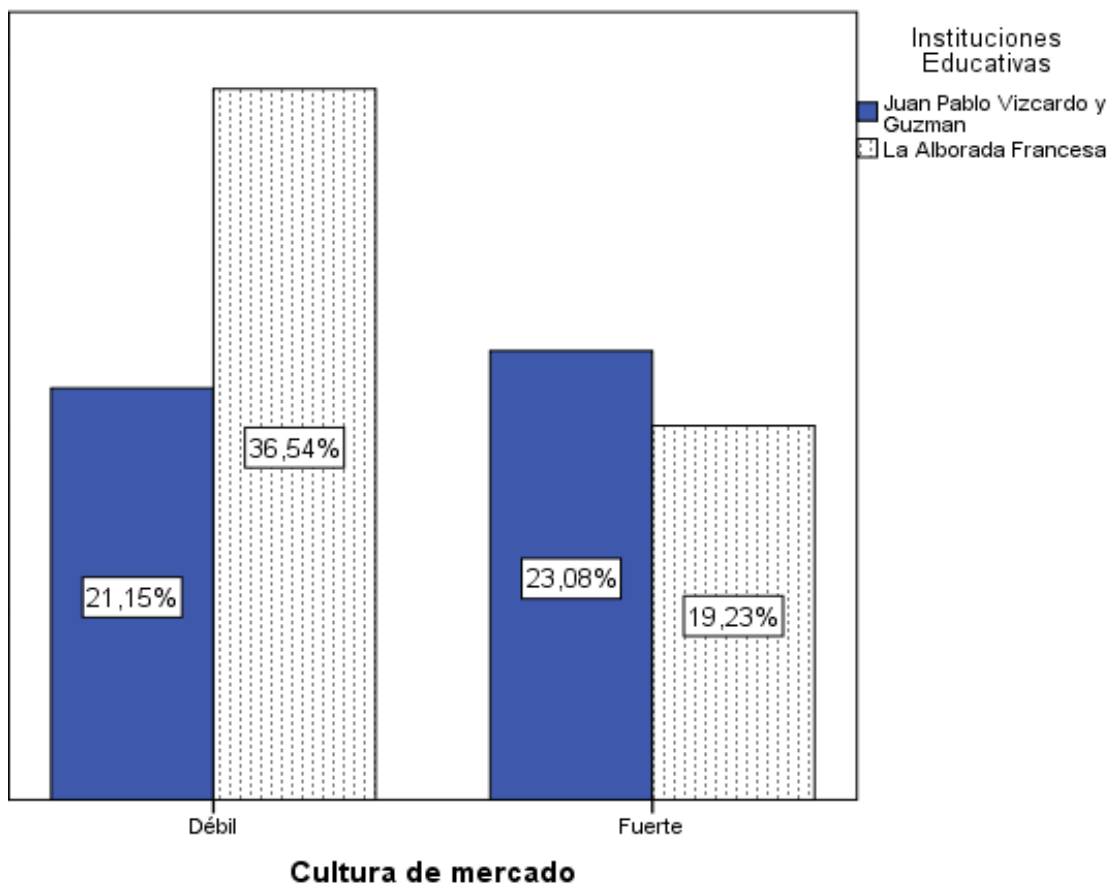


Figura 13. Nivel de cultura de mercado en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 21.15% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 36.54% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura de mercado es débil, mientras que el 23.08% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 19.23% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura de mercado es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

3.1.5 Prueba de hipótesis.

Después de conocer de manera descriptiva los niveles de la variable y las dimensiones en comparación entre las instituciones educativas por niveles, a continuación, se presentan las pruebas de hipótesis.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Valor de significación estadística: p_valor

Decisión; $p_valor < \alpha$: se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis general

Ho: El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Tabla 17.

Comparación de la cultura organizacional entre las instituciones educativas por la prueba de Kruskal Wallis.

	Rangos		Estadísticos de prueba ^{a,b}		
	Instituciones Educativas	N	Rango promedio	La cultura organizacional	
La cultura organizacional	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	23	69,02	Chi-cuadrado gl Sig. asintótica	17.780 5 .003
	N 2055 Primero de Abril	28	54,86		
	337	11	32,64		
	895	7	56,86		
	N 8158 Isabel Flores de Oliva	11	75,14		
	La Alborada Francesa	29	44,41		
	Total	109			

a. Prueba de Kruskal Wallis
b. Variable de agrupación: Instituciones Educativas

En la tabla se muestran los resultados comparativos por Institución Educativa en estudio; de los cuales se tienen a Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa para la comparación en muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico de no paramétrico de Kruskal Wallis con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 17.780 con 5 grados de libertad, para la prueba de hipótesis se tiene al valor de significación estadística p_valor igual a 0.003 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; la comparación se tienen $p_valor < \alpha$ implica rechazar la hipótesis nula, la cultura organizacional por niveles educativos es diferente entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El nivel de cultura burocrática por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura burocrática por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Tabla 18.

Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura burocrática entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney.

		Rangos			
Instituciones Educativas		N	Rango promedio	Suma de rangos	Test U de Mann-Whitney
	337	11	8.77	96.50	U= 35.0
Cultura burocrática	895	7	10.64	74.50	Z =-3.54
	Total	18			Sig. asintót =0.023
	Nº 2055 Primero de Abril	28	17.46	489.00	U=56.50
Cultura burocrática	Nº 8158 Isabel Flores de Oliva	11	26.45	291.00	Z =-3.42
	Total	39			Sig. asintót = 0.003
	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	23	34.11	784.50	U=32.50
Cultura burocrática	La Alborada Francesa	29	20.47	593.50	Z =-3.14
	Total	52			Sig. asintót = 0.022

A continuación se muestran los resultados por nivel de cultura burocrática por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura burocrática en la Institución Inicial N^a 337 y N^o 895 se tiene que, el valor de la Zc se encuentra por encima del nivel crítico, donde $z_c < z_t$ ($-3.53 < -1,96$) y el $p=0.023$ menor al $\alpha = 0,05$ lo que significa rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura burocrática entre las Instituciones de Educación Inicial son diferentes, asimismo se tiene la comparación entre las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura burocrática son diferentes por lo que $z_c < z_t$ ($-3.42 < -1,96$) y el $p=0.003$ menor al $\alpha = 0,05$, mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura burocrática son diferentes el cual se tiene $z_c < z_t$ ($-3.14 < -1,96$) y el $p=0.022$ menor al $\alpha = 0,05$ en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: El nivel de cultura de clan por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura de clan por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Tabla 19.

Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura de clan entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney.

Instituciones Educativas		Rangos			Test U de Mann-Whitney
		N	Rango promedio	Suma de rangos	
Cultura de clan	Nº 337	11	6.77	74.50	U= 25.0
	Nº 895	7	13.79	96.50	Z =-3.21
	Total	18			Sig. asintót = 0.032
Cultura de clan	Nº 2055 Primero de Abril	28	17.13	479.50	U=22.50
	Nº 8158 Isabel Flores de Oliva	11	27.32	300.50	Z =1.23
	Total	39			Sig. asintót = 0.23
Cultura de clan	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	23	31.22	718.00	U=15.50
	La Alborada Francesa	29	22.76	660.00	Z =-1.30
	Total	52			Sig. asintót = 0.199

Asimismo se tienen los resultados por nivel de cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial Nª 337 y Nª 895 se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por encima del nivel crítico, donde $z_c < z_t$ ($-3.21 < -1.96$) y el $p=0.032$ menor al $\alpha = 0,05$ lo que significa rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura de clan entre las Instituciones de Educación Inicial son diferentes, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria Nª 2055 Primero de Abril y Nª 8158

Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura de clan no son diferentes por lo que $z_c > z_t$ ($-1.23 > -1,96$) y el $p=0.23$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de clan no son diferentes ya que $z_c > z_t$ ($-1.30 > -1,96$) y el $p=0.199$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 3

Ho: El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Tabla 20.

Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura emprendedora entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney

Instituciones Educativas	N	Rangos		Test U de Mann-Whitney	
		N	Rango promedio		Suma de rangos
Cultura emprendedora	337	11	8.05	88.50	U=10.5
	895	7	11.79	82.50	Z =-1.23
	Total	18			Sig. asintót = 0.432
Cultura emprendedora	N 2055 Primero de Abril	28	18.05	505.50	U=20.50
	N 8158 Isabel Flores de Oliva	11	24.95	274.50	Z =-1.87
	Total	39			Sig. asintót = 0.08
Cultura emprendedora	Juan Pablo Vizcardo y Guzmán	23	32.07	737.50	U=10.50
	La Alborada Francesa	29	22.09	640.50	Z =2.53
	Total	52			Sig. asintót = 0.021

Asimismo, se tienen los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el

distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura emprendedora en la Institución Inicial N^o 337 y N^o 895. Al respecto se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por debajo del nivel crítico, donde $z_c > z_t$ ($-1.23 < -1.96$) y el $p=0.432$ mayor al $\alpha = 0,05$ lo que significa no rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones de Educación Inicial son similares, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura emprendedora son similares por lo que $z_c > z_t$ ($-1.87 > -1.96$) y el $p=0.08$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura emprendedora son diferentes ya que $z_c > z_t$ ($2.53 > 1.96$) y el $p=0.021$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 4

Ho: El nivel de cultura de mercado por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

$$Ho: m_{e1} = m_{e2}$$

Ha: El nivel de cultura de mercado por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

$$Ha: \text{alguna muestra es diferente } m_{ei} \neq m_{ej}$$

Tabla 21.

Comparación de la cultura organizacional en la dimensión cultura de mercado entre las instituciones educativas por la prueba de la U de Mann-Whitney

Instituciones Educativas		Rangos			Test U de Mann-Whitney
		N	Rango promedio	Suma de rangos	
Cultura de mercado	N° 337	11	7.86	86.50	U= 12.50
	N° 895	7	12.07	84.50	Z = -1.25
	Total	18			Sig. asintót = 0.034
Cultura de mercado	N 2055 Primero de Abril	28	19.11	535.00	U=15.00
	N 8158 Isabel Flores de Oliva	11	22.27	245.00	Z = -1.22
	Total	39			Sig. asintót = 0.220
Cultura de mercado	Juan Pablo Vizcardo y Guzman	23	31.15	716.50	U=14.50
	La Alborada Francesa	29	22.81	661.50	Z =-1.05
	Total	52			Sig. asintót = 0.120

Finalmente, se tienen los resultados por nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura de mercado en la Institución Inicial N^a 337 y N° 895. Al respecto se tiene que, el valor de la Zc se encuentra por debajo del nivel crítico, donde $z_c > z_t$ ($-1.23 < -1.96$) y el $p=0.034$ mayor al $\alpha = 0,05$ lo que significa no rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura de mercado entre las Instituciones de Educación Inicial son similares, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura de mercado son similares por lo que $z_c > z_t$ ($-1.22 > -1.96$) y el $p=0.220$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares ya que $z_c > z_t$ ($-1.05 > -1.96$) y el $p=0.120$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

IV. Discusión

Tomando en cuenta que la cultura organizacional es un modelo de dogmas, perspectivas, doctrinas, valores, cualidades y conductas en donde todos los miembros de una institución educativa tienen o lo van adquiriendo y se va mejorando en el transcurso del tiempo; que hace que la diferencia de cada una de ellas. El cual es fundamental hoy en día darle la relevancia del caso a la cultura organizacional en las Instituciones educativas; ya que al ser consideradas también como empresas que deben tener una identidad que les ayude a establecerse en el mercado competitivo como una institución que tenga estabilidad, permanencia y perdure en el tiempo; así mismo ser reconocida en la comunidad como una organización líder. Revisando las investigaciones antes desarrolladas, se tienen a.

Demera (2016) en su estudio *Análisis de la Cultura Organizacional de la PUCESE, como estrategia de la Gestión Administrativa*. Establece que la Misión y el Involucramiento son los enfoques culturales con enorme aceptación dentro de la organización, determinando que existe una dirección clara y metas que sirven para una adecuada organización y se involucra a los trabajadores creando un sentido de propiedad y responsabilidad, sin embargo, García investigó sobre *La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de una institución educativa*. Manifiesta que perennemente debe someterse a reglas, y que todo es informado por escrito, en la investigación realizada, se muestra la comparación de la cultura organizacional entre las Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa, el cual la cultura organizacional es diferente en las Instituciones Educativas por las políticas y fines de cada uno de ellos.

Por su parte, González en su estudio titulado *Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. Cuyo propósito fue establecer el grado de relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores de Educación Media General. Manifiesta que, si prevalece una relación alta, lo que demuestra que la variable Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral también crecen en forma alta, el estudio muestra similitud en cuanto de, Ovelar investigó sobre *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*.

El propósito del estudio fue analizar cómo es la Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este, permitiendo afirmar que la Cultura Organizacional de la Universidad del Este está más orientada a los resultados y a los sujetos; la institución se preocupa por la satisfacción de sus integrantes y que las decisiones relevantes tienen que ser asumidas por grupos o comisiones, mientras que el resultado de la investigación desarrollada, permite detectar la diferencia entre los niveles de la cultura organizacional entre instituciones y nivel educativo, así se tiene que el nivel de cultura burocrática en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 son diferentes, así mismo en las IE de primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva y en las IE de nivel secundaria, tiene el mismo comportamiento; indicando que la cultura burocrática en las instituciones de estudio muestran diferente nivel.

En cuanto al estudio de Borges, realizo un estudio. *Análisis de la cultura organizacional de una institución educativa. El caso del Centro de Estudios Las Américas. Periodo de estudio 2011 – 2012.* El estudio, implica que hay particularidades que dificultan una conveniente jerarquía como una positiva identidad de los maestros, administrativos y estudiantes, el estudio concuerda en cuanto a la metodología de, Rojas y Távara quien investigó sobre *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*, quien muestra la correlación importante entre Cultura Organizacional y Satisfacción laboral porque existen valores definidos para lograr la identificación de sus colaboradores, sin embargo el estudio es de diseño descriptivo comparativo, donde se muestra la comparación por niveles de estudio el nivel de la cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 son diferentes, mientras que en las IE de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva son similares y en las instituciones de educación secundaria, la cultura de clan son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, sin embargo podríamos afirmar de identificar una correlación importante de la identidad con la satisfacción laboral de la universidad. También existe una correlación importante en las

comunicaciones y satisfacciones laborales, facilitando los canales de comunicación, entre los colaboradores de la universidad Marcelino Champagnat.

Sin embargo, Miranda en su investigación *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin*, manifiesta que el tipo de Cultura Organizacional en la institución educativa Ciencias Lord Kelvin es fuerte en un 55.6% para los trabajadores administrativos y 56.1% para los docentes; es media en un 44.4% para los trabajadores administrativos y 42.1% para los docentes, el 1.8% de los maestros piensa que la institución tiene una cultura organizacional débil, el estudio es similar a la de Macedo y Zamora en su estudio *Cultura Organizacional y Clima Organizacional del personal que labora en la Institución Educativa primaria secundaria Santo Cristo de Bagazán, Belén – 2014, quien muestra importantes hallazgos*, que el nivel de cultura organizacional que tienen los trabajadores de la Institución Educativa Santo Cristo de Bagazán es malo, mientras el estudio es mas de identificar el nivel de comparación entre las Instituciones de estudio, en cuanto a los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Con respecto en las Institución Inicial N° 337 y N° 895. El nivel de cultura emprendedora son similares en ambas instituciones, en cuanto a las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también los niveles de la cultura emprendedora son similares y en las Instituciones de Educación Secundaria los niveles de la cultura emprendedora son diferentes.

Finalmente, se tienen los aportes de Villarrubia en su estudio *Relación entre la cultura organizacional, clima organizacional y la Gestión Pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2014.*, manifiesta que hay una relación valiosa y continua entre la cultura organizacional, el clima organizacional y la gestión pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete; por lo tanto a un excelente nivel de cultura organizacional y clima organizacional será una sobresaliente Gestión Pedagógica. También señaló que hay una dependencia valiosa y continúa entre clima organizacional y la Gestión Pedagógica; porque a más cooperación en las labores y óptima toma de decisiones de los

docentes conlleva a una sobresaliente comunicación, motivación y sobresaliente relaciones interpersonales entre los directivos y docentes, el estudio comparte con Turpo en su estudio *Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión, manifiesta que tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional: cultura social y cultura espiritual, como la apreciación de los estudiantes de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013 y también tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional, sin embargo el estudio muestra que el nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas, al respecto los niveles en la Institución Inicial N^a 337 y N^o 895 son similares, el mismo comportamiento muestran en las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva con respecto a los niveles de la cultura de mercado y en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares. Estos hallazgos muestra la variación en cuanto al tipo de diseño asumido en la investigación frente a los trabajos previos, sin embargo se comparte la variable de estudio arribando de manera descriptiva el comportamiento en cuanto a la comparación y la relación entre ellos.*

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados comparativos entre las Instituciones Educativas en estudio: Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa, muestran que la cultura organizacional es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018, determinado por el estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis.
- Segunda:** Los resultados por nivel de cultura burocrática por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Al respecto en las Institución Inicial Nª 337 y N° 895 el nivel de la cultura burocrática son diferentes, en las Instituciones de Educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también son diferentes y en las instituciones de educación secundaria, tiene el mismo comportamiento; indicando que la cultura burocrática en las instituciones de estudio muestran diferente nivel.
- Tercera:** Asimismo se tienen los resultados por nivel de cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial Nª 337 y N° 895 son diferentes, mientras que en las IE de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva son similares y en las instituciones de educación secundaria, la cultura de clan son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas.
- Cuarta:** En cuanto a los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Con respecto en las Institución Inicial Nª 337 y N° 895. El nivel de cultura emprendedora son similares en ambas instituciones, en cuanto a las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también los niveles de la cultura emprendedora son similares y en las Instituciones de Educación Secundaria los niveles de la cultura emprendedora son diferentes.

Quinta: Finalmente, se tienen los resultados por nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas, al respecto los niveles en la Institución Inicial N^a 337 y N^o 895 son similares, el mismo comportamiento muestran en las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva con respecto a los niveles de la cultura de mercado y en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La cultura organizacional por niveles educativos es débil en cada una de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04; por lo cual se recomienda desarrollar la cultura organizacional fuerte que de acuerdo con Luna (2010) la cultura fuerte está conformada por colaboradores que actúan y comparten los mismos valores y actitudes; existe una fuerte conexión entre los valores compartidos y el comportamiento.
- Segunda:** La cultura burocrática en las instituciones de estudio muestra diferente nivel y se sugiere realizar un plan de mejoramiento para disminuir los procedimientos administrativos; ya que según Hellriegel y Slocum (2004) la cultura burocrática está basada en reglas, normas, manuales de procedimientos administrativos donde las responsabilidades y funciones están reglamentadas para cada uno de los colaboradores.
- Tercera:** Los directores deben de crear estrategias para seguir motivando y fidelizando a cada uno de sus colaboradores en los diferentes niveles educativos para que la cultura de clan en cada institución educativa sea fuerte que según lo señalado por Hellriegel y Slocum (2004) la tradición, la lealtad, el compromiso, el equipo de trabajo es fundamental para que los colaboradores de las instituciones educativas reconozcan su compromiso hacia la institución educativa en donde todos cooperan y sientan una fuerte pasión e identidad con el presente y el futuro dando una imagen institucional.
- Cuarta:** Se recomienda tener una cultura emprendedora para crear proyectos innovadores, creativos, dinámicos asumiendo riesgos según lo señala Hellriegel y Slocum (2004); ya que el emprendimiento busca tener colaboradores proactivos o en consecuencia capacitarlos para que adquieran esta cualidad a través de programas con visión empresarial.
- Quinta:** Los responsables de las políticas del estado en el sector educativo deben preocuparse en invertir más en la educación para que los docentes tengan remuneraciones justas. El autor Hellriegel y Slocum (2004) nos indica que la cultura de mercado está orientada a las ganancias. Los tratos entre los colaboradores y la institución son

convenidas, se pactan anticipadamente los deberes por ambas partes. Señala también que los colaboradores serán remunerados de acuerdo a su nivel de desempeño. Este tipo de cultura se ve más reflejada en las instituciones privadas que en las instituciones estatales. Se sugiere a los organismos locales realizar gestiones necesarias y pertinentes para contar con psicólogos, programas de coaching profesional en forma individual y realizar talleres grupales para los docentes; ya que muchas veces los docentes están cargados de muchas tensiones.

VII. Referencias

- Arboccó, D. (2002). *El capital Humano*. Argos S.P
- Adler R. B. y Marquardt J. (2005). *Comunicación Organizacional*. 8 a ed. México: McGraw Hill.
- Bisquerra R. (2011). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Editora la Muralla.
- Borges, M. (2013). *Análisis de la cultura organizacional de una institución educativa. El caso del Centro de Estudios Las Américas. Periodo de estudio 2011 – 2012*. (Tesis de Maestro, Universidad Veracruzana). Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/34746/1/borgesquinonezmarisol.pdf>.
- Carrasco, D.S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de file:///D:/TESIS/Administracion_de_recursos_humanos. Chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. 3 a ed. México: McGraw Hill.
- Demera, D. M. (2016). *Análisis de la Cultura Organizacional de la PUCESE, como estrategia de la Gestión Administrativa*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas). Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/704/1/DEMERA%20MEJIA%20MARITZA.pdf>
- Ferrando, A. (2013). *Análisis de la Cultura Organizacional de las empresas de servicios de Lima Metropolitana*, Anales Científicos, 76 (1).DOI: <http://dx.doi.org/10.21704/ac.v76i1.778>
- Garrido, L. (s.f). *Compromiso*. Recuperado de: <dehttp://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/Compromiso%20-%20Lola%20Garrido.pdf>

- García, O. E (2016). *La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Servidores Públicos de una Institución Educativa*. (Tesis de Magíster Scientiarum en Educación, Universidad del Zulia). Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2017-06-28T17:11:33Z-7244/Publico/garcia_cuello_osvaldo_enrique.pdf
- Gonzales, Y. (2015). *Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta). Recuperado de <file:///F:/TESIS/9219-15-08611GONZALEZ%20YAMILE.pdf>
- Hellriegel y Slocum (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10 a ed. México: Thomson.
- Ibáñez, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las empresas*. Lima – Perú: Editorial Universitaria.
- Luna, A. C. (2010). *Administración estratégica*. México: Patria.
- Llanos, et al. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. Ecuador: Universidad ECOTEC. Recuperado de <file:///C:/Users/PROFESORAS/Desktop/TESIS/cultura-organizacional.pdf>
- Machuca, A. R. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI*. Piura: San Marcos
- Macedo y Zamora (2015). *Cultura Organizacional y Clima Organizacional del personal que labora en la Institución Educativa primaria secundaria Santo Cristo de Bagazán, Belén – 2014*. (Maestría en Educación, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Recuperado de file:///D:/TESIS/Ruth_Tesis_Maestr%C3%ADa_2015CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20CLIMA.pdf
- Macías, R. (2018). *El trabajo sociocultural comunitario. Fundamentos epistemológicos, metodológicos y prácticos para su realización*. Eumed. Fecha de publicación. Obtenido [26 de junio del 2018], desde dirección de la página web Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1171/index.htm>

- Miranda, S.D. (2016). *Influencia del liderazgo en la cultura Organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin*. (Tesis de Maestro en Educación, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de file:///D:/MISS%20ELVIRA%204%20A%C3%91OS%202018/RE_MAESTRO_EDU_SHIRLEY.MIRANDA_INFLUENCIA.DEL.LIDERAZGO_DATOS%202016.pdf
- Ovelar, L. A. (2013). *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. (Tesis doctoral, Universidad de Jaén). Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/526/6/9788484398028.pdf>
- Rojas y Távara (2017). *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*. (Tesis Maestro en Educación, Universidad Marcelino Champagnat). Recuperado de file:///D:/TESIS/35.%20Tesis%20(Rojas%20V%C3%A1squez%20y%20T%C3%A1vara%20Zegarra)%202017%20UMARCELINO%20CH. pdf
- Sheen, R. (2017). *La Cultura Organizacional y su impacto en la gestión empresarial*. Lima: Universidad de Lima Perú. Fondo Editorial.
- Turpo, J.E. (2014). *Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. (Grado de Doctor en Educación, Universidad Peruana Unión). Recuperado de file:///D:/TESIS/Josu%C3%A9_Tesis_doctorado_2014.pdf
- Villarrubia, L.B (2015). *Relación entre la cultura organizacional, clima organizacional y la Gestión Pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2014*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Zapata, A. (2002). *Paradigmas de la cultura organizacional*. Recuperado de: file:///F:/TESIS/Dialnet- ParadigmasDeLaCulturaOrganizacional-5006376.pdf

VIII. Anexos



Anexo 1. Artículo científico

Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

AUTORA:

Br. Liliana Ruth Flores Paredes

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Lima Norte

1. TÍTULO

Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

2. AUTORA

Lic. Liliana Ruth Flores Paredes, lili_fp@hotmail.com, Institución Educativa Inicial Privada Dominguito Savio.

3. RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

El enfoque de la investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista fue cuantitativo. El tipo de investigación fue básica y también descriptiva comparativa. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transeccional o transversal. De acuerdo con Carrasco (2007), es un muestreo no probabilístico intencional; porque no todos los sujetos de la población fueron elegidos para formar parte de la muestra; y sin utilizar ninguna regla matemática o estadística. Siendo la muestra intencionada objeto de estudio conformada por 109 docentes de seis Instituciones Educativas pertenecientes a la RED 21, UGEL 04 del distrito de Comas. La técnica que se aplicó para la elaboración de los resultados fue la encuesta y el instrumento usado para la recolección de datos es el cuestionario de escala tipo Likert de elaboración propia.

Se concluye en la investigación que los niveles de la cultura organizacional por niveles educativos son diferentes entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

4. PALABRAS CLAVES

Cultura organizacional, niveles educativos, instituciones educativas, RED, UGEL.

5. ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the level of organizational culture by educational levels in the Educational Institutions of NETWORK 21, UGEL 04 in the district of Comas, 2018.

The research approach according to Hernández, Fernández and Baptista is quantitative. The type of research is basic and also descriptive comparative. The research design is of a non-experimental transectional or transversal type. According to Carrasco (2007), it is an intentional non-probabilistic sampling; because not all the subjects of the population were chosen to be part of the sample; and without using any mathematical or statistical rule. Being the intentional sample object of study conformed by 109 teachers of six Educational Institutions pertaining to the NETWORK 21, UGEL 04 of the district of Comas. The technique applied to the elaboration of the results is the survey and the instrument used for data collection is the self-made Likert scale questionnaire.

. It was concluded in the research that the levels of the organizational culture by educational levels are different between the Educational Institutions of the RED 21, UGEL 04 in the district of Comas, 2018

6. KEYWORDS

Organizational culture, educational levels, educational institutions, RED, UGEL.

7. INTRODUCCIÓN

Es de suma relevancia conocer la cultura organizacional por nivel educativo en nuestras instituciones educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas; para mejorar la participación, compromiso, identificación, y la lealtad de los docentes. Así mismo se dé más importancia al trabajo en equipo sobre el trabajo individualizado. Desde el aspecto académico el presente trabajo de investigación contribuye en el aporte teórico, afianzando los conocimientos científicos de la cultura organizacional. Vale recalcar que hay varios estudios referido a la cultura organizacional, pero no hay una investigación realizada para determinar el nivel de la cultura organizacional por niveles educativos en las instituciones educativas de la RED 21, en el distrito de Comas, 2018 y así mismo poder conocer el nivel de cultura burocrática, nivel de cultura de clan, nivel de cultura emprendedora o nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las instituciones educativas de la RED 21, UGEL 04, en el distrito de Comas, 2018. Desde el aspecto práctico los resultados de la presente investigación nos determinarán el nivel fuerte o débil de la variable mencionada, para mejorar la gestión de la organización en las instituciones educativas; en donde el liderazgo del director es la llave para el éxito en cada una de las instituciones educativas de

la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas; tomando en cuenta a cada uno de los colaboradores y estos a su vez sean reconocidos como parte importante de la organización y así mismo se sienta identificados, comprometidos, fidelizados con la labor o función que realizan.

Se formuló el problema de investigación a partir de los diversos problemas que afrontan las instituciones educativas de la Red 21 como es la poca identificación, incumplimiento de responsabilidades, deslealtad y poco compromiso profesional por parte de los docentes y personal administrativo la cual se ve reflejada en la imagen institucional.

El estudio de la presente investigación servirá para que los directivos, docentes y personal administrativo reflexionen de la relevancia de trabajar en función de la misión, visión, objetivos institucionales, resultados de la institución educativa y así mismo del trabajo en equipo para tomar acciones de mejora de la cultura organizacional y tener éxito en la gestión de los directivos.

Esta problemática hizo que nos planteáramos el siguiente problema general: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018? y como problemas específicos planteamos los siguientes: ¿Cuál es el nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?, ¿Cuál es el nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?, ¿Cuál es el nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?, ¿Cuál es el nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?. El estudio se realizó en seis Instituciones Educativas de la RED 21 por nivel educativo. La muestra intencionada fue conformada por 109 docentes de las Instituciones Educativas por nivel educativo.

Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional por niveles educativos es diferente entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

8. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación es cuantitativo, el tipo de investigación es básica y también descriptivo comparativo. El diseño de la investigación es de tipo no experimental transeccional o transversal. La población está conformada por las Instituciones Educativas de la RED 21, siendo un muestreo no probabilístico intencional conformado por 109 docentes de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas.

La técnica aplicada para la elaboración de los resultados es la encuesta y el instrumento es el cuestionario de escala tipo Likert de elaboración propia; el cual fue sometida a una prueba piloto con 30 docentes de la Institución Educativa 3057 Santa Rosa de Carabayllo y se comprobó la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, logrando un puntaje de ,896 que es considerado como un nivel bueno, sometido a juicio de validez con tres expertos de la universidad Cesar Vallejo que evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de los indicadores con los ítems utilizados y que estén de acuerdo a las dimensiones de la cultura organizacional.

Se aplicó las encuestas con el consentimiento respectivo de las autoridades de las Instituciones Educativas pertenecientes de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018. A su vez los encuestados fueron informados del procedimiento de la encuesta, las encuestas son anónimas y no se manipularon los resultados. El método de análisis usado es del software estadístico SPSS versión 24 que es un software estadístico que nos ayudó a la representación de los datos.

9. RESULTADOS

Después del recojo de los datos, se aprecian los niveles de la cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, como se aprecia en la tabla y figura , el 100% de los encuestados manifiestan que el nivel de la cultura organizacional es débil.

Después de conocer el comportamiento por niveles de manera general de la variable de estudio, a continuación, se presentan los resultados por niveles educativos en cuanto a las dimensiones, así tenemos a.

En cuanto a los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, se tiene al 27.8% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 0% de los encuestado de la Institución Inicial manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura burocrática

y el 33.3% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 38.9% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 5.1% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de abril y el 2.6% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura burocrática es débil, mientras que el 66.7% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 25.6% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura burocrática es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 1.9% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 11.5% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura burocrática es débil, mientras que el 42.3% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 44.2% de los encuestados de la Institución educativa de Guzmán y La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura burocrática es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 33.3% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 0% de los encuestado de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura de clan y el 27.8% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 38.9% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el

17.9% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de abril y el 2.6% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura de clan es débil, mientras que el 53.8% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 25.6% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura del clan es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura del clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 9.62% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 21.15% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura burocrática es débil, mientras que el 34.62% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 34.62% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura del clan es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 38.9% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 11.1% de los encuestados de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura emprendedora y el 22.2% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 27.78% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en la cultura emprendedora en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 28.21% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de Abril y el 2.56% de los encuestados de la Institución Educativa de primaria N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura emprendedora es débil, mientras que el 43.59% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 25.64% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N°

8158 perciben que el nivel de la cultura emprendedora es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 7.69% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 34.62% de los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura emprendedora es débil, mientras que el 36.54% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 21.15% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura emprendedora es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos por las Instituciones Iniciales, el cual se tiene al 44.44% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 22.22% de los encuestados de la Institución Inicial N° 895 manifiestan que el nivel es débil en cuanto a la cultura de mercado y el 16.67% de los encuestados de la Institución Inicial N° 337 y el 16.67% de la Institución Inicial N° 895 de los encuestados perciben que el nivel es fuerte en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 de la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de primaria entre, N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva de la RED 21 del distrito de Comas, al respecto el 38.46% de los encuestados de la Institución Educativa N° 2055 Primero de Abril y el 10.26% de los encuestados de la Institución Educativa N° 8158 Isabel Flores de Oliva perciben que el nivel de la Cultura de mercado es débil, mientras que el 33.33% de los encuestados de la Institución Educativa de Educación Primara N° 2055 Primero de Abril y el 17.95% de los encuestados de la Institución Educativa de Primaria N° 8158 perciben que el nivel de la cultura de mercado es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Asimismo se tienen los resultados por niveles comparativos de la cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de Secundaria Juan Pablo Vizcardo y Guzmán y La Alborada Francesa de la RED 21 del distrito de Comas, de los cuales el 21.15% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 36.54% de

los encuestados de la Institución Educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la Cultura de mercado es débil, mientras que el 23.08% de los encuestados de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y el 19.23% de los encuestados de la Institución educativa La Alborada Francesa perciben que el nivel de la cultura de mercado es fuerte Nivel en la RED 21 del distrito de Comas, 2018.

Prueba de hipótesis.

Después de conocer de manera descriptiva los niveles de la variable y las dimensiones en comparación entre las instituciones educativas por niveles, a continuación, se presentan las pruebas de hipótesis.

Nivel de significación estadística: $\alpha = 0.05$

Valor de significación estadística: p_valor

Decisión; $p_valor < \alpha$: se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis general

Ho: El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Se muestran los resultados comparativos por Institución Educativa en estudio; de los cuales se tienen a Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa para la comparación en muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico de no paramétrico de Kruskal Wallis con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 17.780 con 5 grados de libertad, para la prueba de hipótesis se tiene al valor de significación estadística p_valor igual a 0.003 frente al nivel de significación $\alpha = 0.05$; la comparación se tienen $p_valor < \alpha$ implica rechazar la hipótesis nula, la cultura organizacional por niveles educativos es diferente entre las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: El nivel de cultura burocrática por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura burocrática por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Los resultados por nivel de cultura burocrática por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura burocrática en la Institución Inicial N^a 337 y N^o 895 se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por encima del nivel crítico, donde $z_c < z_t$ ($-3.53 < -1,96$) y el $p=0.023$ menor al $\alpha = 0,05$ lo que significa rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura burocrática entre las Instituciones de Educación Inicial son diferentes, asimismo se tiene la comparación entre las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura burocrática son diferentes por lo que $z_c < z_t$ ($-3.42 < -1,96$) y el $p=0.003$ menor al $\alpha = 0,05$, mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura burocrática son diferentes el cual se tiene $z_c < z_t$ ($-3.14 < -1,96$) y el $p=0.022$ menor al $\alpha = 0,05$ en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: El nivel de cultura de clan por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura de clan por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Asimismo se tienen los resultados por nivel de cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por encima del nivel crítico, donde $z_c < z_t$ ($-3.21 < -1,96$) y el $p=0.023$ menor al $\alpha = 0,05$ lo que significa rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura de clan entre las Instituciones de Educación Inicial son diferentes, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura de clan no son diferentes por lo que $z_c > z_t$ ($-1.23 > -1,96$) y el $p=0.23$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de clan no son diferentes ya que $z_c > z_t$ ($-1.30 > -1,96$) y el $p=0.199$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 3

Ho: El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Asimismo, se tienen los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura emprendedora en la Institución Inicial N° 337 y N° 895. Al respecto se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por debajo del nivel crítico, donde $z_c > z_t$ ($-1.23 < -1,96$) y el $p=0.432$ mayor al $\alpha = 0,05$ lo que significa no rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura emprendedora entre las Instituciones de Educación Inicial son similares, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura emprendedora son similares por lo que $z_c > z_t$ ($-1.87 > -1,96$) y el $p=0.08$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles

de la cultura emprendedora son diferentes ya que $z_c > z_t$ ($2.53 > 1,96$) y el $p=0.021$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Hipótesis específica 4

Ho: El nivel de cultura de mercado por niveles educativos son similares en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ho: $m_{e1} = m_{e2}$

Ha: El nivel de cultura de mercado por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

Ha: alguna muestra es diferente $m_{ei} \neq m_{ej}$

Finalmente, se tienen los resultados por nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto en la comparación en el nivel de cultura de mercado en la Institución Inicial N^a 337 y N^o 895. Al respecto se tiene que, el valor de la Z_c se encuentra por debajo del nivel crítico, donde $z_c > z_t$ ($-1.23 < -1,96$) y el $p=0.034$ mayor al $\alpha = 0,05$ lo que significa no rechazar la hipótesis nula, implica que el nivel de cultura de mercado entre las Instituciones de Educación Inicial son similares, mientras que la comparación entre las Instituciones de educación primaria N^o 2055 Primero de Abril y N^o 8158 Isabel Flores de Oliva los niveles de la cultura de mercado son similares por lo que $z_c > z_t$ ($-1.22 > -1,96$) y el $p=0.220$ mientras que en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares ya que $z_c > z_t$ ($-1.05 > -1,96$) y el $p=0.120$ es mayor al 0.05 en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

10. DISCUSIÓN

Tomando en cuenta que la cultura organizacional es un modelo de dogmas, perspectivas, doctrinas, valores, cualidades y conductas en donde todos los miembros de una institución educativa tienen o lo van adquiriendo y se va mejorando en el transcurso del tiempo; que hace que la diferencia de cada una de ellas. El cual es fundamental hoy en día darle la relevancia del caso a la cultura organizacional en las Instituciones educativas; ya que al ser consideradas también como empresas que deben tener una identidad que les ayude a establecerse en el mercado competitivo como una institución que tenga estabilidad,

permanencia y perdure en el tiempo; así mismo ser reconocida en la comunidad como una organización líder. Revisando las investigaciones antes desarrolladas, se tienen a.

Demera (2016) en su estudio *Análisis de la Cultura Organizacional de la PUCESE, como estrategia de la Gestión Administrativa*. Establece que la Misión y el Involucramiento son los enfoques culturales con enorme aceptación dentro de la organización, determinando que existe una dirección clara y metas que sirven para una adecuada organización y se involucra a los trabajadores creando un sentido de propiedad y responsabilidad, sin embargo García investigó sobre *La Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral de los servidores públicos de una institución educativa*. Manifiesta que perennemente debe someterse a reglas, y que todo es informado por escrito, en la investigación realizado, se muestra la comparación de la cultura organizacional entre las Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa, el cual la cultura organizacional es diferente en las Instituciones Educativas por las políticas y fines de cada uno de ellos

Por su parte, González en su estudio titulado *Cultura Organizacional y la satisfacción laboral de docentes en Educación Media General*. Cuyo propósito fue establecer el grado de relación entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de profesores de Educación Media General. Manifiesta que, si prevalece una relación alta, lo que demuestra que la variable Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral también crecen en forma alta, el estudio muestra similitud en cuanto de, Ovelar investigó sobre *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. El propósito del estudio fue analizar cómo es la Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este, permitiendo afirmar que la Cultura Organizacional de la Universidad del Este está más orientada a los resultados y a los sujetos; la institución se preocupa por la satisfacción de sus integrantes y que las decisiones relevantes tienen que ser asumidas por grupos o comisiones, mientras que el resultado de la investigación desarrollada, permite detectar la diferencia entre los niveles de la cultura organizacional entre instituciones y nivel educativo, así se tiene que los nivel de cultura burocrática en las Instituciones Educativas Inicial N° 337 y N° 895 son diferentes, así mismo en las IE de primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva y en las IE de nivel secundaria, tiene el mismo comportamiento; indicando que la cultura burocrática en las instituciones de estudio muestran diferente nivel.

En cuanto al estudio de Borges, realizo un estudio. *Análisis de la cultura organizacional de una institución educativa. El caso del Centro de Estudios Las Américas. Periodo de estudio 2011 – 2012.* El estudio, implica que hay particularidades que dificultan una conveniente jerarquía como una positiva identidad de los maestros, administrativos y estudiantes, el estudio concuerda en cuanto a la metodología de, Rojas y Távara quien investigó sobre *Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat*, quien muestra la correlación importante entre Cultura Organizacional y Satisfacción laboral porque existen valores definidos para lograr la identificación de sus colaboradores, sin embargo el estudio es de diseño descriptivo comparativo, donde se muestra la comparación por niveles de estudio el nivel de la cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 son diferentes, mientras que en las IE de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva son similares y en las instituciones de educación secundaria, la cultura de clan son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, sin embargo podríamos afirmar de identificar una correlación importante de la identidad con la satisfacción laboral de la universidad. También existe una correlación importante en las comunicaciones y satisfacciones laborales, facilitando los canales de comunicación, entre los colaboradores de la universidad Marcelino Champagnat.

Sin embargo, Miranda en su investigación *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin*, manifiesta que el tipo de Cultura Organizacional en la institución educativa Ciencias Lord Kelvin es fuerte en un 55.6% para los trabajadores administrativos y 56.1% para los docentes; es media en un 44.4% para los trabajadores administrativos y 42.1% para los docentes, el 1.8% de los maestros piensa que la institución tiene una cultura organizacional débil, el estudio es similar a la de Macedo y Zamora en su estudio *Cultura Organizacional y Clima Organizacional del personal que labora en la Institución Educativa primaria secundaria Santo Cristo de Bagazán, Belén – 2014*, quien muestra importantes hallazgos, que el nivel de cultura organizacional que tienen los trabajadores de la Institución Educativa Santo Cristo de Bagazán es malo, mientras el estudio es mas de identificar el nivel de comparación entre las Instituciones de estudio, en cuanto a los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Con respecto en

las Institución Inicial N° 337 y N° 895. Los niveles de cultura emprendedora son similares en ambas instituciones, en cuanto a las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también los niveles de la cultura emprendedora son similares y en las Instituciones de Educación Secundaria los niveles de la cultura emprendedora son diferentes.

Finalmente, se tienen los aportes de Villarrubia en su estudio *Relación entre la cultura organizacional, clima organizacional y la Gestión Pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete en el año 2014.*, manifiesta que hay una relación valiosa y continua entre la cultura organizacional, el clima organizacional y la gestión pedagógica en el nivel secundario de la IIEE Santa Rita de Cassia del distrito de San Vicente de Cañete; por lo tanto a un excelente nivel de cultura organizacional y clima organizacional será una sobresaliente Gestión Pedagógica. También señaló que hay una dependencia valiosa y continúa entre clima organizacional y la Gestión Pedagógica; porque a más cooperación en las labores y óptima toma de decisiones de los docentes conlleva a una sobresaliente comunicación, motivación y sobresaliente relaciones interpersonales entre los directivos y docentes, el estudio comparte con Turpo en su estudio *Cultura Organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*, manifiesta que tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional: cultura social y cultura espiritual, como la apreciación de los estudiantes de la UPeU, filial Tarapoto, año 2013 y también tiene una valoración positiva del perfil de la institución en relación a las dimensiones de la cultura organizacional, sin embargo el estudio muestra que los nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas, al respecto los niveles en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 son similares, el mismo comportamiento muestran en las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva con respecto a los niveles de la cultura de mercado y en las instituciones de educación secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares. Estos hallazgos muestran la variación en cuanto al tipo de diseño asumido en la investigación frente a los trabajos previos, sin embargo, se comparte la variable de estudio arribando de manera descriptiva el comportamiento en cuanto a la comparación y la relación entre ellos.

11. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados comparativos entre las Instituciones Educativas en estudio: Juan Pablo Vizcardo y Guzmán, N° 2055 Primero de Abril, N° 337, N° 895, N° 8158 Isabel Flores de Oliva y La Alborada Francesa, muestran que la cultura organizacional es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018, determinado por el estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis

Segunda: Los resultados por nivel de cultura burocrática por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Al respecto en las Institución Inicial N° 337 y N° 895 el nivel de la cultura burocrática son diferentes, en las Instituciones de Educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también son diferentes y en las instituciones de educación secundaria, tiene el mismo comportamiento; indicando que la cultura burocrática en las instituciones de estudio muestra diferente nivel.

Tercera: Asimismo se tienen los resultados por nivel de cultura de clan por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, al respecto el nivel de cultura de clan en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 son diferentes, mientras que en las IE de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva son similares y en las instituciones de educación secundaria, la cultura de clan son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas.

Cuarta: En cuanto a los resultados por nivel de cultura emprendedora por niveles educativos de las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas. Con respecto en las Institución Inicial N° 337 y N° 895. El nivel de cultura emprendedora es similar en ambas instituciones, en cuanto a las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva también los niveles de la cultura emprendedora son similares y en las Instituciones de Educación Secundaria los niveles de la cultura emprendedora son diferentes.

Quinta: Finalmente, se tienen los resultados por nivel de cultura de mercado por niveles educativos de las Instituciones Educativas, al respecto los niveles en la Institución Inicial N° 337 y N° 895 son similares, el mismo comportamiento muestran en las Instituciones de educación primaria N° 2055 Primero de Abril y N° 8158 Isabel Flores de Oliva con respecto a los niveles de la cultura de mercado y en las instituciones de educación

secundaria, también muestra que los niveles de la cultura de mercado son similares en la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.

12. REFERENCIAS

Arboccó, D. (2002). *El capital Humano*. Argos S.P

Adler R. B. y Marquardt J. (2005). *Comunicación Organizacional*. 8 a ed. México: McGraw Hill

Borges, M. (2013). *Análisis de la cultura organizacional de una institución educativa. El caso del Centro de Estudios Las Américas. Periodo de estudio 2011 – 2012*. (Tesis de Maestro, Universidad Veracruzana). Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/34746/1/borgesquinonezmarisol.pdf>

Carrasco, D.S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Castañeda, Ortega, y García (2006). *El impacto de la cultura organizacional en la gestión de la innovación*. Recuperado de [file:///D:/TESIS/m12p16%20\(1\)%20impacto%20de%20la%20cultura%20organizacional.pdf](file:///D:/TESIS/m12p16%20(1)%20impacto%20de%20la%20cultura%20organizacional.pdf)

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. 3 a ed. México: McGraw Hill

Hellriegel y Slocum (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10 a ed. México: Thomson.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. 5 a ed. Santa Fe, México: McGraw Hill

Ibáñez, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las empresas*. Lima – Perú: Editorial Universitaria.

Luna, A. C. (2010). *Administración estratégica*. México: Patria.

13. RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que me brindo en continuar con el desarrollo de la tesis y en especial a los maestros que apoyaron en la realización de la misma.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.							
Autora: Liliana Ruth Flores Paredes							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de cultura organizacional por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de cultura burocrática por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de cultura de clan por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de cultura emprendedora por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de cultura de mercado por niveles educativos en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: El nivel de la cultura organizacional por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de cultura burocrática por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>El nivel de cultura de clan por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>El nivel de cultura emprendedora por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p> <p>El nivel de cultura de mercado por niveles educativos es diferente en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018.</p>	Variable : La cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cultura burocrática	Formaliza las reglas. Cumple normas. Cumple responsabilidades	Del 1 al 4 Del 5 al 7 Del 8 al 12	Siempre (5) Casi siempre (4)	Nivel Fuerte (144-240)
			Cultura de Clan	La tradición La lealtad Compromiso Equipo de trabajo Clima institucional	13 14 Del 15 al 17 Del 19 al 21 Del 22 al 24	A veces (3) Casi nunca (2)	Nivel Débil (48-143)
			Cultura emprendedora	Riesgos Dinamismo Creatividad Innovación	Del 25 al 28 Del 29 al 30 Del 31 al 32 Del 33 al 36	Nunca(1)	
Cultura de mercado	Negociación Objetivos individuales	Del 37 al 42 Del 43 al 48					

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básica y descriptiva comparativa.</p> <p>Diseño: No experimental transeccional o transversal;</p> <p>Método: El método de análisis usado es del software estadístico SPSS versión 24</p>	<p>Población: Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04</p> <p>Muestra: De acuerdo con Carrasco (2007) es una muestra no probabilística y a la vez es una muestra intencionada.</p>	<p>Variable: La cultura organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autora: Liliana Ruth Flores Paredes Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituciones educativas de la RED 21, UGEL 04 Forma de Administración: Administración individual y grupal de calificación manual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico respectivo. Los datos fueron tabulados y se presentarán en las tablas y figuras, para lo cual se empleó el software estadístico IBM SPSS V 24.</p>

Anexo 3. Cuestionario

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN:

Estimado colaborador(a) el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación orientado a determinar el nivel de la cultura organizacional de los niveles educativos de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas.

Lea minuciosamente la lista de preguntas. Luego marque con un aspa (x) la alternativa que considere pertinente.

I DATOS GENERALES

1.1 Sexo.

Femenino
Masculino

1.2 Edad

< 30 años
31 – 40 años
41 – 50 años
>50 años

1.3. Condición laboral

Nombrado/a
Contratado/a

1.4. Tiempo de servicios: _____ años

II DATOS ESPECÍFICOS

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	CULTURA BUROCRÁTICA					
01	Las reglas de la I.E son claras.					
02	Se informa por escrito los acuerdos de la I.E					
03	Se solicita permiso por escrito.					
04	Se solicita material educativo o tecnológico con anticipación.					
05	Se hace cumplir las normas ante una irregularidad.					
06	Se cumple las normas establecidas por la I.E.					
07	Las sanciones establecidas por los directivos son justas.					
08	Se establece las responsabilidades a cada colaborador en las diferentes actividades de la I.E					
09	Se promueve la responsabilidad a través de diversos documentos.					
10	Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido.					
11	Las responsabilidades son cumplidas por todos los miembros de la I.E					
12	Las responsabilidades son cumplidas para evitar sanciones.					
	CULTURA DE CLAN					
13	Se promueve la tradición a través de diversas actividades.					
14	La I.E fomenta los sentimientos de lealtad y fidelidad.					
15	Existe compromiso al realizar las labores encomendadas.					
16	El compromiso asumido con la I.E motiva a la mayoría de colaboradores a dar más de su tiempo.					
17	Los directivos reconocen el trabajo realizado.					

18	Se cumple las metas en el tiempo establecido.					
19	En la I.E se promueve las actividades a través de equipos de trabajo.					
20	Existe motivación con la participación en la conformación de los equipos de trabajo.					
21	Los equipos de trabajo contribuyen al logro de los objetivos de la I.E.					
22	La I.E celebra fechas especiales como cumpleaños, día de la secretaria, navidad entre otros.					
23	Las relaciones interpersonales son cordiales entre todos los integrantes de la I.E.					
24	Los miembros de la comunidad educativa conviven respetuosamente.					
	CULTURA EMPRENDEDORA					
25	La I.E asume riesgos para lograr los objetivos institucionales.					
26	Existe voluntad para asumir riesgos.					
27	La I.E toma la iniciativa ante situaciones nuevas y complejas.					
28	El personal se caracteriza por asumir riesgos en forma permanente.					
29	La comunidad educativa demuestra dinamismo para lograr los objetivos institucionales.					
30	Los proyectos institucionales son dinámicos.					
31	Los miembros de la comunidad educativa crean proyectos novedosos.					
32	En la I.E se fomenta la creatividad.					
33	Los proyectos que se realizan en la I.E son innovadores.					
34	La I.E fomenta la iniciativa para crear proyectos.					
35	La I.E premia la innovación.					
36	Los proyectos innovadores mejoran el servicio educativo.					
	CULTURA DE MERCADO					
37	La I.E está orientada hacia los resultados y lograr el trabajo bien hecho.					
38	Su desempeño en el trabajo está suficientemente reconocido y considerado.					
39	El desempeño en la I.E depende de la remuneración.					
40	Hay seguridad y estabilidad laboral en la I.E.					
41	Sí realizo horas extras espero un incentivo económico.					
42	En los últimos meses se recompensa al personal por el trabajo bien hecho.					
43	A pesar de presentarse otras oportunidades de trabajo prefiero quedarme en mi I.E					
44	Los objetivos individuales alcanzados en la I.E fomenta la superación personal.					
45	La I.E brinda la capacidad de seguir superándose.					
46	El personal está satisfecho con lo que le brinda la I.E					
47	La I.E incentiva al logro de objetivos individuales					
48	La I.E cumple las expectativas laborables.					

Anexo 4. Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA RED 21, UGEL 04 EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CULTURA BUROCRÁTICA								
1	Las reglas de la I.E son claras.	✓		✓		✓		
2	Se informa por escrito los acuerdos de la I.E	✓		✓		✓		
3	Se solicita permiso por escrito.	✓		✓		✓		
4	Se solicita material educativo o tecnológico con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Se hace cumplir las normas ante una irregularidad.	✓		✓		✓		
6	Se cumple las normas establecidas por la I.E.	✓		✓		✓		
7	Las sanciones establecidas por los directivos son justas.	✓		✓		✓		
8	Se establece las responsabilidades a cada colaborador en las diferentes actividades de la I.E	✓		✓		✓		
9	Se promueve la responsabilidad a través de diversos documentos.	✓		✓		✓		
10	Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
11	Las responsabilidades son cumplidas por todos los miembros de la I.E	✓		✓		✓		
12	Las responsabilidades son cumplidas para evitar sanciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 CULTURA DE CLAN								
13	Se promueve la tradición a través de diversas actividades.	✓		✓		✓		
14	La I.E fomenta los sentimientos de lealtad y fidelidad.	✓		✓		✓		
15	Existe compromiso al realizar las labores encomendadas.	✓		✓		✓		
16	El compromiso asumido con la I.E motiva a la mayoría de colaboradores a dar más de su tiempo.	✓		✓		✓		
17	Los directivos reconocen el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
18	Se cumple las metas en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
19	En la I.E se promueve las actividades a través de equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Existe motivación con la participación en la conformación de los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Los equipos de trabajo contribuyen al logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
22	La I.E celebra fechas especiales como cumpleaños, día de la secretaria, navidad entre otros.	✓		✓		✓		
23	Las relaciones interpersonales son cordiales entre todos los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓		
24	Los miembros de la comunidad educativa conviven respetuosamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CULTURA EMPRENDEDORA								
25	La I.E asume riesgos para lograr los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
26	Existe voluntad para asumir riesgos.	✓		✓		✓		
27	La I.E toma la iniciativa ante situaciones nuevas y complejas	✓		✓		✓		
28	El personal se caracteriza por asumir riesgos en forma permanente.	✓		✓		✓		
29	La comunidad educativa demuestra dinamismo para lograr los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
30	Los proyectos institucionales son dinámicos.	✓		✓		✓		
31	Los miembros de la comunidad educativa crean proyectos novedosos.	✓		✓		✓		
32	En la I.E se fomenta la creatividad.	✓		✓		✓		

33	Los proyectos que se realizan en la I.E son innovadores.	✓		✓		✓	
34	La I.E fomenta la iniciativa para crear proyectos.	✓		✓		✓	
35	La I.E premia la innovación.	✓		✓		✓	
36	Los proyectos innovadores mejoran el servicio educativo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 CULTURA DE MERCADO		SI	No	SI	No	SI	No
37	La I.E está orientada hacia los resultados y lograr el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
38	Su desempeño en el trabajo está suficientemente reconocido y considerado.	✓		✓		✓	
39	El desempeño en la I.E depende de la remuneración.	✓		✓		✓	
40	Hay seguridad y estabilidad laboral en la I.E.	✓		✓		✓	
41	Si realizo horas extras espero un incentivo económico.	✓		✓		✓	
42	En los últimos meses se recompensa al personal por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
43	A pesar de presentarse otras oportunidades de trabajo prefiero quedarme en mi I.E	✓		✓		✓	
44	Los objetivos individuales alcanzados en la I.E fomenta la superación personal.	✓		✓		✓	
45	La I.E brinda la capacidad de seguir superándose.	✓		✓		✓	
46	El personal está satisfecho con lo que le brinda la I.E	✓		✓		✓	
47	La I.E incentiva al logro de objetivos individuales.	✓		✓		✓	
48	La I.E cumple las expectativas laborables.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Trujillo Medrano DNI: 07979177

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....30.....de.....06.....del 2018.....


Dra. Betty Trujillo Medrano
Firma del Experto Informante.
 COD: A1652025

Docente UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA RED 21, UGEL 04 EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CULTURA BUROCRÁTICA								
1	Las reglas de la I.E son claras.	X		X		X		
2	Se informa por escrito los acuerdos de la I.E	X		X		X		
3	Se solicita permiso por escrito.	X		X		X		
4	Se solicita material educativo o tecnológico con anticipación.	X		X		X		
5	Se hace cumplir las normas ante una irregularidad.	X		X		X		
6	Se cumple las normas establecidas por la I.E.	X		X		X		
7	Las sanciones establecidas por los directivos son justas.	X		X		X		
8	Se establece las responsabilidades a cada colaborador en las diferentes actividades de la I.E	X		X		X		
9	Se promueve la responsabilidad a través de diversos documentos.	X		X		X		
10	Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido.	X		X		X		
11	Las responsabilidades son cumplidas por todos los miembros de la I.E	X		X		X		
12	Las responsabilidades son cumplidas para evitar sanciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 CULTURA DE CLAN								
13	Se promueve la tradición a través de diversas actividades.	X		X		X		
14	La I.E fomenta los sentimientos de lealtad y fidelidad.	X		X		X		
15	Existe compromiso al realizar las labores encomendadas.	X		X		X		
16	El compromiso asumido con la I.E motiva a la mayoría de colaboradores a dar más de su tiempo.	X		X		X		
17	Los directivos reconocen el trabajo realizado.	X		X		X		
18	Se cumple las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		
19	En la I.E se promueve las actividades a través de equipos de trabajo.	X		X		X		
20	Existe motivación con la participación en la conformación de los equipos de trabajo.	X		X		X		
21	Los equipos de trabajo contribuyen al logro de los objetivos de la I.E.	X		X		X		
22	La I.E celebra fechas especiales como cumpleaños, día de la secretaria, navidad entre otros.	X		X		X		
23	Las relaciones interpersonales son cordiales entre todos los integrantes de la I.E.	X		X		X		
24	Los miembros de la comunidad educativa conviven respetuosamente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 CULTURA EMPRENDEDORA								
25	La I.E asume riesgos para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
26	Existe voluntad para asumir riesgos.	X		X		X		
27	La I.E toma la iniciativa ante situaciones nuevas y complejas	X		X		X		
28	El personal se caracteriza por asumir riesgos en forma permanente.	X		X		X		
29	La comunidad educativa demuestra dinamismo para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
30	Los proyectos institucionales son dinámicos.	X		X		X		
31	Los miembros de la comunidad educativa crean proyectos novedosos.	X		X		X		
32	En la I.E se fomenta la creatividad.	X		X		X		

33	Los proyectos que se realizan en la I.E son innovadores.	X		X		X	
34	La I.E fomenta la iniciativa para crear proyectos.	X		X		X	
35	La I.E premia la innovación.	X		X		X	
36	Los proyectos innovadores mejoran el servicio educativo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4 CULTURA DE MERCADO	Si	No	Si	No	Si	No
37	La I.E está orientada hacia los resultados y lograr el trabajo bien hecho.	X		X		X	
38	Su desempeño en el trabajo está suficientemente reconocido y considerado.	X		X		X	
39	El desempeño en la I.E depende de la remuneración.	X		X		X	
40	Hay seguridad y estabilidad laboral en la I.E.	X		X		X	
41	Si realizo horas extras espero un incentivo económico.	X		X		X	
42	En los últimos meses se recompensa al personal por el trabajo bien hecho.	X		X		X	
43	A pesar de presentarse otras oportunidades de trabajo prefiero quedarme en mi I.E	X		X		X	
44	Los objetivos individuales alcanzados en la I.E fomenta la superación personal.	X		X		X	
45	La I.E brinda la capacidad de seguir superándose.	X		X		X	
46	El personal está satisfecho con lo que le brinda la I.E	X		X		X	
47	La I.E incentiva al logro de objetivos individuales.	X		X		X	
48	La I.E cumple las expectativas laborables.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Shella Espinoza Banda

DNI: *09975501*

Especialidad del validador:

Mg. en Educación con mención en Psicología de la Universidad de Arequipa

...30...de...06...del 20.18

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR NIVELES EDUCATIVOS DE LA RED 21, UGEL 04 EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 CULTURA BUROCRÁTICA								
1	Las reglas de la I.E son claras.	✓		✓		✓		
2	Se informa por escrito los acuerdos de la I.E	✓		✓		✓		
3	Se solicita permiso por escrito.	✓		✓		✓		
4	Se solicita material educativo o tecnológico con anticipación.	✓		✓		✓		
5	Se hace cumplir las normas ante una irregularidad.	✓		✓		✓		
6	Se cumple las normas establecidas por la I.E.	✓		✓		✓		
7	Las sanciones establecidas por los directivos son justas.	✓		✓		✓		
8	Se establece las responsabilidades a cada colaborador en las diferentes actividades de la I.E	✓		✓		✓		
9	Se promueve la responsabilidad a través de diversos documentos.	✓		✓		✓		
10	Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
11	Las responsabilidades son cumplidas por todos los miembros de la I.E	✓		✓		✓		
12	Las responsabilidades son cumplidas para evitar sanciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 CULTURA DE CLAN								
13	Se promueve la tradición a través de diversas actividades.	✓		✓		✓		
14	La I.E fomenta los sentimientos de lealtad y fidelidad.	✓		✓		✓		
15	Existe compromiso al realizar las labores encomendadas.	✓		✓		✓		
16	El compromiso asumido con la I.E motiva a la mayoría de colaboradores a dar más de su tiempo.	✓		✓		✓		
17	Los directivos reconocen el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
18	Se cumple las metas en el tiempo establecido.	✓		✓		✓		
19	En la I.E se promueve las actividades a través de equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Existe motivación con la participación en la conformación de los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Los equipos de trabajo contribuyen al logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
22	La I.E celebra fechas especiales como cumpleaños, día de la secretaria, navidad entre otros.	✓		✓		✓		
23	Las relaciones interpersonales son cordiales entre todos los integrantes de la I.E.	✓		✓		✓		
24	Los miembros de la comunidad educativa conviven respetuosamente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 CULTURA EMPRENDEDORA								
25	La I.E asume riesgos para lograr los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
26	Existe voluntad para asumir riesgos.	✓		✓		✓		
27	La I.E toma la iniciativa ante situaciones nuevas y complejas	✓		✓		✓		
28	El personal se caracteriza por asumir riesgos en forma permanente.	✓		✓		✓		
29	La comunidad educativa demuestra dinamismo para lograr los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
30	Los proyectos institucionales son dinámicos.	✓		✓		✓		
31	Los miembros de la comunidad educativa crean proyectos novedosos.	✓		✓		✓		
32	En la I.E se fomenta la creatividad.	✓		✓		✓		

33	Los proyectos que se realizan en la I.E son innovadores.	✓		✓		✓	
34	La I.E fomenta la iniciativa para crear proyectos.	✓		✓		✓	
35	La I.E premia la innovación.	✓		✓		✓	
36	Los proyectos innovadores mejoran el servicio educativo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 CULTURA DE MERCADO		Si	No	Si	No	Si	No
37	La I.E está orientada hacia los resultados y lograr el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
38	Su desempeño en el trabajo está suficientemente reconocido y considerado.	✓		✓		✓	
39	El desempeño en la I.E depende de la remuneración.	✓		✓		✓	
40	Hay seguridad y estabilidad laboral en la I.E.	✓		✓		✓	
41	Si realizo horas extras espero un incentivo económico.	✓		✓		✓	
42	En los últimos meses se recompensa al personal por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓	
43	A pesar de presentarse otras oportunidades de trabajo prefiero quedarme en mi I.E	✓		✓		✓	
44	Los objetivos individuales alcanzados en la I.E fomenta la superación personal.	✓		✓		✓	
45	La I.E brinda la capacidad de seguir superándose.	✓		✓		✓	
46	El personal está satisfecho con lo que le brinda la I.E	✓		✓		✓	
47	La I.E incentiva al logro de objetivos individuales.	✓		✓		✓	
48	La I.E cumple las expectativas laborables.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplica criterios de validación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...30...de...06...del 20...18.


 Firma del Experto Informante.

A5 : \times \checkmark f_x 1

	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK										
1																																																				
2																																																				
3	cc5	cc6	cc7	cc8	cc9	cc10	cc11	cc12	ce1	ce2	ce3	ce4	ce5	ce6	ce7	ce8	ce9	ce10	ce11	ce12	cm1	cm2	cm3	cm4	cm5	cm6	cm7	cm8	cm9	cm10	cm11	cm12	d1	d2	d3	d4	v1	niveld1	niveld2	niveld3	niveld4											
4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	1	5	4	4	3	5	1	1	5	3	3	4	4	4	54	47	44	41	186	1	2	2	2	2										
5	1	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	1	37	24	22	20	103	1	2	1	1	1											
6	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	51	46	40	29	166	1	2	2	2	1										
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3	3	4	4	5	4	2	2	1	1	3	4	3	4	3	4	57	57	44	36	194	1	2	2	2	2										
8	5	5	5	5	5	1	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	4	4	4	57	54	50	31	192	1	2	2	2	1										
9	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	5	4	2	3	2	2	45	33	31	31	140	1	2	1	1	1										
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	48	46	46	40	180	1	2	2	2	2										
11	4	3	4	4	5	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	1	1	3	4	4	4	2	4	54	45	50	37	186	1	2	2	2	2										
12	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	2	4	47	38	37	34	156	1	2	2	2	1											
13	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	1	1	3	4	4	5	2	2	49	53	52	39	193	1	2	2	2	2											
14	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	4	1	3	3	2	2	2	2	1	2	4	3	1	3	1	1	5	3	2	3	1	50	34	25	29	138	1	2	1	1	1											
15	4	2	1	5	1	4	1	3	4	1	4	4	1	2	3	3	3	5	2	5	2	4	1	4	3	2	4	1	4	1	5	1	29	29	37	32	127	1	1	1	2	1										
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	3	2	2	3	4	4	4	4	54	53	53	41	201	1	2	2	2	2											
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	2	2	4	4	3	4	53	52	51	40	196	1	2	2	2	2											
18	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	1	1	5	4	3	3	3	54	49	45	34	182	1	2	2	2	1											
19	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	51	54	52	35	192	1	2	2	2	1										
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	48	48	48	194	1	2	2	2	2											
21	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	3	3	53	54	45	42	194	1	2	2	2	2											
22	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	58	56	59	56	229	1	2	2	2	2											
23	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	2	5	5	5	5	5	60	55	56	48	219	1	2	2	2	2											
24	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	55	24	12	28	119	1	2	1	1	1											
25	2	3	2	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	4	1	5	1	2	4	4	4	4	2	3	55	42	38	38	173	1	2	2	2	2										
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	3	2	3	50	48	37	35	170	1	2	2	2	1										
27	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	1	1	5	3	5	3	3	45	37	32	38	152	1	2	2	1	2											
28	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	5	1	1	5	5	1	2	1	2	43	35	23	28	129	1	2	1	1	1										
29	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	1	4	5	5	4	5	4	54	55	57	45	211	1	2	2	2	2										
30	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	37	33	25	28	123	1	2	1	1	1											
31	1	3	2	1	3	1	1	3	4	4	1	4	4	1	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	33	33	34	30	130	1	1	1	1	1										
32	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	1	2	5	5	4	5	4	4	51	46	45	44	186	1	2	2	2	2										
33	4	4	3	4	4	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	1	1	5	4	2	4	1	3	53	47	38	32	170	1	2	2	2	1										
34	1	4	3	2	2	2	4	5	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	2	1	3	3	4	3	2	2	45	34	30	34	143	1	2	1	1	1										
35	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	4	53	50	38	42	183	1	2	2	2	2											
36	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	5	1	1	3	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	3	1	5	44	52	36	34	166	1	2	2	2	1										
37	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	5	4	4	4	51	51	50	44	196	1	2	2	2	2											
38	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	2	3	3	3	3	38	31	36	35	140	1	2	1	2	1											

A5 1

	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM		
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	3	3	2	3	3	3	3	38	31	36	35	140	1	2	1	2	1				
39	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	5	3	3	1	3	3	5	2	4	5	48	49	44	41	182	1	2	2	2	2				
40	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	4	3	5	2	3	2	5	5	3	4	4	52	52	43	44	191	1	2	2	2	2				
41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	3	1	1	5	5	4	4	4	45	56	54	41	196	1	2	2	2	2				
42	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	39	36	36	28	139	1	2	2	2	1				
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4	48	49	42	38	177	1	2	2	2	2					
44	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	3	1	3	3	3	3	3	37	41	35	32	145	1	2	2	1	1				
45	4	2	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	1	1	5	4	4	3	5	2	1	5	4	3	4	3	43	42	35	41	161	1	2	2	1	2					
46	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	1	3	4	3	5	3	3	3	35	37	37	35	144	1	1	2	2	1				
47	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	1	4	1	1	4	5	1	3	1	3	41	34	27	30	132	1	2	1	1	1				
48	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	48	40	35	32	155	1	2	2	1	1					
49	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	41	40	27	30	138	1	2	2	1	1					
50	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	2	4	1	4	1	1	5	4	4	4	3	4	52	48	47	37	184	1	2	2	2	2				
51	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	1	2	5	4	2	3	3	2	46	25	28	36	135	1	2	1	1	2				
52	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	1	4	3	3	4	5	3	5	54	53	50	45	202	1	2	2	2	2				
53	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	1	1	4	3	2	3	1	4	47	42	41	31	161	1	2	2	2	1				
54	4	3	4	3	2	2	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	5	1	1	3	4	2	3	3	4	51	38	42	35	166	1	2	2	2	1			
55	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34	20	21	23	98	1	1	1	1	1				
56	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16	15	19	14	64	1	1	1	1	1				
57	5	4	5	3	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	4	3	3	3	4	49	50	45	36	180	1	2	2	2	2				
58	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	1	5	1	3	5	4	4	4	4	56	46	49	44	195	1	2	2	2	2					
59	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	16	15	18	15	64	1	1	1	1	1				
60	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	15	18	16	17	66	1	1	1	1	1				
61	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	24	18	22	15	79	1	1	1	1	1				
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	5	1	1	3	3	3	4	3	3	43	35	34	33	145	1	2	1	1	1				
63	5	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	5	1	1	1	5	1	3	3	3	50	36	34	30	150	1	2	2	1	1				
64	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	50	37	37	31	155	1	2	2	2	1				
65	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	3	3	3	1	3	4	5	3	2	2	1	5	2	3	3	3	38	45	43	36	162	1	2	2	2	2				
66	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	2	38	39	35	32	144	1	2	2	1	1				
67	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	1	4	5	3	1	2	1	1	4	2	1	3	3	4	41	51	44	30	166	1	2	2	2	1				
68	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	39	43	33	32	147	1	2	2	1	1				
69	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	50	37	36	174	1	2	2	2	2				
70	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	41	49	39	41	170	1	2	2	2	2					
71	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	1	3	1	4	5	2	3	3	4	47	53	46	38	184	1	2	2	2	2					
72	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	5	4	4	1	4	1	1	3	5	3	3	3	3	39	49	41	35	164	1	2	2	2	1				
73	3	3	3	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	53	41	41	24	159	1	2	2	2	1				
74	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	3	5	4	2	4	4	5	52	54	51	41	198	1	2	2	2	2				
75	4	4	5	3	4	5	1	1	2	1	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	1	5	1	1	5	4	5	4	3	4	54	52	38	42	186	1	2	2	2	2				
76	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	2	3	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	4	3	4	4	44	55	38	35	172	1	2	2	2	1				
77	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	35	34	19	26	114	1	1	1	1	1					

A5 : X ✓ fx 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL				
38	2	1	2	2	9	3	1	5	4	3	3	2	4	1	4	4	4	1	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	2	1	3	2	14	3	4	3	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
40	2	1	4	1	35	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
41	2	2	3	1	28	3	2	5	3	4	4	3	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
42	2	1	2	2	6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	2	1	2	2	14	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
44	2	1	4	1	30	3	4	3	3	1	4	5	3	2	4	4	4	1	3	5	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	
45	2	1	3	1	11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4		
46	2	1	3	2	16	4	3	5	1	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	
47	2	1	4	1	27	3	3	5	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	
48	2	2	3	1	8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
49	2	2	3	1	20	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
50	2	1	4	1	20	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
51	2	2	3	1	14	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
52	2	1	4	1	34	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	
53	2	1	3	1	28	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
54	2	1	3	1	15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	5	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	
55	3	1	3	1	10	3	4	5	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
56	3	1	4	2	20	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
57	3	1	3	1	17	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
58	3	1	4	1	33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
59	3	1	3	1	7	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
60	3	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	
61	3	1	4	1	10	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
62	3	1	2	1	10	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	1	4	1	31	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	2	3	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
64	3	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	
65	3	1	4	1	30	2	3	5	1	1	2	2	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2
66	4	1	4	1	21	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
67	4	1	4	1	29	5	3	1	4	3	5	3	5	2	5	4	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
68	4	1	4	1	27	4	3	2	1	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	
69	4	1	3	1	24	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
70	4	1	2	2	1	3	2	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
71	4	1	4	1	25	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
72	4	1	3	1	15	4	3	1	1	4	4	4	5	3	5	4	1	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	
73	5	1	3	1	26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
74	5	1	4	1	35	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
75	5	1	4	1	24	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	1	2	1	2	1	4	4	3	5	5	5		
76	5	1	3	1	15	5	3	1	3	5	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	
77	5	1	3	1	27	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	

Hoja1 LISTO 59%

A5 : X ✓ fx 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	
77	5	1	3	1	27	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	4	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2	3	
78	5	1	3	1	17	4	5	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4		
79	5	2	3	1	30	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3		
80	5	1	2	2	7	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4		
81	5	1	3	1	25	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	
82	5	1	4	1	26	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4		
83	5	1	4	1	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5		
84	6	1	2	2	12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2		
85	6	1	3	1	16	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	3	5	3	2	2	3	4	2	3			
86	6	2	4	1	28	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	1	2	4	3	3	4	3	5	4	1	1	3	4	2	4	4	2	
87	6	2	4	1	29	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2		
88	6	1	3	1	25	5	3	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	1	3	1	2	4	3	1	1	
89	6	2	3	1	16	4	2	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3		
90	6	1	3	1	25	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	
91	6	2	3	1	8	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2		
92	6	1	4	1	24	3	3	5	1	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
93	6	2	3	1	20	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2		
94	6	1	2	2	12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2		
95	6	1	4	1	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5		
96	6	1	3	1	25	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
97	6	1	4	1	33	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	
98	6	1	3	1	18	3	3	4	4	4	4	2	5	2	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4		
99	6	2	4	1	17	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4		
100	6	2	3	2	4	3	3	5	2	2	2	1	2	3	5	3	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	
101	6	2	3	1	25	2	3	3	3	2	1	2	2	2	5	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3		
102	6	2	3	2	8	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3		
103	6	1	3	2	10	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	4	1	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3		
104	6	2	3	2	10	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5			
105	6	2	3	1	20	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	2	3	4	5	2	1	4	5	4	5	1	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4		
106	6	2	4	2	35	3	1	4	4	5	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	2	1	1	3	3	2	2		
107	6	1	4	1	19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3		
108	6	2	3	1	25	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2		
109	6	1	4	1	34	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3			
110	6	2	3	2	15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5			
111	6	2	2	2	8	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	2	3	4	4	3	2	5	4	5		
112	6	2	4	1	29	2	3	1	1	2	2	2	4	5	3	2	3	2	2	5	3	1	2	4	4	5	3	3	2	2	4	3	4	2	2	5	5		
113																																							
114																																							
115																																							
116																																							

Hoja1

LISTO

59%

A5 : X ✓ fx 1

	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL
77	1	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	35	34	19	26	114	1	1	1	1	1	
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	5	48	49	44	49	190	1	2	2	2	2	
79	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	5	4	1	4	4	4	4	5	4	53	58	46	45	202	1	2	2	2	2		
80	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	1	3	1	4	5	4	5	5	5	4	51	52	44	46	193	1	2	2	2	2	
81	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	1	1	4	3	3	4	5	3	56	50	53	37	196	1	2	2	2	2	
82	3	5	3	4	5	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	5	3	4	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	50	49	39	26	164	1	2	2	2	1	
83	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	1	5	1	2	5	5	4	5	1	5	55	54	48	43	200	1	2	2	2	2	
84	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	4	3	4	4	3	4	1	2	3	2	3	3	42	34	24	36	136	1	2	1	1	2	
85	3	4	3	4	3	3	5	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	33	35	29	24	121	1	1	1	1	1		
86	4	3	3	4	3	5	4	1	1	1	3	4	2	4	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	47	40	29	20	136	1	2	2	1	1	
87	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	5	4	4	3	4	45	45	32	41	163	1	2	2	1	2	
88	4	3	3	4	3	5	5	1	3	1	2	4	3	1	1	2	2	1	1	3	3	1	5	1	1	1	4	5	4	3	4	49	42	22	35	148	1	2	2	1	1	
89	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	38	29	31	28	126	1	2	1	1	1	
90	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	3	1	4	1	1	5	5	3	3	1	2	52	49	48	34	183	1	2	2	2	1		
91	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	27	23	23	25	98	1	1	1	1	1	
92	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	2	1	5	1	1	2	2	1	2	1	2	41	45	34	23	143	1	2	2	1	1	
93	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	3	38	32	28	30	128	1	2	1	1	1	
94	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	37	32	27	24	120	1	2	1	1	1		
95	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	1	5	2	1	3	5	4	4	5	5	58	56	53	45	212	1	2	2	2	2	
96	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	26	23	26	17	92	1	1	1	1	1	
97	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	1	1	4	5	5	5	4	5	56	57	55	47	215	1	2	2	2	2	
98	4	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	2	5	4	3	1	5	2	2	2	5	4	4	3	2	5	44	41	45	40	170	1	2	2	2	2	
99	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	2	2	5	5	2	2	4	1	1	3	2	2	2	3	3	52	56	45	30	183	1	2	2	2	1	
100	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	4	1	1	1	2	34	21	14	24	93	1	1	1	1	1	
101	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	5	5	2	2	1	3	30	28	23	27	108	1	1	1	1	1	
102	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	1	4	1	3	5	4	3	3	4	53	52	44	40	189	1	2	2	2	2		
103	5	4	3	4	1	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	50	44	40	31	165	1	2	2	2	1		
104	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	52	52	52	49	205	1	2	2	2	2	
105	4	5	4	5	1	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	1	3	1	3	1	5	4	4	4	4	46	42	35	38	161	1	2	2	1	1	
106	4	3	2	3	4	3	4	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	39	37	21	25	122	1	2	2	1	1	
107	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	5	1	1	4	3	2	2	2	2	47	43	35	29	154	1	2	2	1	1		
108	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	39	35	25	35	134	1	2	1	1	1	
109	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	39	34	31	29	133	1	2	1	1	1	
110	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	1	1	5	5	5	5	4	5	54	54	53	45	206	1	2	2	2	2	
111	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	52	37	44	37	170	1	2	2	2	2	
112	2	4	4	5	3	3	2	2	4	3	4	2	2	5	5	5	1	1	4	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	30	36	38	24	128	1	1	2	2	1	
113																																										
114																																										
115																																										
116																																										

Anexo 6. Autorizaciones



I.E. "LA ALBORADA FRANCESA"

CREADO EN 1991 R.D. N° 039-91-R.D. N° 3718 - UGEL 04 - COMAS
 CONSTRUCCIÓN DE LA MADERA - ELECTRÓNICA - ELECTRICIDAD - INDUSTRIA ALIMENTARIA
 INDUSTRIA DEL CUERO Y CALZADO - INDUSTRIA DEL VESTIDO - MECÁNICA DE PRODUCCIÓN



CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa Alborada Francesa del nivel secundario MENDOZA RIPAIZ, Rosa Luz. Hace constar.

Que, la señorita LILIANA RUTH FLORES PAREDES identificada con DNI 09746894, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre "La cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018", para optar el grado de Maestra.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 17 de julio del 2018.



Rosa Luz Mendoza Ripaz
 Lic. Rosa Luz Mendoza Ripaz
 DIRECTORA
 C.M. 1009749366

Calle las Fresas S/N Mz. B2 Zona B - Urb. "La Alborada" Alt. Cuadra 95 Av. Universitaria - Comas

☎ 557-1660 - iealboradafrancesa@gmail.com



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2055 "PRIMERO DE ABRIL"
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2055 "PRIMERO DE ABRIL" DE LA URBANIZACIÓN SAN JUAN BAUTISTA, COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la señorita LILIANA RUTH FLORES PAREDES identificada con DNI 09746894, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre "La cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el Distrito de Comas, 2018", para optar el grado de Maestra.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan Bautista, 23 de Julio del 2018



Lic. Víctor Hugo ROJAS ALANYA
DIRECTOR

I.E. N° 2055 "Primero de Abril" – SJB

VHRA/DIE
LSCM/Sec.



" INSTITUCIÓN EDUCATIVA N ° 8158 " ISABEL FLORES DE OLIVA "

Calle Las Taras Mz K2 s/n La Alborada - Comas Teléfono: 5571925

“ Año del diálogo y de la reconciliación nacional ”

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA I.E. N° 8158 "ISABEL FLORES DE OLIVA"- LA ALBORADA- UGEL N °04-COMAS

HACE CONSTAR:

Que, la señorita LILIANA RUTH FLORES PAREDES identificada con DNI 09746894, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre "La cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018", para optar el grado de Maestra.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Comas, 24 de julio del 2018.



Jessica Isabel Coral Suarez

Directora

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa 895 del nivel inicial ATO VALDIVIEZO, Alicia Margot. Hace constar.

Que, la señorita LILIANA RUTH FLORES PAREDES identificada con DNI 09746894, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre “La cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018”, para optar el grado de Maestra.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan Bautista, 24 de julio del 2018.



Alicia Margot

Alicia Margot Ato Valdiviezo

Directora



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Año Nuevo 26 de Julio del 2018

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa 337- Sangarara del nivel inicial ASMAT HIDALGO, Guadalupe. Hace constar.

Que, la señorita LILIANA RUTH FLORES PAREDES identificada con DNI 09746894, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución el trabajo de investigación sobre "La cultura organizacional en las Instituciones Educativas de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018", para optar el grado de Maestra.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.



Directora



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018" de la estudiante **Liliana Ruth Flores Paredes**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018



Estrella A. Esquiagola Aranda
DNI:09975909



Comparación de la cultura organizacional por nivel educativo de la RED 21, UGEL 04 en el distrito de Comas, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Liliana Ruth Flores Paredes

ASESORA:

Dra. Estrella Esquivel Aranda

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión en calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Resumen de coincidencias

20 %

1	Entregado a Universida.. Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	gooplayer.es Fuente de Internet	1 %
4	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upau.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	sisbib-03.unmam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	Entregado a Universida.. Trabajo del estudiante	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

FLORES PAREDES LILIANA RUTH

D.N.I. : 09746894

Domicilio : MZ G LT 20 URB SAN JUAN BAUTISTA - COMAS

Teléfono : Fijo : 557-01-68 Móvil : 996930222

E-mail : lili_pp@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FLORES PAREDES LILIANA RUTH

Título de la tesis:

COMPARACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR NIVEL EDUCATIVO DE LA RED 21 UGEL 04, EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 27-09-2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLORES PAREDES, LILIANA RUTH

INFORME TITULADO:

COMPARACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL POR

NIVEL EDUCATIVO DE LA RED 21, UGEL 04, EN EL DISTRITO DE COMAS, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 DE AGOSTO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría



Estrella A. Esquiagola Aranda