



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas  
particulares de El Agustino, UGEL 05 – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg Guisella Margarita Cortez Tirapo (ORCID:0000-0003-0125-7548)

ASESOR:

Dr. Angel Salvatierra Melgar.(ORCID:0000-0003-2817-630X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

Agradecida inmensamente con un ser supremo tan misericordioso que es Dios, él me ha guiado y fortalecido en esta tesis; mi familia, mi madre, mis hijos y mi esposo que me han apoyado con paciencia y confiando siempre que iba a culminar lo iniciado con tanto ahínco, actitud y perseverancia.

## **Agradecimiento**

Agradecida inmensamente con mi Dios todopoderoso que a pesar de todas las dificultades siempre estuvo conmigo, a mi madre por estar de manera incondicional , a mis hijos por ser mi inspiración, mi motivo para demostrarles que en esta vida todo se puede. A mi esposo por su actitud positiva y de apoyo. A mis amigos de los cuales aprendí mucho y compartimos muchas experiencias. Y a todas las personas que de una u otra maneras se involucraron con mi tesis. Agradecer a esta casa de estudios en la que realice toda mi trayectoria profesional desde bachiller, magister y doctorado.

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): **CORTEZ TIRAPO, GUISELLA MARGARITA**

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE EL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018**

Fecha: 6 de agosto de 2019

Hora: 9:00 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobada por mayoría*

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

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Algunos hiperlinks -> objetivos -> conclusiones*  
- *Mejorar redacción APA*

**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.

## **Declaratoria de Autenticidad**

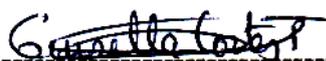
Yo, Guisella Margarita Cortez Tirapo, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 09504020 respectivamente, con la tesis titulada "Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, UGEL 05 – 2018".

### **Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

**Lima, 05 de Junio de 2018**



-----  
**Guisella Margarita Cortez Tirapo**

**DNI N° 09504020**

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, UGEL 05 – 2018”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Doctorado en educación.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos. En el primero se exponen los antecedentes de investigación, las teorías relacionadas al tema, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presentan los factores en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamentan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presenta la propuesta y en el octavo capítulo se exponen las referencias bibliográficas. Finalmente, se presentan los anexos correspondientes.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Dictamen de la sustentación de tesis .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice .....	vii
Resumen .....	xv
Abstract .....	xvi
Resumo .....	xvii

### **I. INTRODUCCIÓN**

1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos Previos .....	3
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	3
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4. Formulación del problema.....	41
1.4.1 Problema general .....	41
1.4.2 Problemas específicos.....	41
1.5. Justificación del estudio.....	42
1.5.1 Teórica .....	43
1.5.2 Practica .....	44
1.5.3 Metodológica .....	45
1.5.4 Epistemológica .....	45
1.5.5 Social .....	45
1.6. Hipótesis .....	46
1.6.1 Hipótesis general .....	46

1.6.2 Hipótesis específicas.....	46
1.7. Objetivos.....	47
1.7.1 Objetivo general.....	47
1.7.2 Objetivos específicos .....	48
<b>II.    MÉTODO</b>	
2.1. Paradigma de investigación .....	50
2.2. Enfoque de investigación.....	50
2.3. Método de investigación.....	50
2.4. Tipo de investigación.....	51
2.5. Diseño de investigación .....	51
2.6. Factores, Operacionalización.....	52
2.7. Población y muestra.....	55
2.7.1 Población .....	55
2.7.2 Muestra .....	56
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	57
2.8.1 Técnicas de recolección de datos.....	57
2.8.2 Instrumentos de recolección de datos .....	58
2.8.3 Validez y confiabilidad.....	60
2.8.4 Confiabilidad .....	86
2.9. Método de análisis de datos .....	87
2.10. Aspectos éticos .....	87
<b>III.    RESULTADOS</b> .....	88
<b>IV.    DISCUSIÓN</b> .....	158
<b>V.    CONCLUSIONES</b> .....	163
<b>VI.    RECOMENDACIONES</b> .....	166
<b>VII.    PROPUESTA</b> .....	169
<b>REFERENCIAS</b> .....	183

## ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos.....	188
Anexo 2. Validez del instrumento por juicio de expertos.....	193
Anexo 3. Matriz de consistencia.....	200

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable cultura organizacional .....	54
Tabla 2. Número de docentes por Institución educativa particular del Agustino Ugel 05 -2018. ....	56
Tabla 3. Relación de validadores.....	60
Tabla 4. Análisis de validez de contenido aiken.....	61
Tabla 5. Técnica binomial .....	61
Tabla 6. Correlación de elementos para el factor ritos y ceremonias .....	62
Tabla 7. Correlación de elementos para el factor ritos y ceremonias .....	62
Tabla 8. Correlación de elementos para el factor ritos y ceremonias .....	63
Tabla 9. Correlación de elementos para el factor ritos y ceremonias .....	83
Tabla 10. Correlación de elementos para el factor relación de poder .....	64
Tabla 11. Correlación de elementos para el factor sistemas de control .....	64
Tabla 12. Prueba de KMO y Bartlett para el factor ritos y ceremonias .....	65
Tabla 13. Prueba de KMO y Bartlett para el factor historias y mitos .....	65
Tabla 14. Prueba de KMO y Bartlett para el factor símbolos .....	66
Tabla 15. Prueba de KMO y Bartlett para el factor Estructura orgánica.....	67
Tabla 16. Prueba de KMO y Bartlett para el factor relación de poder .....	68
Tabla 17. Prueba de KMO y Bartlett para el factor sistema de control.....	68
Tabla 18. Comunalidades para el factor ritos y ceremonias.....	69
Tabla 19. Comunalidades para el factor historias y mitos.....	69
Tabla 20. Comunalidades para el factor símbolos.....	70
Tabla 21. Comunalidades para el factor estructura orgánica .....	70
Tabla 22. Comunalidades para el factor relación de poder .....	70
Tabla 23. Comunalidades para el factor sistemas de control .....	70

Tabla 24.	Matriz de componente rotadoa para el factor ritos y ceremonias.....	77
Tabla 25.	Matriz de componente rotadoa para el factor historias y mitos.....	78
Tabla 26.	Matriz de componente rotadoa para el factor símbolos.....	79
Tabla 27.	Matriz de componente rotadoa para el factor estructura orgánica.....	80
Tabla 28.	Matriz de componente rotadoa para el factor relación de poder .....	81
Tabla 29.	Matriz de componente rotadoa para el factor sistemas de control.....	82
Tabla 30.	Matriz de transformación de componente para el factor ritos y ceremonias ....	83
Tabla 31.	Matriz de transformación de componente para el factor historias y mitos.....	83
Tabla 32.	Matriz de transformación de componente para el factor símbolos.....	84
Tabla 33.	Matriz de transformación de componente para el factor estructura orgánica...	84
Tabla 34.	Matriz de transformación de componente para el factor relación de poder .....	85
Tabla 35.	Matriz de transformación de componente para el factor sistemas de control...	85
Tabla 36.	Factores que favorecen a la cultura organizacional en la ..... Institución Educativa Virgen María	89
Tabla 37.	Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura ..... organizacional en la Institución Educativa Virgen María	92
Tabla 38.	Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional..... en la Institución Educativa Virgen María	93
Tabla 39.	Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional..... en la Institución Educativa Virgen María	94
Tabla 40.	Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional..... en la Institución Educativa Virgen María	95
Tabla 41.	Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional ..... en la Institución Educativa Virgen María	96
Tabla 42.	Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional ..... en la Institución Educativa Virgen María	97
Tabla 43.	Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	98
Tabla 44.	Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional..... en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	102
Tabla 45.	Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional ..... en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	103
Tabla 46.	Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la .....	104

Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes

Tabla 47. Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional .....	105
en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	
Tabla 48. Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional .....	106
en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	
Tabla 49. Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional.....	107
en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes	
Tabla 50. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución.....	108
Educativa Alexander Fleming	
Tabla 51. Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional.....	112
en la Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 52. Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional .....	113
en la Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 53. Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la .....	114
Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 54. Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional .....	115
en la Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 55. Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional .....	116
en la Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 56. Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional .....	117
en la Institución Educativa Alexander Fleming	
Tabla 57. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución .....	118
Educativa San Carlos	
Tabla 58. Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional .....	122
en la Institución Educativa San Carlos	
Tabla 59. Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional .....	123
en la Institución Educativa San Carlos	
Tabla 60. Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la .....	124
Institución Educativa San Carlos	
Tabla 61. Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional .....	125
en la Institución Educativa San Carlos	
Tabla 62. Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional .....	126
en la Institución Educativa San Carlos	

Tabla 63. Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional .....	127
en la Institución Educativa San Carlos	
Tabla 64. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución .....	128
Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 65. Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional.....	132
en la Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 66. Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional .....	133
en la Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 67. Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la .....	134
Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 68. Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional.....	135
en la Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 69. Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional .....	136
en la Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 70. Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional.....	137
en la Institución Educativa Pastores de la Virgen	
Tabla 71. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución.....	138
Educativa María Goretti	
Tabla 72. Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional.....	142
en la Institución Educativa María Goretti	
Tabla 73. Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional .....	143
en la Institución Educativa María Goretti	
Tabla 74. Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la.....	144
Institución Educativa María Goretti	
Tabla 75. Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional .....	145
en la Institución Educativa María Goretti	
Tabla 76. Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional .....	146
En la Institución Educativa María Goretti	
Tabla 77. Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional .....	147
en la Institución Educativa María Goretti	
Tabla 78. Pruebas de chi-cuadrado del factor ritos y ceremonias. ....	148
Tabla 79. Pruebas de chi-cuadrado del factor historias y mitos. ....	149
Tabla 80. Pruebas de chi-cuadrado del factor símbolos .....	149

Tabla 81.	Pruebas de chi-cuadrado del factor estructura orgánica. ....	150
Tabla 82.	Pruebas de chi-cuadrado del factor relación de poder. ....	150
Tabla 83.	Pruebas de chi-cuadrado del factor sistema de control. ....	151
Tabla 84.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor, dimensión ritos y ceremonias. ....	152
Tabla 85.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión historias y mitos. ....	153
Tabla 86.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión símbolos. ....	154
Tabla 87.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión estructura orgánica. ....	155
Tabla 88.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión relación de poder. ....	156
Tabla 89.	Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión sistema de control. ....	157

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 1. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor ritos y ceremonias.	71
Figura 2. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor historias y mitos.	72
Figura 3. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor símbolos.	73
Figura 4. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor estructura orgánica	74
Figura 5. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor relación de poder.	75
Figura 6. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis ..... de componentes principales del factor sistema de control.	76
Figura 7. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa Virgen María.	90
Figura 8. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa Nuestra Señora de las Mercedes.	99
Figura 9. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa Alexander Fleming.	109
Figura 10. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa San Carlos.	119
Figura 11. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa Pastores de la Virgen.	129
Figura 12. Factores de la cultura organizacional en la Institución ..... Educativa María Goretti.	139

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación que existe en los diferentes estudios centrados en la cultura de la organización y las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05-2018. La población es de 80 docentes y la muestra es la misma población. Se han empleado los factores ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y sistema de control.

El enfoque empleado en la investigación es el cuantitativo de tipo básico, esta investigación utiliza para su propósito el diseño no experimental del nivel descriptivo que recogió la información en un mismo tiempo y se desarrolló al aplicar los instrumentos, cuestionario de cultura organizacional empleando la escala de Likert, que brinda información en sus distintas dimensiones, cuyos resultados gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe suficiente evidencia para afirmar que los factores ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y sistemas de control favorecen la cultura organizacional de las instituciones educativas particulares de El Agustino Ugel 05 – 2018, donde se demuestra que los docentes perciben que el factor ritos y ceremonias es 93,4% adecuado y 6,60% poco adecuado. En relación al factor historias y mitos el 92,17% percibe que es adecuado y el 7,83% poco adecuado. Los símbolos son percibidos como 94,3% adecuados y 5,7% poco adecuados. En relación al factor estructura orgánica el 33,17% percibe que es adecuado y el 66,83% poco adecuado. El factor relaciones de poder es percibido por el 49,67% como adecuado y el 50,33% poco adecuado. El factor sistema de control se percibe como 78,72% adecuado y 21,28% poco adecuado.

**Palabras clave:** *Cultura organizacional, factores, instituciones educativas*

## **Abstract**

The present research was designed to determinate which of the factors contribute and the particular educational institutions of El Agustino, Ugel 05-2018. The population is the 80 teachers and sample is the same population. It has used the variables: rites and ceremonies, stories and myths, symbols, organic structure, relationship of power and control system.

The approach used in the research is the quantitative approach, the basic type. The method quantitative used in the investigation used for its purpose the non-experimental descriptive design, correlational, which collect information on a specific period, which was developed to implement the instrument: the questionnaire that uses the Likert scale that provide information about its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that exist enough evidence to confirm the factors rites and ceremonies, stories and myths, symbols, organic structure, relationship of power and controls system. They favor the organizational culture of the particular educational institutions of El Agustino, Ugel 05-2018. Where it shown that the teachers perceive that the factor rites and ceremonies is 93.4% suitable and 6.60% unsuitable. In relation with the factor stories and myths; the 92.17% perceives that is suitable and the 7.83% unsuitable. The symbols are perceived like 94.3% suitable and 5.7% unsuitable. In relation to the factor organic structure the 33.17% perceived that is suitable and the 66.83% unsuitable. The factor relationship of power is perceived by the 49.67% like suitable and the 50.33% unsuitable. The factor control system is perceived like 78.72% suitable and 21.28% unsuitable.

**Key words:** *Organizational culture, factors, educational institutions*

## Resumo

A presente investigação teve como objetivo geral estabelecer a relação que existe entre os diferentes estudos centralizados na cultura da organização e as instituições educativas particulares de Agustino, Ugel 05-2018. A população é de 80 docentes e a amostra é a mesma população. Se foi empregado os fatores ritos e cerimonias, historias e mitos, símbolos, estrutura orgânica, relação de poder e sistema de control.

O enfoque empregado na investigação é quantitativo de tipo básico, esta investigação utiliza para um proposito o desenho não experimental do nível descritivo que recorreu a informação no mesmo tempo que se desenvolveu ao aplicar os instrumentos, questionário de cultura organizada empregando a escala de Likert, que brinda informação em distintas dimensões, cujo resultado gráfica e textualmente.

A investigação conclui que existe suficiente evidencia para afirmar que os fatores ritos e cerimonias, historias e mitos, símbolos, estruturas orgânicas, relação de poder e sistemas de controle favorecem a cultura organizada as instituições educativas particulares de EL Agustino 05-2018. Onde se atribui que os docentes percebem que o fator ritos e cerimonias é de 93,4% adequado e 6,60% pouco adequado. Em relação ao fator historias e mitos é 92,17% percebe que é adequado e 7,83% pouco adequado. Os símbolos são percebidos como 94,3% adequados e 5,7% pouco adequados. Em relação ao fator orgânica percebe que 33,17 é adequado e 66,83% pouco adequado. O fator relações de poder é percebido por 49,67% como adequado e 50,33% pouco adequado. O fator sistema de controle se percebeu que 78,72% é adequado e 21,28 pouco adequado.

**Palavra chave:** *cultura organizacional, fatores, instituições educativas*

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

En el contexto internacional existen diferentes organizaciones con distintos atributos como hábitos de vida, conducta, ideología, apariencia y carácter. En los años 1980 y 1990 Electronics Communications Ltd. (“ECL”) no era la excepción, la compañía estaba decidida a hacer de China su segundo hogar y buscar una prosperidad en común con la población china y existía una interrogante. Se podrá crear la cultura “ECL” en China ya que los chinos tenían valores y creencias muy diferentes de las “ECL” y esto podría resultar en desentendimiento costoso.

Sin embargo, si estas diferencias se manejaban con éxito, podrían más bien llevarlos a un aprendizaje mejor y más rápido en ECL.

Hay una gran discrepancia entre la cultura estadounidense que influye en los resultados organizacionales y la cultura japonesa que incide en la organización de la cultura nacional.

Las instituciones educativas públicas y privadas a nivel nacional acogen culturas tradicionales y conservadoras. Abarcan características semejantes al prototipo burocrático y se distinguen por obtener y conservar ideas, valores, costumbres y tradiciones que no se alteran con el tiempo, a pesar de los cambios del entorno. Ahora si bien es cierto, la transformación es indispensable para el éxito de una organización a largo plazo también es necesario que haya algún nivel de estabilidad. Muchas veces en los diferentes departamentos y provincias los constantes cambios de los directivos de la UGEL y directores de las instituciones públicas ocasionan inestabilidad en su organización y en su estructura generando incertidumbre entre los integrantes de la organización.

En Lima existen muchas instituciones educativas públicas parroquiales y privadas que adaptan diferentes culturas como conservadoras, adaptables, participativas en la cual se define su misión, visión y valores. Si nos damos cuenta su cultura organizacional está muy ligada con la calidad de enseñanza que imparten.

Tenemos el caso de los colegios pre universitario que dentro de su misión solo se enfocan en la parte científica y de conocimientos. Un indicador de su cultura es la no realización de actuaciones, espacios donde se trabajan habilidades blandas, ellos en cambio, participan en concursos de matemáticas. En

los colegios parroquiales su misión está vinculada con los valores, ellos fortalecen la parte humanística. En este caso uno de los indicadores de su cultura es asistir a misa y actuaciones de acuerdo a la calendarización. Por el contrario, las instituciones privadas adoptan a su cultura organizacional una misión y visión de acuerdo a la disposición y organización de su institución.

En las Instituciones Educativas Particulares de El Agustino, se observa una cultura participativa, flexible y adaptable. En el que predomina el enfoque de la calidad y servicio así también, pocos niveles jerárquicos entre la directora, promotora y los docentes. Adoptan cambios rápidos, radicales y siempre están inmersos a la creatividad e innovación como también, se considera a los colaboradores por su desempeño. Todas estas variables han permitido que se adopte una cultura informal y que en muchas ocasiones los docentes no cumplen con las normas del reglamento interno. El ser flexibles y adaptables ha generado que los padres de familia no sean tan responsables con sus pagos generando morosidad. No existe un consenso en la tarea principal, misión central, funciones, las estrategias y que medios se van a emplear para la obtención de los objetivos y no están definidos los principios que se van a usar en la evaluación de que este bien lo que están haciendo los docentes contra sus metas. Debería existir un sistema de control e información y un consenso en las estrategias de corrección cuando no alcanza sus metas.

En las instituciones educativas particulares Alexander Fleming, Santa María Goretti, Virgen María, San Carlos, Nuestra Señora María de las Mercedes y Pastores de la Virgen de El Agustino, se evidencia que no se celebran los cumpleaños de los docentes de manera personal, en la cual le cantan su happy birthday, el dan un reconocimiento o regalo que les permita sentirse motivados e identificados con la institución. Se desconoce la historia, trayectoria y creación de la institución donde laboran, lo cual no les permite identificarse con la institución, el rol del fundador, director y/o promotor no es valorado ni reconocido por el personal docente. Muchas instituciones educativas trabajan sin resolución, licencias municipales y de defensa civil. No se cumplen los talleres educativos que se ofrecen en la matrícula, existiendo un marketing engañoso, la supervisión es bastante controlada, es decir, excesiva, lo cual no es pertinente porque presiona al docente. Estos no son reconocidos ni valorados como merecen,

generando inconformidad. Además, la elaboración de los documentos de gestión como el PCI proyecto curricular de la institución, PEI Proyecto educativo institucional, RI reglamento interno, PAT Plan anual de trabajo son copiados o mandados a hacer y no tienen la problemática o el diagnóstico actual y real de cada institución.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Ortiz (2016) en su tesis *“Caracterización de la cultura organizacional de una unidad productora de alimentos lácteos y derivados ubicada en la ciudad de Coatepec, Veracruz – México”*. Tenemos como objetivo general aproximarnos a la caracterización de lo que podemos denominar como la cultura organizacional de la fábrica Nestle de la ciudad de Coatepec Veracruz. La población estuvo integrada por los colaboradores de la fábrica, cuyo número asciende a 431 integrantes. Es un estudio descriptivo, un estudio no experimental transversal, no se manipulan variables y con un solo momento. Se trata de un estudio con enfoque cualitativo de datos cuantitativos. La técnica fue la encuesta, a través de un cuestionario tipo escala Likert. Se concluye que los participantes de ambos tipos de contrato concuerdan con ser gente comprometida y responsable con su trabajo, que les gusta lo que hacen y además lo disfrutan; no dudan en poner al servicio de la empresa de sus compañeros de trabajo lo que saben.

González (2016) en su tesis *“Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira”*. El objetivo general establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en las instituciones educativas estudiadas en el municipio de Pereira.

La población objeto de estudio está constituida por instituciones educativas que ofrecen los niveles educativos de primaria, básica y media en el municipio de Pereira, 25 instituciones entre públicas y privadas. El instrumento fue un cuestionario y se aplicó a 698 entre docentes y administrativos. Los resultados indican que existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño donde la cultura organizacional se relaciona total o

parcialmente con el desempeño de la organización. Como conclusión es que prevalece la cultura clan esto se puede explicar por la cantidad de tiempo que los miembros de las instituciones educativas comparten llegando a ser grandes familias donde el vínculo que mantiene unida a la institución son la lealtad, la confianza mutua, y el compromiso. Y la correlación entre la cultura dasocrática y el desempeño fue positiva y alcanzó la mayor representatividad. Se puede plantear una investigación futura comparativa teniendo en cuenta una muestra más amplia donde se observe la relación cultura-desempeño abordando la naturaleza privado-publico de las instituciones educativas como también la comparación con otros municipios.

Roca (2016) en su tesis “*La cultura organizacional en el instituto nacional de tecnología agropecuaria (INTA)*”. El objetivo es caracterizar la cultura de INTA en el momento de cambio organizacional a partir del proceso de internalización del plan estratégico institucional y su incidencia en el proceso de cambio organizacional que se plantea. La investigación es de tipo descriptiva, se utilizó metodología cualitativa en cuanto a las técnicas utilizadas. Incluye un diseño longitudinal. Las unidades de análisis son el INTA como organización y las personas que lo conforman. Se utilizan técnicas de recolección de datos y la técnica de la observación por participantes. Como conclusión final se puede afirmar que se ha dado respuesta a los objetivos propuestos y se ha comprobado la hipótesis planteada. En la descripción de los valores podemos mencionar: el amor por la organización, el compromiso, se sienten orgullosos de pertenecer, las relaciones y vínculos que se establecen, la proximidad entre los miembros, la relación estrecha que se conserva y construye a través de los años.

Melián (2017) realizó el siguiente trabajo para obtener el grado de Doctor en psicología de los recursos humanos. La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales de Melián en la universidad de Valencia – Valencia, investigó sobre *la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo*. El papel mediador del clima y la reflexividad. Se planteó como objetivo contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado y el rendimiento en las unidades de trabajo, y el papel que

juega en dicha relación un doble mecanismo de mediación; el clima de logro de objetivos de las unidades de trabajo, y su reflexividad. Se trata de un estudio de campo con un diseño longitudinal, la muestra estuvo compuesta por los empleados de las oficinas de una entidad bancaria de Uruguay. La muestra con un primer momento (Tiempo 1) 1117 empleados, dos años después (tiempo 2) 1236 empleados. El instrumento que empleó es el cuestionario. Entre la conclusión tenemos que se pone de relevancia la importancia de una adecuada alineación, entre la cultura y el clima. Es esta alineación, que permitirá que las personas respondan y tengan los comportamientos adecuados para habilitar el logro de los resultados esperados.

### **1.2.2 Antecedentes Nacionales**

Díaz (2016) en sus estudios realizados en Cascas quiso encontrar la *existencia de concordancia de cultura organizacional con gestión educativa en la UGEL Gran Chimú- Cascas, 2016*. La investigación fue de diseño correlacionar. La muestra estuvo conformada por 5 instituciones educativas, en las que participaron 53 docentes. Como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios: En la variable cultura organizacional el autor hizo uso de un cuestionario basado en el "Instrumento para evaluar cultura organizacional" diseñado y validado por (Olmos y Socha, 2006) y para la variable gestión educativa se utilizó cuestionario que comprobará el nivel de gestión educativa (Yábar Simón, 2013). Los resultados nos permiten concluir: existe asociación media generada por la cultura organizacional con respecto a la gestión educativa en la UGEL Gran Chimú-Cascas, 2016. Con respecto al nivel de cultura organizacional, predomina el nivel bajo, así, un 55% (29 participantes) calificaron en categoría bajo. Un 32% (17 participantes) calificaron con una identidad docente adecuada, y un 13% (7 participantes) calificaron en categoría bueno. Con 17 relación al nivel de gestión educativa, un 34% (18 participantes) calificaron en categoría bajo. Un 30% (16 participantes) calificaron con una gestión educativa adecuada, y un 36% (19 participantes) la calificaron en categoría bueno.

Chávez (2017) realizó el siguiente trabajo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la educación en la universidad peruana Cesar Vallejo – Lima Perú investigó sobre *la cultura organizacional y el desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena – Pacasmayo – 2017*, el objetivo es determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño directivo en la institución educativa santa magdalena de Pacasmayo 2017. El método empleado en la presente investigación es el hipotético deductivo bajo un enfoque cuantitativo. El diseño de investigación es correlacionar, la población estuvo compuesta por todas y todos los docentes de la I.E Santa Magdalena de Pacasmayo son 45 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento fue el cuestionario. La conclusión es que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño directivo por cuanto el nivel de cultura organizacional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R=0,560$  con el nivel de significancia  $P = 0,600$  siendo este menor al 5% ( $P<0.05$ ) lo cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño directivo en la institución educativa Santa Magdalena de Pacasmayo.

Chung (2016) realizó el siguiente trabajo para optar el grado en Gestión Educativa en la universidad Peruana Unión Lima – Perú. *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo*. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la UNPRG. Tiene un enfoque cuantitativo no experimental de tipo correlacional deductivo y analítico en una muestra de 50 docentes y 100 trabajadores administrativos. La población de este estudio está constituida por 1200 empleados administrativos nombrados y 120 docentes. Para medir la CO se utilizó Deninson organizational culture survey (DOCS). La conclusión es que la cultura organizacional no modera la acción entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento ante escuelas profesionales de la UNPRG.

Muñoz (2017), *determinar la relación entre la cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la RED 3, Rímac 2017*. Tesis para optar el grado académico de maestra en administración de la educación Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.

El tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 211 docentes y la muestra fue constituida por 136 docentes de RED 03, Rímac. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y cuyos instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios los cuales fueron debidamente validados a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico alfa de cronbach (0,965 y 0,964), que demuestra alta confiabilidad. Se llegó a la conclusión se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la RED 3, Rímac 2017, siendo el valor de 0,720 en consecuencia es una correlación positiva alta.

Campos (2017), para optar el grado de maestría en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo con su tesis "*La cultura organizacional del personal administrativo en el hospital Victor Larco Herrera, Lima 2017*". Su objetivo identificar cuál es el nivel que predomina en la cultura organizacional del personal administrativo en el hospital Victor Larco Herrera, Lima 2017. La investigación se realizó bajo un esquema metodológico enmarcado dentro de la investigación básica. La presente investigación es de tipo descriptiva no experimental con enfoque cuantitativo, el diseño corresponde al grupo de diseños no experimentales, específicamente se denomina descriptivo simple. Se ha determinado que el 61,4% de los colaboradores manifestaron que el nivel que predomina en la cultura organizacional del personal administrativo en el hospital Victor Larco Herrera, Magdalena del mar, Lima 2017, es regular.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Existen teorías en las que se basa la cultura organizacional como las teorías de las relaciones humanas, de los sistemas y la teoría del desarrollo organizacional.

#### **Teorías científicas de la cultura organizacional**

Curay (2016, cita a Schein, 1986), destacando planteamientos existentes, sobre el estudio de la cultura organizacional, con las teorías siguientes:

#### **Teoría de las relaciones humanas**

El creador fue Mayo, Psicólogo de profesión, cuyo objetivo principal fue investigar las consecuencias psicológicas que podían producir con el colaborador en las situaciones físicas de su trabajo con referencia a la producción. Teoría conocida como descubrimiento del hombre, para el éxito de una empresa es importante la aplicación de las relaciones humanas. Mayo (2007) señaló que para cumplir con los objetivos debe existir cooperación y solidaridad y que los líderes deben considerar a sus colaboradores en los diferentes proyectos y sentirse integrados para mejorar las relaciones interpersonales.

Los beneficios de esta teoría han respaldado a que la administración valore la dignidad y se trabaje con ética para que el trabajador se sienta bien y apliquen técnicas de motivación y participación.

#### **Teoría de los sistemas**

Se atribuye al biólogo Von Bertalanffy, la primera formulación sobre esta teoría, quien la denominó "Teoría General de Sistemas", esto debe establecerse como un mecanismo de integración entre las ciencias naturales y sociales, y ser un instrumento para la capacitación de científicos. Entre los objetivos tenemos: fomentar el desarrollo de términos generales que facilite describir las características, funciones y comportamientos sistémicos. Analizar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos y finalmente, propiciar una reglamentación de estas leyes.

La teoría general de sistemas TGS puede ser dividida, propiciando estrategias para el estudio en sistemas generales. Las perspectivas de sistemas que concierne entre el todo (sistema) y sus partes (elementos) y la otra que se preocupan en los procesos de frontera (sistema/ambiente). Ambos enfoques son complementarios.

Las instituciones se ubican por las necesidades de los requerimientos de los sistemas individuales y todo está funcionando a través del uso de la computadora y por medio de los datos se establecen las relaciones entre los diversos componentes. También se vincula con el enfoque matemático para cumplir con las mejores decisiones y se debe estudiar la organización como un todo y no en forma separada sus partes. Las organizaciones grandes son beneficiadas con este tipo de administración ya que es muy especializada, pero descuida la parte humana.

Tenemos como conclusión el modelo de los sistemas es abierto y se caracteriza: tiene subsistemas interrelacionados, interdependientes e interactuantes, abierto, dinámico y cambia los insumos en productos, mantiene el equilibrio, tiene muchos objetivos fines y si no se acopla a los cambios, se atrofian. Con todo lo mencionado se establece que el hombre ha creado estos sistemas, que se relacionan de manera fluida con su ambiente, sean estos proveedores, clientes, competencia y el sindicato, etcétera, donde todos trabajan integrados interrelacionados y coordinan para relacionarse e involucrarse con la misión y visión.

### **Teoría del desarrollo organizacional**

Curay (2016, cita a Schein,1998), estableció que la cultura es el conjunto de normas o reglas sociales aprendidas de la experiencia grupal; a lo largo de toda la historia, los grupos van aprendiendo en el transcurso que soluciona sus dificultades de adaptación y que estos deben ser enseñados a los nuevos integrantes de la manera valida de percibir, pensar y sentir en referencia con los problemas.

Tenemos los artefactos, los valores y artefactos culturales.

*Artefactos*, son las estructuras y los procesos visibles, que incluyen lo físico de la organización, es fácil de observar, pero difícil de descifrar, pero son tangibles y facilita estudiar la cultura organizacional de la institución.

Valores adoptados y declarados, incluyen reglas y normas que reflejan y predice lo que desean lograr.

Supuestos básicos, las dificultades de adaptación externa o interna y que se han superado y que llegan a asumirse por los colaboradores y se convierten en pensamientos, creencias, percepciones y sentimientos que de manera innatas se asumen y se toman como verdad.

Finalmente, existen tres niveles: el nivel de sus artefactos, valores, y el de supuestos básicos y que es primordial analizar el patrón de supuestos básicos que se está aplicando y después se puede comprender los otros niveles que son más ligeros. Este modelo presenta las siguientes etapas: a) Creación de la cultura: establecer normas e involucrarse con los líderes b) Conservación de la cultura por medio de las relaciones interpersonales b) Transformación natural y diferenciada y d) Guía y cambio administrado.

## **La cultura organizacional**

Existen varios conceptos de la cultura organizacional, pero priorizamos con el teórico base de la tesis.

Daft (2013) sostiene: “Que los valores, normas y creencias, guían y se imparten a los miembros y a los que recién ingresan a una organización”. Todas las organizaciones y sus integrantes por más pequeña que sean comparten ritos, historias, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y factores que favorecen una cultura”.(p.390).

Chiavenato (2015): “Los integrantes y los que recién ingresan deben compartir, aprender y adoptar la filosofía de la organización”. En las instituciones educativas particulares de El Agustino se comparten valores, creencias y normas de acuerdo a la costumbre establecida entre los docentes y su líder. Cuando un nuevo docente se incorpora deben adaptarse e integrarse a lo establecido. Cada

institución tiene su propia cultura organizacional y esta es única y exclusiva de los que la conforman.(p.124).

Coulter (2014): “La manera como se comportan y lo que les distingue y diferencia frente a otros, que incluye sus valores, principios, tradiciones y la forma de realizar sus actividades”. Todas las instituciones tienen sus propios valores, principios, tradiciones, historias y mitos que caracterizan a cada colegio y que permite que los miembros adopten sus costumbres y la manera de hablar, comportarse y vestirse.(p.51).

### **La cultura implica tres cosas**

Coulter (2014) estableció:

La cultura es una apreciación. Es imperceptible y etérea pero los trabajadores la distinguen en lo que prueban dentro de la organización. Además, la cultura organizacional es representativa. Comprende todo aquello que los integrantes de la organización vislumbran y cómo lo detallan, más allá de que les agrade o no. Finalmente, aunque los trabajadores posean distintos precedentes o laboren en diferentes grados organizacionales, todos ellos se refieren a la cultura de la organización en términos parecidos; a esto hacemos referencia al hablar de una cultura compartida.(p.51).

La cultura no se ve, pero se siente, se percibe. También es descriptiva porque los trabajadores perciben la cultura y como la describen sea de su agrado o no lo sea y finalmente los empleados pueden tener diferentes antecedentes y ocupar diferentes niveles jerárquicos, pero deben describir y adaptarse a la cultura organizacional.

### **Surgimiento y propósito de la cultura organizacional**

Daft (2013) señaló:

El inicio de una cultura organizacional se forma con un líder o fundador que va a dar a las personas un sentido de identificación, compromiso con las creencias, valores y se van a involucrar con la visión, misión, estrategias y planes de la organización. (p.392).

Las personas por ser más específicos los docentes y el personal administrativo que trabajan en una institución educativa se adaptan y comprometen con la cultura establecida en dicha organización. Sabemos que la cultura se inicia con el director o promotor que establece valores, normas y que con el transcurrir del tiempo todo esto se va cimentando y formando lo que llamamos cultura la cual está orientada de acuerdo a la visión, a los objetivos y metas de la institución.

### **Finalidad de la cultura organizacional**

Daft (2013): “Las culturas ayudan a integrar a los miembros de la organización de manera tal que aprendan a vincularse unos con otros y permite a la organización acoplarse al entorno externo”. (p.392).

#### La integración interna

Implica que los integrantes crean una afinidad colectiva y comprenden cómo trabajar unidos con efectividad. La cultura conduce las relaciones laborales habituales y dispone la manera en que los miembros se relacionan dentro de la organización, que conducta es tolerable y cual no y cómo se estipula el poder y posición.

#### La adaptación externa

Hace referencia a la manera en que la organización llega a sus metas y se codea con las personas externas a la empresa.

La cultura cumple un fin muy importante que se refleja en la parte interna y externa de la institución. Los integrantes se identifican, trabajan en equipo y se comunican de acuerdo a los valores, creencias con el fin de cumplir los objetivos y seguir su visión ,diferenciar las acciones correctas de las incorrectas. Esto viene a ser la integración interna. Pero también son vitales las personas que no se encuentran dentro como son los padres de familia, la comunidad y los proveedores. Este público desempeña un papel muy importante en el alcance de las metas ya que de ellos depende el posicionamiento, crecimiento de la institución. Entonces se establece que necesitamos que se cumplan las dos partes externa e interna para que se desarrolle una cultura.

## **Restricciones y desafíos de la cultura organizacional**

Coulter (2014): “Cada individuo tiene un carácter genuino, es decir, contamos con cualidades y características personales, que inciden en la manera en que nos comportamos e interaccionamos con los demás”. (p.51) Las instituciones educativas poseen una personalidad peculiar, algo propio que las caracteriza y las hace única. En el Agustino existen muchos colegios de diferentes tamaños, con diferentes visiones y misiones, pero sobretodo con su propia cultura organizacional.

## **Rasgos culturales según Hofstede**

Chiavenato (2015):

La distancia del poder: La sociedad permite una distribución del poder desigual que se basa en los niveles jerárquicos entre directivos y docentes.

La aversión a la incertidumbre: Las personas se encuentran amedrentadas por la inestabilidad.

El individualismo en comparación con el colectivismo: el individualismo es cuando el individuo se preocupa por sí mismo y por su familia y sin considerar las exigencias de la sociedad.

Masculinidad en comparación con feminidad: La masculinidad hace referencia a: la confianza en uno mismo, el materialismo, la carencia de interés por el entorno y la feminidad; el interés por los demás, las relaciones y calidad de vida. (p.121)

Existen instituciones educativas en el Agustino que sus niveles jerárquicos están muy marcados en la cual sus decisiones son tomadas por los directivos y no se toman en cuenta a los miembros el cual genera una distancia de poder. La cual no va a permitir que se puedan lograr sus objetivos y tampoco la compenetración con la visión de la institución.

Somos conscientes que el país vive una situación inestable que se ve reflejado en las empresas peruanas y a su vez en las instituciones educativas en muchas de ellas no existen una normativa y leyes establecidas lo cual genera una

aversión a la incertidumbre que no facilita que los docentes se identifiquen con la cultura de la institución.

En las culturas de las instituciones se refleja en algunas el individualismo que como fin tiene cumplir los objetivos de la persona e institución priorizando sus intereses antes que los de la sociedad. El cual va a repercutir en los intereses del público externo ya que se va a enfocar en beneficios personales y no preocuparse por la sociedad.

La masculinidad se refleja en algunas instituciones educativas donde están los intereses materiales, económicos y la estabilidad de los beneficios de la empresa, priorizando los intereses antes que el bienestar de los que conforman el público externo de la sociedad.

### **Aspectos de la cultura organizacional**

#### **Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito**

Marcone y Martín (2003): “Todo ser humano necesita ser valorado, reconocido ya que ello incide en la conducta de los miembros de la organización”. (p.45) Se considera que algunas instituciones educativas ponen en práctica y dan el debido valor y reconocimiento a sus docentes ya que son conscientes que un personal satisfecho y valorado se va a identificar con los objetivos y asumir las estrategias necesarias para el logro de su visión.

Linhart y Linhart (1998):

La valoración de nuestro trabajo nos proporciona autoestima y fuerza para manejar un entorno bastante complejo. Nos permite reconocer nuestras fortalezas y a crear un estilo personal. Diversos estudios muestran que los trabajadores expresan con franqueza que el hecho de que la labor sea gratificada es una de las motivaciones más importantes dentro del entorno laboral. (p.45).

Por lo tanto, los autores coinciden que el reconocimiento se da cuando el trabajador demuestra sus habilidades, conocimientos su producto logrado dentro de la entidad. Contribuye a concebir una imagen favorable que se da mediante premios, diplomas, etc.

## **Comunicación y equidad organizacional**

Marcone y Martín (2003):

Una comunicación interna y externa en la organización es la forma en la que se aprueba la demostración de sentimientos y la complacencia de exigencias de sus integrantes. Favorecen a la motivación o puede aclarar los sentimientos de cada individuo lo que deben hacer, lo están haciendo y como pueden mejorar su rendimiento.(p.48).

Es necesario que exista una buena y efectiva comunicación ya que permite saber las necesidades e inquietudes de los que trabajan dentro de la institución y las sugerencias de los padres de familia. Así mismo se debe manejar de manera ética y justa las correcciones y observaciones para que el personal docente este motivado e identificado con las decisiones tomadas por los directivos en coordinación con los trabajadores de la institución.

Fernández (2001) definió la comunicación como: “el desarrollo que se interpreta por el que los seres humanos afirman y construyen mensajes para acoplarse a su entorno”.(p.34). Es decir, los individuos que integran la organización se sentirán motivados e identificados con los objetivos de la misma cuando son comunicados y tomados en cuenta dentro de la organización.

### **Credibilidad de los directivos y relaciones humanas**

Marcone y Martín (2003): “La manera como los líderes directivos dirigen y toman decisiones en su institución va a ser percibido por sus colaboradores”. (p.50) En las instituciones educativas los directivos deben saber conducir y gestionar la organización institucional. Con el fin de que puedan establecer unas buenas relaciones entre los trabajadores y se puedan comunicar de manera óptima, precisa y en el momento indicado y permita tomar decisiones adecuadas y en coordinación con los directivos y docentes. Todo esto va a incurrir que se forme una cultura organizacional adecuada.

Casasnovas (2002):

Que la confiabilidad es parte estratégica de toda comunicación eficaz y tiene una trascendencia relevante cuando se labora con el personal

interno. Se trata de solicitar todos los modelos de mensajes corporativos los cuales son los instrumentos que darán veracidad a la organización, estos nos permiten recoger toda la información requerida y concerniente para realizar un adecuado plan de comunicación interna..(p.5).

Debemos ser conscientes que la credibilidad cumple un rol muy importante para que pueda existir una comunicación efectiva y se debe predicar con el ejemplo En las instituciones muchas veces se establecen normas y sanciones, pero no se aplican de manera justa y equitativa. El director como ente directivo de la institución es importante ya que de ellos depende la credibilidad que muestre dentro de la organización educativa, así como conduce la vida escolar de la organización educativa y su relación con el personal a su cargo.

### **Liderazgo en la gestión directiva**

Marcone y Martín (2003): “Son las funciones de los directivos quien antes de realizar una actividad planifican, organizan, direccionan y controlan en la institución educativa, implicando la toma y ejecución de decisiones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales”.(p.50). Se entiende que el líder debe ser una persona quien innova presto a los cambios de ser proactivo para encontrar formas de mejorar lo que se realiza, para eso lograra una interacción de innovación y trabajo en equipo para el bien del aprendizaje organizacional.

Lana (2014), citado por Tabares y Miranda (2015) señaló:

En un trabajo directivo se benefician las habilidades de liderazgo y se refuerza la comunicación institucional, como factores requeridos para dirigir la organización escolar hacia el afianzamiento de actos en conjunto que sirvan para planificar ordenadamente los procedimientos para el logro de los objetivos, atribuyendo un enfoque prospectivo ante las exigencias del entorno variable. Quiere decir la función de un buen liderazgo directivo, es determinante y de gran impacto dentro de las organizaciones; ya que ello definirá el buen logro de la cultura organizacional. Sin embargo, las buenas decisiones determinan un buen destino para la organización.

## **Fuentes a partir de las cuales se desarrollan las culturas organizacionales**

Existen fuentes como, por ejemplo: las personas que están presentes e identificadas (fundadores, líderes, etc.) las normas y reglamentos para establecer sanciones o para desautorización; las políticas relacionadas a calidad y los cambios externos (competidores y economía, etc.).

Son tres aspectos que analizan el efecto de la cultura: la dirección, se trata al nivel que apoya más que interferir, la difusión es cuando la cultura se dispersa entre los integrantes de la empresa y la fuerza es el grado en el que aceptan los valores y otros puntos de la cultura.

## **Características de la cultura organizacional**

Chiavenato (2015):

Regularidad de los comportamientos observados: La interrelación entre los individuos se distingue por un lenguaje común, léxico propio y rituales concernientes a los comportamientos y discrepancias.

Normas: Patrones de conducta, políticas de trabajo, normativa y pautas sobre la manera de hacer las cosas.

Valores dominantes: son los fundamentos que abandera la organización y que espera que sus individuos compartan, como calidad de los bienes, poco ausentismo y alta eficiencia.

Filosofía: Las políticas que manifiestan las ideologías acerca del trato que merecen los empleados o los clientes.

Reglas: Normas constituidas que hacen mención a la conducta dentro de la organización. Los nuevos integrantes tienen que saberlas para ser admitidos en la asociación.

Clima organizacional: La percepción que emite el local, la manera en que se interrelacionan los individuos, el trato a los clientes y proveedores, etcétera. (p.126).

Todas las instituciones educativas tienen un lenguaje común muy particular como sus propias historias y mitos que son únicas y propias de cada institución. También tienen su propio reglamento interno que está basado en normas que rigen a los docentes en bien del cumplimiento de sus objetivos. Los valores son los principios que se establecen en cada organización y deben ser compartidos con la comunidad educativa. (Docentes, padres de familia y estudiantes) con el objetivo de llevar una educación de calidad. Existen políticas de trabajo en las que se establecen el trato a los trabajadores, los estudiantes y a los padres de familia que se llama la filosofía de la institución. Pero somos conscientes que para lograr cumplir la visión se necesitan reglas que van a regir el camino y que cada integrante nuevo que se incorpore debe adaptarse a lo establecido. Todas estas características van a cimentarse y transmitir la manera en que se relacionan los docentes con sus directivos y estudiantes y con los padres incluyendo la sensación que transmite el local de la organización y será el clima organizacional.

Según Robbins (1999):

Existen diez características elementales que captan la esencia de la cultura de una organización:

Innovación y toma de riesgos. Nivel en que se impulsa a los individuos a que sean innovadores y a tomar riesgos.

Atención a los detalles. Se incita a que los trabajadores demuestren alta exactitud, análisis e interés por los detalles.

Orientación a los resultados. Fase en que la gerencia se focaliza en los resultados finales o acontecimientos, y no en los métodos y procedimientos usados para conseguirlos.

Orientación a la gente. Fase en que las decisiones de la gerencia tienen presente el propósito de los resultados sobre los miembros de la organización.

Orientación a los equipos: Nivel en que las tareas laborales están coordinadas por grupos en lugar de actividades individuales.

Dinamismo. Se refiere a personas enérgicas y altamente competitivas.

Estabilidad. Fase en que los procedimientos organizacionales hacen referencia en conservar el statu quo y no en la evolución.(p.513).

Se debe considerar que todas las instituciones educativas formen docentes convencidos de la innovación y dispuestos de afrontar riesgos y que esto les permita ser analíticos, precisos y minuciosos en lo que hacen con el fin de llegar a cumplir las metas y obtener los resultados esperados, pero también se deben preocuparse por los procesos y teniendo como prioridad el recurso humano que son los docentes. Preocuparse porque el trabajo sea en equipo y les permita intercambiar opiniones en beneficio de una educación de calidad. El trabajo debe ser dinámico y con entusiasmo fomentar una competencia sana donde el objetivo de las instituciones sea brindar una buena educación con valores y no preocuparse solo en los resultados

Según Kirschner (2006) las características:

Juegan un rol de definición de fronteras; es decir, establece diferenciación entre una organización, las demás y la sociedad.

Proporciona un sentido de personalidad a los individuos de la organización.

Transmite la concepción de un compromiso con algo más allá que el propio interés de un individuo.

Aumenta la estabilidad del sistema social.

Permite conectar a la organización al aportar los estándares adecuados de lo que deben hacer y decir los trabajadores.

Se utiliza como un instrumento de verificación y sensatez que dirige y modela la disposición y conducta de los trabajadores.(p.133).

En una institución educativa la cultura organizacional permite diferenciar una de otra. Y permite que los miembros se identifiquen y se comprometan con los objetivos de la organización. Sirve de guía y de camino para que los docentes

puedan orientarse de que se debe hacer y que no y las sanciones cuando no se cumple lo acordado. No existe una buena o mala cultura organizacional.

### **Elementos culturales que influyen en el cambio organizacional**

Chiavenato (2015):

**Poder y visión:** Proporcionan capacidades a los individuos para solventar problemas y realizar transformaciones en ella. Los empleados tienen identificados estos principios y valores y la manera en que estos promueven su percepción del futuro.

**Identidad y relaciones:** Promueven la esencia de trabajar en equipo y la afinidad entre individuos.

**Comunicación, negociación y conflicto:** Es necesario identificar que comportamientos deben tener los individuos cuando afrontan conflictos y cómo deben lograr una comunicación abierta y de cooperación.

**Aprendizaje y evaluación:** Evalúan en formas diferentes el aprendizaje, la sinceridad, las relaciones personales con los compañeros de trabajo, el feedback dirigido a la enseñanza y la valoración del desempeño.(p.136).

### **Diseño y cultura de la organización**

Daft (2013):

Los líderes desean una cultura corporativa que apoye la estrategia y la estructura del diseño que sea necesario en la empresa para ser optima dentro de su entorno. Tenemos como ejemplo: la cultura debe promover la adaptabilidad mediante acciones flexibles, la capacidad de responder en el momento oportuno. Los valores, las estrategias, las estructuras organizacionales y el entorno deben integrarse de manera adecuada y se verá el resultado en el progreso del desempeño de los miembros.(p.396).

Los directivos de los colegios desean que su cultura organizacional se establezca una cultura corporativa sólida en la que se gestione que estrategias se van a tomar y que diseño se va a aplicar en la cual se va a requerir una cultura adaptable y que haya una relación correcta entre los valores que lo identifican, las estrategias, la estructura y el entorno donde se encuentra.

## **Evaluación de la cultura organizacional**

Daft (2013):

Hay diferentes formas de evaluar la cultura existe un nivel de participación que se vincula con el aislamiento entre las personas y los departamentos, el valor del control y donde se centra; así se dirige a corto, mediano o largo plazo, y se dirige en dos dimensiones a) cuando el entorno de la competencia necesita flexibilidad y estabilidad b) Establecer si la estrategia y la fortaleza son internas o externas.(p.396).

Cuando queremos evaluar la cultura en los colegios debemos considerar dos aspectos fundamentales uno de ellos es el entorno como se ha posicionado la institución en la comunidad, qué se quiere lograr, y analizar los objetivos planificados y si es necesario adaptarlos y mejorarlos de acuerdo a la realidad y ser flexibles para mejorar la cultura de la institución y otro aspecto es que estrategias se van a aplicar de acuerdo a sus fortalezas y debilidades para mejorar esto es la parte interna y las oportunidades aprovecharlas al máximo y amenazas prepararnos con anticipación esto es la parte externa.

### **Fortaleza de la cultura**

Daft (2013) señaló:

Cuando los miembros se ponen de acuerdo acerca de la relevancia de los valores, la cultura es fuerte; pero si no existe mucho acuerdo la cultura es débil.

Una cultura sólida a menudo está relacionada con el uso frecuente de ceremonias, símbolos e historias, como describimos antes los gerentes alinean las estructuras, los procesos para respaldar los valores culturales. Estos elementos incrementan el compromiso del empleado con la estrategia de una empresa. Sin embargo, la cultura no siempre es uniforme en toda la organización, en particular en las empresas grandes. (p.397).

## **Tipos de cultura de la organización**

### **La cultura adaptable**

Daft (2013) sostuvo que:

Se trata de un enfoque estratégico en la cual se cumple los requerimientos del cliente en la cual se valora y considera los valores con una actitud positiva y emprendedora. Se destaca que esta empresa no actúa de manera rápida a los cambios que se presentan. En esta cultura se valora y reconoce la innovación, la creatividad y la permisibilidad del riesgo.(p.398).

La cultura adaptable en las instituciones educativas se representa que su principal preocupación es satisfacer los requerimientos de los estudiantes y padres de familia. Se identifica con los valores que se relacionan con la innovación, una actitud positiva y emprendedora. Se debe tener en cuenta que este tipo de cultura no afronta con fuerza los cambios que se presentan en la sociedad más bien estos colegios crean el cambio, asumen retos, valoran la creatividad.

### **La cultura de misión**

Daft (2013) indicó:

Esta cultura se trata de prevalecer una visión clara y el cumplimiento de objetivos como aumentar las ventas, la rentabilidad para cumplir con las metas establecidas y tratar bien a los clientes.(p.398).

### **La cultura de clan**

Daft (2013) estableció:

Permite cumplir con los requerimientos de los empleados como el camino para obtener un buen desempeño, la participación va a permitir responsabilidad y una identificación con la institución.(p.398).

### **Cultura burocrática**

Daft (2013) sostuvo:

Es estable y apoya un enfoque de métodos. Tenemos los símbolos, los héroes y las ceremonias que ayudan a los valores de cooperación, tradición y de establecer políticas y normas a cumplir. Este tipo de organización tiene logros por ser altamente eficaz y eficiente.(p.400).

### **Las organizaciones tienen culturas uniformes**

Robbins (2010) señaló que:

Los integrantes de una institución tienen una percepción común que la llamamos cultura organizacional. También tenemos subculturas. Existe una cultura dominante y varias subculturas. La dominante se representa por los valores que comparten la gran mayoría de los integrantes y eso es lo que les distingue y diferencia. Las subculturas se reflejan en organizaciones grandes.(p.514).

En algunas instituciones educativas se percibe una cultura dominante en la cual sus docentes se identifican con los valores y se comprometen con ellos lo cual le da una significancia muy personal e identificación con los objetivos. Cuando nos encontramos con colegios muy grandes se observan subculturas que muchas veces se relacionan a inconvenientes y problemas por niveles o áreas que afrontan día a día en la institución.

### **Culturas fuertes versus culturas débiles**

Robbins (2010):

Si en unas encuestas gran parte de los trabajadores responden y perciben la misma opinión acerca de la misión y los valores estamos ante una cultura fuerte pero si por el contrario varia demasiado estamos ante una cultura débil. Mientras más personas se involucren y se comprometan se controlará el comportamiento humano.(p.514).

Las culturas fuertes y débiles se observan en diferentes colegios en El Agustino y eso se refleja cuando aplicas un cuestionario a los docentes y no conocen los valores que caracterizan a su lugar de trabajo el cual no le va a permitir comprometerse con su institución y se va a observar una cultura débil.

Pero también observamos docentes conocedores e involucrados con la visión y con los valores que la identifican entonces estamos con una cultura fuerte.

### **Culturas fuertes**

Coulter (2014): “No todas las culturas determinan en el comportamiento de los integrantes a pesar que todas las organizaciones tienen una cultura”.(p.51). Todas las instituciones educativas tienen una cultura, pero no todas influyen en igual grado en el comportamiento de los docentes. Cuando la mayoría de los integrantes del colegio se involucran y se comprometen con los valores de la institución la cultura es más fuerte y va a influenciar más en la planificación y organización de sus directivos.

### **La importancia de una cultura fuerte**

Coulter (2014): “Los empleados que se identifican con su organización es cuando esta tiene una cultura fuerte y con un buen desempeño en la gestión”.(p.52).

Las instituciones que tienen una cultura fuerte tienen un buen ejercicio y mejores docentes con un destacado desempeño profesional ya que, al sentirse parte de la planificación de sus objetivos se identifican y fidelizan con sus logros. El tener personal leal e íntegro es una de las mejores fortalezas con la que puede contar una institución educativa.

### **Culturas conservadoras**

Chiavenato (2015):

Muchas ideas, valores, costumbres y tradiciones se preservan en el tiempo, son rígidas y conservadoras; pero otras son flexibles y adaptables. Es muy importante el cambio para que una empresa tenga éxito, pero siempre debe existir un grado de estabilidad.(p.129).

### **Culturas tradicionales y culturas participativas**

Chiavenato (2015) afirmó:

Estas son muy parecidas al modelo burocrático y establecen una forma tradicional.(p.130).

## **Subculturas organizacionales**

Daft (2013) señaló:

Las subculturas constan de los valores básicos de la cultura organizacional más los adicionales. Pero las diferencias pueden ocasionar diferencias entre los departamentos en instituciones que carecen de culturas estables globales.(p.402).

## **Factores o dimensiones que favorecen la cultura organizacional**

### **Factor Ritos y ceremonias**

Daft (2013):

Las acciones planificadas son consideradas como una actividad especial, dentro de los ritos y ceremonias hallamos los valores culturales. Los líderes resaltarán un valor o una acción cuando los miembros hayan cumplido con su trabajo de manera extraordinaria.(p.392).

Las instituciones educativas tienen sus propios valores de acuerdo a su visión y a sus directivos que son representados por ritos y ceremonias existen diversas actividades y actuaciones de acuerdo sea la institución. En la mayoría de los colegios hay una calendarización anual de actividades, que se entregan a los padres de familia en el primer día de clase en la cual están establecidas todas las actuaciones, reuniones, días de exámenes, días feriados, con el fin de que el padre se programe con anticipación, su tiempo y pueda compartir con su hijo en las diferentes actuaciones que están dentro de la programación curricular. Los directivos de los colegios celebran ritos y ceremonias para darle realce a lo que ellos desean resaltar de su institución, por ejemplo: reconocimiento a los docentes, padres de familia, celebración de los cumpleaños de las docentes, formación cívica patriótica de los niños los días lunes de cada semana.

Daft (2013) halló que estos ritos y ceremonias tienen indicadores establecidos como los valores, las creencias y las ceremonias.

## *Valores*

Deal y Kenned (1982) afirmaron que:

Los valores son la base del comportamiento de la organización y están intrínsecamente relacionados con los objetivos de esta. Se pueden considerar como herramientas necesarias, porque en ellos se basa toda la configuración de la organización y sin estos la institución no tendría espíritu cultural, los principios y valores son el soporte de toda cultura organizacional.(p.21).

En los colegios existe un decálogo de valores que son practicados y reforzados en clase y supervisados que se cumplan y que son establecidos de acuerdo a la visión del directivo y de la institución. Cada institución educativa establece sus valores que se van a trabajar durante el año escolar, para eso existe un decálogo de valores en la cual mensualmente se trabaja un valor y se practica de acuerdo a lo establecido. Los docentes son los encargados de reforzar y practicar estos y para ello se necesitan contar con personal comprometido e involucrado en la construcción de este decálogo y para la elaboración de este es importante hacer un diagnóstico y establecer que población tenemos y sus necesidades. El rol del docente es muy importante ya que no solo es el encargado de la creación sino del practicar y reforzar y sobretodo ser el ejemplo en todos sus actos ya que los valores son demostrativos y no solo teóricos.

## *Creencias*

Shein (1991): “Las creencias de la organización son la esencia de la cultura organizacional son indispensables porque tienen en cuenta acciones, conductas, impresiones y apreciaciones de los integrantes de la empresa”.(p.15). En algunos colegios existen creencias implícitas y creencias potenciadoras. Dentro de las creencias tenemos limitantes en las que se observa que la gestión es tradicional, antigua y limitada en la cual se considera que siempre van a hacer lo mismo y donde no se tienen aspiraciones en crecimiento ya sea en la parte de la enseñanza ni en los objetivos a lograr. Tienen creencias que solo se pueden

cumplir las metas con dinero y que solo los colegios con enormes infraestructuras logran el éxito. Pero tenemos otras instituciones que tienen creencias potenciadoras y están dispuestas a la innovación, a desaprender y aprender nuevas estrategias de aprendizaje de acuerdo a las habilidades de los niños y son inclusivos y permiten y reciben niños con habilidades diferentes que está dentro de la norma de los colegios y que permite un aprendizaje simultáneo. Dentro de sus creencias son conscientes que no existe una edad tope para que los docentes estudien y se capaciten y que todo se puede lograr trabajando y con una actitud positiva y comprometerse y fidelizarse con su institución.

### *Ceremonias*

Dentro del factor ritos y ceremonias está el indicador ceremonias propiamente dicho que incluye las charlas de inducción, reuniones de bienvenida, celebraciones de cumpleaños, reuniones de confraternidad. Las ceremonias son consideradas muy relevantes dentro de una institución son el motor, motivo de la motivación de los docentes y el medio mediante se informa, conocen la cultura de su institución. Hay colegios que realizan reuniones de inducción con el nuevo personal docente que ingresa para informarle del reglamento interno, la calendarización, las historias, la creación de la institución. Después se realizan unas reuniones de bienvenida en el año lectivo, esto se realiza en el mes de marzo para el inicio del año escolar con el fin de que todo el personal se conozca y entablen lazos de amistad que les van a permitir trabajar mejor. Algo muy motivador que se practica en estos lugares son las celebraciones de los cumpleaños de los docentes en las que se les compra una torta, se le canta su "Happy Birthday" y se le da su regalito, incluso este momento tan importante se le publica en la página del colegio. También se cuenta con las reuniones de confraternidad para diferentes fechas especiales como: el día de la mujer, día de la madre, fiestas patrias, aniversario del colegio, navidad en la que se realiza un compartir y se disfrutan momentos muy agradables.

## Clases de ritos y ceremonias

Según Daft (2013): Existen dos tipos de ritos: el ritual de transformación que permite la adecuación de los trabajadores en el nuevo rol social en la cual utilizan ciertos ritos para iniciar nuevos miembros, y comunicar valores importantes. Y por último el ritual de incorporación que desarrolla vínculos comunes y afectos entre los trabajadores, y aumenta la identificación y el compromiso con la organización. Considerando un rito de adaptación a veces en algunas instituciones para que ingrese, un nuevo docente se le da como prueba, dos o tres días que son remunerados, pero si no cumple con el perfil del puesto no se le contrata. En esos días de prueba se le informa y familiariza con la cultura organizacional del colegio porque muchas veces el docente cumple con el perfil del puesto, pero no se adapta con la cultura de la institución. En otras instituciones cuando es inicio del año escolar se realiza una capacitación de bienvenida o charla de inducción. Los ritos de integración en algunas instituciones educativas antes de iniciar sus clases se reúnen diez minutos y practican ejercicios deshinibitorios y mensajes de motivación para iniciar las labores motivadas y orientadas a su trabajo con los niños. También cuando ingresa un nuevo integrante al equipo de trabajo se da la bienvenida.

A continuación, se describen ciertos ritos y ceremonias encontrados en las instituciones educativas particulares de El Agustino:

La institución Santa María Goretti se caracteriza por practicar ciertos valores como: la puntualidad, la disciplina, el respeto; dentro de sus creencias limitantes consideran que su colegio no expandirá más (sucursales). En el aniversario hacen reverencia a su santa María Goretti con una procesión acompañados de una banda de músicos.

La institución San Carlos se caracteriza por tener valores muy puntuales como: la puntualidad, el valor patriótico, la disciplina, fomenta mucho las danzas de nuestros antepasado, realiza formaciones inculcando mucho el valor patriótico practicand, entonando nuestro himno nacional, en sus creencias consideran que su institución debe de tener buena infraestructura.

En la institución Virgen María se observa la práctica de valores como: la responsabilidad, el respeto, el orden, la disciplina, los cuales están

consideradas dentro de un marco tradicional. Dentro de sus creencias limitantes consideran que los conocimientos son lo más importante para el aprendizaje de los niños. La ceremonia que los caracteriza es la celebración del aniversario del colegio que es en el mes de mayo y tienen como costumbre traer artistas de la televisión.

La institución Pastores de la Virgen tiene como funcionamiento su preocupación por la práctica de valores: orden, puntualidad, disciplina. Se observa que la institución es tradicional.

La institución Alexander Fleming resaltan sus valores como: La puntualidad, disciplina, trabajo en equipo en la cual tienen como creencia potenciadora el desarrollo de las habilidades y talentos de los niños mediante talleres educativos como danzas, bailes modernos. Sus ceremonias de aniversario lo hacen en un teatro donde participan sus niños y docentes con diferentes numeros artísticos.

La institución Nuestra Señora María de las Mercedes resalta sus valores; el decálogo, la práctica, el reforzamiento y la supervisión. En relación a las creencias como limitantes y potenciadoras. Sus ritos y ceremonias son las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, cumpleaños y confraternidad.

## **Factor Historias y mitos**

Daft (2013) sostuvo que:

Las historias son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados y se cuentan a los nuevos trabajadores para informarles acerca de una organización. Muchas historias son acerca de héroes de la empresa que sirven como modelos o ideales para cumplir con las normas y los valores de la firma. Se considera que algunas historias son leyendas debido a que los acontecimientos son históricos y tal vez se embellecieron con detalles ficticios. Otras historias son mitos, que son congruentes con los valores y las creencias de la organización, pero que no están respaldados por hechos. (p.394).

En muchas de las instituciones educativas se narran diferentes historias acerca de su creación o con referencia a los fundadores los cuales se van transmitiendo de generación en generación. Muchas de estas historias están basadas en ejemplos y visiones que permiten cumplir con lo establecido, dentro de las instituciones existen leyendas, normas que rigen y ayudan el buen funcionamiento. Es muy importante el rol del fundador ya que es la imagen principal y su gestión actual o su trayectoria en el pasado quedan como guía para los docentes que trabajan en los colegios.

### *Leyendas*

“Es una narración de origen desconocido, que parte de un hecho real y que la mentalidad popular se encarga de conservar y transmitir a través de la tradición”. (Zeledón y Zeledón 1997, p.5). Las leyendas involucran la historia de la creación de las instituciones educativas cada una tiene su propia historia lo cual todos los docentes deben conocer y compartir incluyendo al personal administrativo y de mantenimiento; toda esta información va a permitir que los docentes se identifiquen y que crean posible que todos pueden lograr sus sueños.

### *Normas*

“Como el modo de comportamiento que compone la cultura de cualquier sociedad y que resulta de la generalización de la conducta de la mayoría de miembros de esa sociedad”. (Espina 1996, p.27). Entre las normas que rigen y permiten el buen funcionamiento de las instituciones educativas particulares se incluyen la planificación, el cumplimiento de los objetivos, las políticas de trabajo. Las instituciones educativas ya sean pequeñas o grandes establecen normas que les va a permitir el buen funcionamiento de las instituciones. Muchos de ellos planifican sus objetivos de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes en coordinación con los directivos y docentes.

### *Rol de fundador*

“Los grupos y las organizaciones no se forman accidental o espontáneamente. Es tendencia que se crean cuando alguien asume el rol del líder dirigiendo la acción concordada de un número de personas para obtener algo que sería imposible

mediante un acercamiento individual”. Dentro de las historias y mitos el rol de fundador es muy importante ya que para exista una cultura organizacional debe existir un líder que en este caso viene a ser el fundador, promotor y/o director el cual visualizo y tuvo un sueño y lo llevo a cabo a través de la creación de la institución educativa. Existen instituciones en las que se reconoce y valora el desempeño de los fundadores y su personal docente se siente comprometido e involucrado con su gestión pero en otros colegios se visualiza que los directivos no han logrado motivar y comprometer a sus docentes con el trabajo que gestiona por lo tanto no hay una labor en conjunto ni un compromiso por cumplir los objetivos ni una identificación con la visión de la institución.

### **Factor Símbolos**

Daft (2013) señalo que:

El símbolo es otra dimensión para definir la cultura. Tenemos las ceremonias, las historias, los ritos, los artefactos físicos que son valiosos y llaman la atención de una manera específica.(p.394).

Cada institución educativa tiene sus propios símbolos que los caracterizan y los hacen distintivos propios de su gestión. Que puede cimentarse desde infraestructuras grandes a medianas y equipamiento desde laboratorios, canchas de futbol, auditorium. Dentro de los símbolos se encuentran los artefactos, su lenguaje y su logo que representa y que muchas veces está ligado a la visión que tienen. En el Agustino visualizamos que algunas instituciones poseen una gran infraestructura y otros no lo son. Daft (2013) halló que estos símbolos tienen indicadores establecidos como los artefactos, lenguaje y representaciones.

#### *Artefactos*

“Todo lo que podemos ver, oír y sentir en un entorno cultural y en los que tenemos que tener mucho cuidado al interpretar”. (Shein 1985, p.35).

Son considerados parte visible de los símbolos y dentro de ellos hallaremos sub indicadores como las aulas inteligentes, de computo, fachadas renovadas, infraestructura, implementadas, luces de emergencia, resoluciones de

la Ugel, licencia de funcionamiento, defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos. Los cuales van a ser características propias de cada institución.

### *Lenguaje*

“El lenguaje por el cual las personas de una organización se comunican es un artefacto cultural poderoso. Son pocas las empresas que se han modificado para transmitir supuestas culturas”. (Shein 1985, p.36).

En la institución los directivos, los docentes, los padres de familia y los estudiantes se comunican. Existen instituciones educativas que utilizan un lenguaje muy formal y educado, pero no se evidencia un trato amable afectivo. Pero en otras instituciones existe un lenguaje que implica un buen trato y donde se expresan emociones de alegría, cariño y vocación al servicio.

### *Representaciones*

Son objetos que transmiten valores y creencias pueden ser metafóricos, puede ser un logo tipo o isotipo. Pero hay que tener mucho cuidado con las representaciones, son fáciles de colocar, pero no siempre coinciden con la cultura de la institución no se puede cambiar la cultura con un símbolo. (Shein 1985, p.37).

Son propiamente símbolos que representan lo que queremos decir como: El logotipo que tiene que ver con la misión y muchas veces se refleja en su insignia y en todo el material que ofrecen, otra característica son los colores que identifican al colegio y se ve reflejado en los colores del uniforme que utilizan los docentes y los niños, y finalmente siempre tienen un slogan o mensaje de acuerdo y en concordancia con su misión el cual debe ser informado y practicado por los directivos, docentes y estudiantes.

A continuación, se describen los símbolos que se encontraron en las instituciones educativas particulares de El Agustino.

Santa María Goretti cuenta con un solo local y con resolución de nivel inicial y primaria. No cuenta con aulas inteligentes y carece de tecnología

moderna. El lenguaje es amigable y cordial, el logo del colegio es una santa llamada "Santa María Goretti", el color de su uniforme es guinda con blanco.

San Carlos tiene inicial, primaria y secundaria, cuenta con una infraestructura sólida cada sede tiene 3 pisos. En sus aulas cuenta con tecnología y una sala de computo. El lenguaje que utilizan es más formal entre los directivos y los profesores. El logo del colegio es un escudo con las iniciales del colegio. Su uniforme es verde militar con amarillo.

Virgen María cuenta con dos locales y resolución de nivel inicial y primaria, no cuenta con aulas inteligentes, pero si con un aula de computo. Su lenguaje es formal y cordial entre la coordinadora y los docentes. El logo del colegio es una virgen. Su uniforme es azul y blanco.

Pastores de la Virgen presenta 62 años de trayectoria, dispone un solo local pero tiene tres resoluciones de nivel inicial, primaria y secundaria. El lenguaje que utilizan es muy cordial, familiar y hay respeto del director con sus docentes. El logo de la institución se representa mediante una insignia que lleva las iniciales P y V. Su uniforme es pantalón plomo, camisa blanca y de las niñas es una falda escocesa con rayas celestes y plomos, blusa blanca. Algo que caracteriza a esta institución es la ambientación de su recepción, pasadizo con cuadros, consignas y carteles del cuidado animal.

Alexander Fleming cuenta con dos locales y tiene los niveles de inicial, primaria y secundaria. Tiene una infraestructura moderna con un patio grande con su respectivo estrado. También con aulas inteligentes y con tecnología. El lenguaje que se utiliza es formal y hay respeto del director con sus docentes. Su logo del colegio que es una insignia con las iniciales del colegio A y F de color azul y rojo.

Nuestra Señora María de las Mercedes tiene un solo local, cuenta con niveles de inicial, primaria y secundaria. Posee una infraestructura un poco a la antigua y sus aulas son pequeñas. El lenguaje es formal y con respeto, existe un trato amigable entre la directora y los docentes.

## **Factor Estructura orgánica**

Daft (2013) estableció que:

Un poderoso reflejo de la cultura es la forma en que está diseñada la organización. ¿Tiene una estructura mecanicista rígida o una estructura orgánica flexible? La forma en que las personas y los departamentos están colocados en un todo y el grado de flexibilidad y autonomía que tienen las personas, dice mucho acerca de cuáles son los valores culturales en los que hace hincapié la organización. (p.395).

La estructura orgánica que se refleja en las instituciones educativas particulares forma parte de su cultura organizacional en algunos se destaca una organización mecanicista en la cual los directivos ejercen una gestión muy controlada y limitada; y sus docentes no participan ni influyen en la toma de decisiones y solo se dedican a la enseñanza pedagógica lo cual no les permite conocer y participar con los objetivos del colegio y comprometerse con su visión.

En la organización mecanicista tenemos como subindicadores una estructura controlada; en la cual los docentes obedecen de manera rígida las normas, el reglamento interno sin tener participación, influencia en los objetivos.

También existe una alta formalización de una manera tradicional y formal en la cual toda la gestión está centrada en los directivos y se observa la poca participación de los docentes; ellos cumplen la función estrictamente de enseñanza en sus aulas, programaciones curriculares dentro de esta organización. Se observa una departamentalización rígida en la cual están bien establecidos y diferenciados las áreas y niveles con personal que se dedica a cumplir exclusivamente su función que se les ha asignado. Toda esta característica propia de una gestión mecanicista permite que exista una información limitada entre la comunidad educativa (directivos docentes, personal administrativo, padres de familia y estudiantes) que trae como consecuencia una estructura tradicional mecanicista en la cual la única preocupación es cumplir con objetivos financieros sin preocuparse por la calidad educativa y el bienestar social de su personal docente y sus niños. En cambio en otras instituciones se observa una organización orgánica la cual presenta una estructura adaptable que permite cambios, acepta sugerencias de los docentes, los hace participe en la selección

de los objetivos, la participación en la toma de decisiones en bien de la comunidad educativa se observa un trabajo en equipo que les va a permitir compartir ideas, aprendizajes e intercambiar opiniones de acuerdo a sus experiencias vividas con los estudiantes les va a facilitar para que puedan expresar las necesidades, opiniones y requerimientos; todo en bienestar de los niños y que tengan una educación de calidad significativa en la que los docentes se sientan identificados, comprometidos con la gestión de la institución. Hay colegios en la que los docentes están continuamente supervisados que no les permite hacer un desempeño óptimo ya que su prioridad es cumplir con las presentaciones de las programaciones diarias y constantes. Se considera que debe existir una adecuada supervisión directa pero sin llegar al extremo de saturar, estresar, invadir al docente.

Daft (2013) Halló que la estructura orgánica tiene indicadores establecidos como la organización orgánica y la organización mecanicista.

### **Organización mecanicista**

Coulter (2010):

En esta organización los colaboradores poco participan y no se les tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones. Se observa rigidez y un control permanente, la información es limitada. (p.190).

### **Organización orgánica**

Coulter (2010):

Se trabaja y coordina con equipos de trabajo que se caracterizan por ser flexibles y adaptables. El personal está capacitado para cumplir diferentes actividades y requiere normas establecidas y supervisión directa mínimas. (p.191).

A continuación se describen las estructuras orgánicas encontradas en las instituciones educativas particulares de El Agustino:

Santa María Goretti existe una gestión formal que se caracteriza por una supervisión poco controlada y poca participación de los docentes en la visión y

misión; la información es limitada y los directivos dirigen de manera personal sin tener en cuenta a los docentes.

San Carlos se ejerce una estructura orgánica mecanicista en la que existe una supervisión constante, directa y los docentes no participan en sus documentos de gestión ni en los objetivos, misión y visión. Estos tienen poca información y predominan jerarquías entre los directivos y docentes. No se observa un trabajo en equipo el cual le permita compartir ideas para mejorarlas.

Virgen María es una institución educativa que ejerce una estructura controlada y supervisada permanentemente, los docentes no participan en la elaboración de los documentos de gestión ni se involucran en la misión y visión. Están organizados por áreas de especialización y no participan activamente y tienen información limitada lo cual no le permite involucrarse con la institución.

Alexander Fleming tiene una gestión mixta, por un lado una estructura mecanicista con una alta formalización de jerarquías en donde los docentes no participan de manera libre y con especialización por áreas curriculares: matemática, comunicación, ciencias y por el otro lado tenemos una estructura orgánica donde los directivos se comunican de manera efectiva y oportuna con sus docentes y coordinan y trabajan en equipo para la realización de actividades de la calendarización anual.

Pastores de la Virgen se caracteriza por presentar una estructura mecanicista muy jerarquizada en la que al promotor no se involucra con los docentes en la elaboración de documentos de gestión ni en los objetivos que quiere lograr. También se evidencia que a consecuencia del nuevo director se ve un cambio a una estructura orgánica en la que prevalece un trabajo en equipo y una buena comunicación con los docentes que les permite una mejor identificación con la institución.

Nuestra Señora de las Mercedes es una institución que ejerce una estructura mecanicista con poca participación de los docentes en la elaboración de documentos de gestión y en la misión, visión y objetivos de la institución lo cual va a generar que no se sienten identificados e involucrados se evidencia especialización por áreas y una información limitada que permite que el docente solo cumpla con su función académica.

## **Factor Relaciones de poder**

Daft (2013):

Estudiar las relaciones de poder significa diagnosticar quien influye o manipula, quienes son los departamentos claves que tienen poder. En algunas instituciones el de finanzas tiene el poder, en otras los ingenieros y diseñadores. Otro rubro a tener en cuenta es si las relaciones son formales o informales o si tienen el poder centrado en la jerarquía o en la experiencia, conocimientos o en su carisma. (p.395).

En las instituciones educativas particulares de El Agustino existen diferentes relaciones de poder en algunas predomina el departamento administrativo en otras la influencia lo tiene la parte pedagógica y en otras los directivos ejercen el mayor poder.

Daft (2013) halló que las relaciones de poder tienen indicadores establecidos como el poder coercitivo, el poder de recompensa, el poder legítimo, el poder de competencia y el poder de referencia

### *Poder coercitivo*

Chiavenato (2015): “Se basa en el temor y la coerción. El subalterno percibe que si no cumple con las exigencias del líder ello le puede llevar a sufrir algún castigo o sanción que quiere evitar”. (p.337).

### *Poder de recompensa*

Chiavenato (2015): “Se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que él desea”. (p.337).

### *Poder legítimo*

Chiavenato (2015):

Se origina del puesto que representa la persona en el grupo o en la jerarquía. En una institución formal se percibe que el supervisor tiene más injerencia que los obreros, el gerente más que el supervisor y así el director más que el gerente. Los niveles jerárquicos están establecidos de manera formal.(p.337).

### *Poder de competencia*

Chiavenato (2015) afirmó: “Es conocido como el poder de pericia y se centra en ser especialistas, tener talento, la experiencia y el conocimiento técnico. El líder es percibido con competencias y conocimientos superiores por sus colaboradores”.(p.337).

### *Poder de referencia*

Chiavenato (2015):

“Es la admiración que tienen los colaboradores hacia su líder y el deseo de parecerse a él, ya sea por su carisma y su actitud”.(p.337).

A continuación se describen las relaciones de poder encontradas en las instituciones educativas particulares de El Agustino:

Santa María Goretti se observa que existe la presencia de niveles jerárquicos entre la directora y los docentes. También se da importancia a los que tienen años de experiencia y con especialización en las diferentes áreas.

San Carlos se evidencia las sanciones por el incumplimiento de sus funciones. También se observa niveles jerárquicos bien marcados entre los directivos y los docentes; lo cual los hace tener una organización formal y tradicional. Es relevante los años de experiencia ya que cuentan con personal académico con muchos años en la institución y que la mayoría de ellos se está capacitando y actualizando para conseguir una especialización en sus áreas respectivas.

Virgen María se evidenció que los docentes con años de experiencia, con talentos y habilidades, que tienen en su curriculum alguna especialización tienen cierta consideración. Tienen injerencia en la parte académica pero no en la gestión.

Pastores de la Virgen se encontró que existe una organización formal con jerarquías pero se observó que prevalecen los docentes con años de experiencia y los que están capacitándose permanentemente.

Alexander Fleming es una institución donde se evidenció que los docentes con amplio curriculum, maestrías y doctorados son considerados en la relación de

poder, se les reconoce y premia a los que tienen un buen desempeño y a los que tienen años de experiencia en la institución.

En Nuestra Señora María de las Mercedes existe una organización formal.

### **Factor sistemas de control**

Daft (2013) señaló:

“El último elemento se relaciona con los sistemas de control o la gestión interna y como se orientan hacia las personas o relaciones. Esto permite revisar la manera en que se administra la información, si se aplica una supervisión del comportamiento o de las conclusiones de las actividades de los empleados; los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, los sistemas de recompensa y las tomas de decisiones”.(p.396).

Es la manera interna como funciona la organización y como se administra este factor también va a determinar la cultura organizacional del colegio. Dentro de este factor tenemos indicadores como el sistema de control de calidad en la cual se refleja si hay un estudio del comportamiento de las personas y de las actividades que se realizan. Luego tenemos los métodos de control financiero que tienen que ver con la parte contable, con los ingresos y egresos, con la rentabilidad para controlar el ingreso y permitir invertir en los requerimientos que se necesiten para mejorar la infraestructura o metodología de enseñanza. También tenemos los sistemas de recompensa que es tan importante en una gestión de un colegio en la cual se destacan el reconocimiento y la valoración al docente. También se les da incentivos a los docentes como regalos, cartas de felicitación y diplomas de honor por sus logros e identificación con el colegio.

Finalmente, dentro de los sistemas de control figura la toma de decisiones que se consideran que para el bien de la gestión debe ser en coordinación con los docentes y los directivos. Dentro de la toma de decisiones se consideran los docentes con conocimientos, títulos pedagógicos, maestría y doctorado, actualizaciones y especialización que va a permitir que apoyen y asesoren en la toma de decisiones en beneficio de la gestión y de cumplir los objetivos plasmados y también tenemos los docentes con experiencia que sus años en el

colegio le van a permitir diagnosticar y asesorar da acuerdo a las dificultades y problemas que se presentan en el día a día en las aulas; esa experiencia va a ayudar y en equipo trabajar con un solo fin que es la calidad educativa. Dentro de los sistemas de control hallamos los sistemas de control de calidad, los métodos de control financiero, sistemas de recompensas y la toma de decisiones.

#### *Sistema de control de calidad*

Jaime Varo (1993): “Es un método constante que sirve para medir y valorar actividades referidas por indicadores y puntos establecidos y mejorar las desviaciones que se producen”.(p.245).

#### **Los métodos de control financiero**

Arnal y Gonzalez (2007):

Es uno de los aspectos, niveles u objetivos de las auditorias o fiscalizaciones a posterior de la gestión económica del sector público que se manifiesta completa o integral. Por su parte el control financiero es el que nos interesa atender primordialmente a comprobar si los estados, cuentas de informes del sujeto auditado se presentan adecuadamente, se han preparado siguiendo los principios de contabilidad aplicables al caso, proporcionan una representación fiel de las actividades de la empresa o entidad en su conjunto y abarca todos los detalles relevantes para lograr una adecuada comprensión de la información incluida en ellas.(p.103).

#### **Sistemas de recompensa**

Arnal y Gonzalez 2007: “El conjunto de métodos para recompensa y por lo tanto, incentivar el rendimiento del trabajo de las personas, está formada por elementos monetarios y no monetarios”.(p.104).

#### **Toma de decisiones**

Onduña y Valverde:

Consiste en elegir el curso de acción adecuada (o una configuración de varios cursos de acción).Es imposible resolver un problema sin tener una

decisión o viceversa la razón de tomar una decisión. Por lo tanto los conceptos de resolución es resolver un problema “Toma de decisiones “son sinónimos dado que ambos representan un mismo proceso. (Onduña y Valverde, p.58).

#### **1.4. Formulación del problema**

Soto (2014), señaló sobre la formulación del problema:

“La formulación de los problemas es en forma de pregunta, mediante una interrogante, donde se precisan las variables, unidad de análisis, lugar y año de la investigación”.(p.30).

#### **Hurtado y Toro (2007):**

Es lo que se va a investigar por lo general la formulación del problemas es una pregunta que se centra en todo el planteamiento. Por eso es importante analizar los términos que reflejen las intenciones propias de los estudios cuantitativos. (p.80).

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál de los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

###### **Problema específico 2**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

### **Problema específico 3**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

### **Problema específico 4**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor estructura orgánica en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

### **Problema específico 5**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

### **Problema específico 6**

¿Cuál de los indicadores favorece al factor sistemas de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

La justificación es la importancia de la investigación; es decir, se debe indicar el aporte de la investigación. En la justificación se exponen los motivos por los cuales se realiza la investigación.

Méndez (2010), afirmó al respecto:

Una vez que se ha seleccionado el tema de investigación, definido por el planteamiento del problema, y establecidos los objetivos, se deben establecer las motivaciones que llevan al investigador a desarrollar el proyecto. Por ello, se debe responder a la pregunta de por qué se investiga. Estas motivaciones pueden ser de carácter teórico, metodológico o práctico.(p.45).

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar los factores que favorecen la cultura organizacional, contribuir en la profundización de las teorías, modelos que expliquen y describan mediante un instrumento el nivel o

grado predominante de los factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 - 2018, con el fin de proponer alternativas de mejora que sirvan de referencia para los directivos y promotores de las instituciones educativas que puedan cumplir con sus objetivos, su visión y tomar las decisiones en equipo; tener docentes comprometidos y fidelizados.

En este sentido la investigación busca determinar los factores que favorecen la cultura organizacional como son los ritos y ceremonias, las historias y mitos, los símbolos, la estructura orgánica, la relación de poder y finalmente el sistema de control.

### **1.5.1 Justificación teórica**

En cuanto a la justificación teórica Criollo (2012), refirió:

“Toda investigación genera razonamiento y propulsa la discusión de corte académico en relación a lo investigado, contrasta la teoría y lo que se obtiene de la investigación, generalmente se confronta las teorías de corte administrativo”.(p.4).

Cuando se hace una reflexión en la investigación, se tiene una justificación eminentemente teórica, en la presente investigación se buscó determinar los factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares tomando en cuenta Daft son los ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y sistemas de control, se piensa que al implementarla se vuelve práctica, ya que toda investigación en alguna forma tiene la doble implicación teórica y práctica, por tal motivo con esta investigación se abre camino al estudio de la variable, con un aporte de conocimientos, resultados, conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión de los instrumentos educativas. Así mismo, el presente estudio se usa como antecedente teórico para posteriores investigaciones y se busca tener un impacto ante las demás personas y precisar la forma como la cultura organizacional se viene gestando desde la perspectiva teórica de Robbins (2004) dado que el docente tiene importancia en la cultura organizacional en una

institución donde se cree que el trabajar en equipo se hace de una manera voluntaria, responsable y consciente permitiendo obtener buenos resultados, tal como se concibe un pequeño número de personas que con conocimientos y habilidades complementarias unen sus capacidades para cumplir objetivos y realizar las actividades hacia el cumplimiento de estos.

### **1.5.2. Justificación práctica**

Según Criollo (2012) afirmó que:

“Si la investigación encuentra solución a un problema planteado en la misma se puede decir que es práctica porque está solucionando el problema”.(p.4).

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de identificar los factores que favorecen la cultura organizacional de las instituciones educativas de El Agustino. La presente investigación es novedosa, pues hasta la fecha no existe ningún estudio que muestre resultados sobre los factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, por lo que la investigación ayudará a tener un conocimiento objetivo sobre la problemática, el que resulta indispensable para la toma de decisiones. Es pertinente porque responde a una problemática que se ha identificado en la cotidianidad del trabajo que se realiza en las instituciones considerando que con su estudio se favorece la actuación y comportamiento de los docentes que son sujetos importantes en la marcha de las instituciones.

El estudio favorecerá un mejor conocimiento y comprensión de las percepciones y los significados que atribuyen a los docentes y a los hechos, situaciones, realidad en general favoreciendo sobre la base del conocimiento un dialogo de mayor calidad, la elaboración de proyectos que benefician a construir una institución educativa de calidad. Se busca brindar alcances que sirvan a los directivos, docentes de las diferentes instituciones educativas particulares de nivel inicial y primaria; tener como resultado docentes comprometidos y fidelizados con su institución lo cual va a permitir el logro de sus objetivos.

Gracias al aporte del presente trabajo de investigación se obtendrá un modelo a seguir para que las demás instituciones educativas los apliquen y tengan un mejor resultado en el cumplimiento de sus objetivos.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Lo manifestado por Criollo (2012), en cuanto a la justificación metodológica: “Esta se logra cuando la investigación es propositiva en relación a innovar métodos, instrumentos, que sean capaz de crear un tipo de conocimiento fiable, logrando con esto generar otras investigaciones sobre el tema”.(p.5).

La investigación desarrolla una metodología de estudio de enfoque cuantitativo el tipo de investigación es básica. El diseño de investigación es no experimental, la unidad de estudio son los docentes de las instituciones educativas particulares de El Agustino. El criterio de estudio se basó en el tamaño, en este caso la muestra corresponde a la población dado que es pequeña y accesible. Por lo tanto, se trata de una población censal conformado por las 80 docentes de las 6 instituciones educativas particulares de El Agustino se utilizó la técnica de la encuesta. El instrumento es un cuestionario que están divididos por dimensiones y con sus respectivos indicadores e ítems. La escala de medición es ordinal.

### **1.5.4 Justificación epistemológica**

Se ha visto la necesidad de hacer el estudio y la investigación de la tesis los factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino UGEL 05 – 2018, debido a que el autor Daft (2013) establece lo relevante que son estos factores para que exista una cultura organizacional que los docentes se identifiquen e involucren que puedan tener un buen desempeño docente y va a repercutir con sus estudiantes se ha evidenciado que cuando se aplicó el instrumento (cuestionario) los docentes expresaron su percepción con referencia al lugar donde trabajan y finalmente existen pocos trabajos de investigación que pueden ayudar a mejorar esta problemática.

### **1.5.5 Justificación social**

El estudio de esta investigación tiene como justificación social determinar los factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino 2018, el cual va a ayudar que los docentes se sientan mejor en su trabajo y poder realizar un desempeño óptimo, el cual se va a ver reflejado en la enseñanza por el cual los niños van a tener un aprendizaje significativo el cual va a repercutir en los estudiantes y en la formación de estos niños no solo en la parte pedagógica sino en sus habilidades blandas; estos niños a su vez van a formarse como buenas personas, excelentes profesionales que van a ayudar a mejorar la sociedad y el país. También los directivos van a mejorar, reestructurar, aplicar estrategias innovadoras para que exista una sólida, fuerte cultura organizacional en la cual sus docentes se involucran y comprometen en equipo se trabaje en pos de los niños y de los objetivos de la institución.

### **1.6. Hipótesis**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen: “Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (p.92). Para la siguiente investigación se tienen las siguientes hipótesis:

#### **1.6.1 Hipótesis general**

Los factores ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder, sistema de control favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

#### **1.6.2 Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

El indicador valores es más significativo al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **Hipótesis específica 2**

El indicador rol del fundador es más significativo al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **Hipótesis específica 3**

El indicador lenguaje es más significativo al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **Hipótesis específica 4**

El indicador organización orgánica es más significativo al factor estructura orgánica en las instituciones particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **Hipótesis específica 5**

El indicador poder de recompensa es más significativo al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **Hipótesis específica 6**

El indicador toma de decisiones es más significativo al factor sistema de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

## **1.7. Objetivos**

Los objetivos son los logros de la investigación, son los referentes de la investigación. Se presentan en objetivos generales y específicos. Para la siguiente investigación se tienen las siguientes hipótesis:

Valderrama (2013) manifestó que:

La determinación de los objetivos es la parte fundamental de toda investigación, ya que estos establecen los límites de la investigación; es decir, establecen hasta donde se desea llegar. Los objetivos son los cimientos de la estructura en la que se apoyará el resto de nuestra investigación; si estos son endebles, todas las etapas que le siguen lo serán.(p.136).

### **1.7.1 Objetivo general**

Identificar cuál de los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

---

#### **Objetivos específicos 1**

Identificar el indicador que favorece al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

#### **Objetivos específicos 2**

Identificar el indicador que favorece al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

#### **Objetivos específicos 3**

Identificar el indicador que favorece al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

#### **Objetivos específicos 4**

Identificar el indicador que favorece al factor estructura orgánica en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

#### **Objetivos específicos 5**

Identificar el indicador que favorece al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

#### **Objetivos específicos 6**

Identificar el indicador que favorece al factor del sistema de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

## **II. Método**

## **2.1. Paradigma de investigación**

La definición de paradigma (un vocablo que deriva del griego paradigma) se usa en la vida diaria como sinónimo de “ejemplo” y para referir a lo que se toma como modelo. Desde los 60’s, la palabra se convirtió en un término cotidiano en el vocabulario científico y en enunciados epistemológicos.

Thomas Kuhn, estadounidense y filósofo, se ocupó de cambiar y transformar la definición teórica a una más acorde a los tiempos actuales. Según Kuhn definió a los paradigmas como modelos científicos reconocidos universalmente que nos brindan problemas soluciones a una comunidad científica”.

## **2.2. Enfoque de investigación**

Es un proceso que es disciplinado, controlado y se vincula con los métodos que son dos. Método inductivo que se relaciona con lo cuantitativo que va de lo particular a lo general. Existen enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto, en este trabajo se utiliza el enfoque cuantitativo que se fundamenta en un ámbito estadístico, se analiza una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas para determinar predicciones o patrones de comportamiento. Se recolectan datos para comprobar hipótesis que se han planteado antes del proceso metodológico, se emplean experimentaciones y análisis causa-efecto y lleva a un proceso deductivo. Al término se deben obtener resultados, predicciones y discusiones.

## **2.3. Método de investigación**

El método científico es un proceso destinado a explicar fenómenos, lo usan como una manera planificada de trabajar y nos sirve para llegar a una decisión sobre él y si lo que pensamos era verdad (hipótesis).

### **Hipotético Deductivo:**

Hipotético deductivo o de contrastación de hipótesis, trata de establecer la verdad o falsedad de la hipótesis, según Behar, (2008), las consecuencias que se observan pueden ser verdades o falsedades. Lo fundamental de este método es conocer como la verdad o la falsedad del enunciado dice acerca de la hipótesis que ponemos a prueba.(p.40).

## **2.4. Tipo de investigación**

La presente investigación se expondrá en un diseño metodológico enmarcado dentro de la modalidad de investigación básica.

### **2.4.1 Investigación básica.**

Sánchez y Reyes (2006):

La investigación básica, pura o fundamental es la que se enfoca a la exploración de nuevos conocimientos y campos de investigación, ésta no posee propósitos prácticos específicos. Conserva como objetivo recolectar información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, guiando al investigador al descubrimiento de principios y leyes.(p.125).

La presente investigación es básica de forma que trata de detallar y explicar cuál es el nivel más predominante en los docentes que trabajan en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018, investigando a través de conocimientos teóricos, técnicas e instrumentos de recolección de datos como la encuesta y el cuestionario y por medio de los resultados obtenidos, lograr el buen entendimiento de la inclusión, la congruencia, la adaptación e identificación con la misión de la institución por parte de los trabajadores.

## **2.5. Diseño de investigación**

Tenemos la investigación experimental y la no experimental. El presente estudio es no experimental. En la cual el científico no tiene el control directo de las variables.

Hernández et al. (2014), señaló sobre la investigación no experimental cuantitativa:

Se refiere al estudio que se realiza sin manipular a las variables. No se hace variar de manera intencional las variables independientes para ver sus consecuencias sobre otras variables. En el estudio no experimental es de observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para luego analizarlos.(p.149).

## **Formas generales**

El diseño no experimental se clasifica en transaccional o transversal estos se subdividen en: exploratorios, descriptivos, correlacionales, causales y en longitudinales que se subdividen en: tendencia, de evolución, de grupo o de cohorte y panel.

### **Epiquien y Diestra (2013):**

El criterio principal para clasificar a los diseños no experimentales es la dimensión tiempo; es decir teniendo en cuentas la duración de la investigación, en diseños no experimentales transaccionales y diseños no experimentales longitudinales. Los transaccionales a su vez se dividen en exploratorios, descriptivos y correlacionales.(p.48).

## **2.6. Factores**

### **Factor 1: Ritos y ceremonias**

Secuencias repetitivas de actividades que expresan y refuerzan los valores principales de la organización. Las ceremonias de fin de año y las conmemoraciones de aniversario de la organización son rituales que reúnen y aproximan la totalidad de empleados para motivar y reforzar aspectos de la cultura organizacional así como, para reducir los conflictos.(p.391).

### **Factor 2: Historias y mitos**

Son narraciones basadas en acontecimientos reales que con frecuencia se comparten entre los empleados (Daft 2013, p.392).

### **Factor 3: Símbolos**

Palabras (jerga o lenguaje especializado), ademanes de imágenes o de otro objeto físico con un significado particular dentro de una cultura.

Son las cosas que representan a otras, entre las cuales, los artefactos materiales son los más poderosos porque centran la atención con aspectos específicos (Daft 2013, p.392).

#### **Factor 4: Estructura orgánica**

Son los diferentes patrones de relación y articulación entre las partes, a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado (Barone 2009, p.27).

#### **Factor 5: Relación de poder**

El poder es definido por (Foucault 1975, p.33-35). Como una acción sobre las acciones de los otros que no se posee, sino que se ejerce y no es el privilegio adquirido de la clase dominante sino el efecto de conjunto y de sus posiciones estratégicas y que no se aplica pura simplemente, como una obligación o una prohibición a aquellos que no lo poseen, pasa por aquellos y a través de ellos, desligándole así de una concepción tradicional de poder.

#### **Factor 6: Sistema de control**

Es el funcionamiento interno de la manera que la organización controla a las personas y las operaciones. (Daft 2013, p.396).

#### **Definición operacional**

De qué manera los factores de la variable están compuestos de acuerdo a Daft (2013) estos factores están siendo asumido como dimensiones de la variable cultura organizacional. Las dimensiones son 6: Ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder, sistemas de control. Estos a su vez están comprendidos por 20 indicadores y en ítems, 136 ítems que son aplicados en un instrumento que es el cuestionario. Se trabaja con la escala de Likert, siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1) y con niveles y rangos de inadecuado, poco adecuado y adecuado. Lo cual se va a mostrar en la Operacionalización de la variable en la tabla N° 1.

## Operacionalización de los factores

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable cultura organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y rango</b>
<b>Ritos y Ceremonias</b>	Valores	1-12	Nunca (1)	Inadecuado (26-60)
	Creencias	13-18	Casi Nunca (2)	Poco adecuado (61-95)
	Ceremonias	19-26	A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
<b>Historias y mitos</b>	Leyendas	27-30	Nunca (1)	Inadecuado (17-39)
	Normas	31-39	Casi Nunca (2)	Poco adecuado (40-62)
	Rol de fundador	40-43	A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
<b>Símbolos</b>	Artefactos	44-61	Nunca (1)	Inadecuado (34-79)
	Lenguaje	62-67	Casi Nunca (2)	Poco adecuado (80-125)
	Representaciones	68-77	A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
<b>Estructura Orgánica</b>	Organización mecanicista	78-90	Nunca (1)	Inadecuado (19-44)
	Organización orgánica	91-96	Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Poco adecuado (45-70)
				Adecuado (71 –95)

<b>Relación de poder</b>	El poder coercitivo	97-100		
	El poder de recompensa	101-104	Nunca (1)	Inadecuado (22-51)
	El poder legítimo	105-108	Casi Nunca (2)	Poco adecuado (52-81)
		109-114	A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
	El poder de competencia	115-118		Adecuado (82-110)
El poder de referencia				
<b>Sistemas de control</b>	Sistemas de control de calidad	119-122	Nunca (1)	Inadecuado (18-42)
	Los métodos de control financiero	123-125	Casi Nunca (2)	Poco adecuado (43-67)
			A Veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	
	Sistemas de recompensa	126-130		Adecuado (68-90)
Toma de decisión	131-136			

## 2.7. Población y muestra

### 2.7.1. Población

Tamayo y Tamayo (1997):

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.(p.114).

El tipo de población objetivo en la investigación es finita y está constituido con 80 profesores de nivel inicial – primaria de las instituciones educativas del distrito de El Agustino, Ugel 05 -2018. La técnica aplicada para la selección de la muestra fue la no probabilística.

Tabla 2

*Número de docentes por Institución educativa particular de El Agustino, Ugel 05 - 2018.*

<b>Institución Educativa</b>	<b>Nivel</b>	<b>Docentes</b>
Alexander Fleming	Inicial – Primaria	17
Santa María Goretti	Inicial – Primaria	11
Nuestra Señora de las Mercedes	Inicial – Primaria	15
Pastores de la Virgen	Inicial – Primaria	13
San Carlos	Inicial – Primaria	11
Virgen María	Inicial – Primaria	13
<b>Total</b>		<b>80</b>

### **2.7.2. Muestra**

La muestra censal o poblacional de docentes; al respecto, Chávez (2007) manifestó que:

Una muestra poblacional implica la obtención de datos de todas las unidades del universo, acerca de las cuestiones que constituyen el objeto censado, los datos se recogen entre una muestra de unidades que representan el universo, dado que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que lo conforman.(p.163).

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Los que participen en la encuesta deber ser docentes de las instituciones educativas particulares de El Agustino Ugel 05-2018.

Los que participen en la encuesta deber hacerlo de manera voluntaria para la investigación.

Los que participen deben haber asistido el día en que se aplicó la encuesta.

## **Criterios de exclusión**

No pueden participar docentes de otras instituciones educativas particulares.

No pueden participar docentes que no sean voluntarios para la investigación.

## **2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para recabar información se visualizan estrategias, métodos que se necesitan para los objetivos e hipótesis de acuerdo con el enfoque seleccionado. Para eso se debe recopilar la información en la institución educativa por medio de una encuesta diseñada para los docentes, basadas en los objetivos, teorías, hipótesis y variables específicas del proyecto.

El estudio se fortalece porque se aplica a personas con preferencias y expectativas comunes, lo cual convierte el estudio confiable.

### **2.8.1. Técnicas de recolección de datos**

Siendo numerosas las técnicas de recolección de datos, para nuestra investigación se ha escogido la encuesta.

Epiquien y Diestra (2013), manifestaron:

Las técnicas de recolección de datos como el conjunto de reglas y normas de comportamiento que el investigador muestra para ponerse en contacto con el objeto de estudio y lograr información que le interesa medir o cualificar. Las técnicas están en función del método de investigación adoptado durante la planificación.(p. 82).

## **Encuestas**

La recolección de datos y preguntas elaboradas y dirigidas de manera indirecta. Para nuestro caso se ha utilizado la encuesta como técnica de investigación social de recolección de datos, mediante preguntas formuladas indirectamente (Cuestionario).

Carrasco (2009), afirmó:

Es una técnica de investigación por la que se indaga, explora y recoge datos a través de cuestionarios directos o indirectos a los sujetos que forman la unidad de análisis del estudio de investigación.(p.314).

## **Cuestionario**

Para Gómez (2006): El cuestionario es “una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir”.(p.127). Como se encuestará a un gran número de personas y se realizará en forma indirecta, emplearemos el cuestionario.

Carrasco (2009), Refirió:

“Las preguntas se elaboran con antelación y planificación y se aplican cuando se trata de un número amplio de personas ya que facilitara respuestas directas; por medio de una hoja de preguntas de manera clara, precisa y objetiva”.(p.318).

### **2.8.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de investigación desempeñan una función relevante en la recopilación de la información.

Epiquien y Diestra (2013) manifestaron al respecto:

El instrumento de medición cumple una función relevante y tiene dos consideraciones: El punto empírico y lo principal es la respuesta observable (se refiere a una alternativa de respuesta, una conducta grabada o una respuesta dada a un entrevistador). Y la otra es desde una vista teórica en la cual se sitúa en el concepto subyacente y no en la respuesta que se observa”.(p.48).

## **Ficha técnica**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario

**Nombre:** Cuestionario sobre la variable Cultura Organizacional

**Autores:** Guisella Margarita Cortez Tirapo

**Objetivo:** Evalúa a los factores ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y sistema de control que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

**Numero de ítems:** 136

**Población:** Docentes de las instituciones educativas particulares de el Agustino.

**Aplicación:** Encuesta directa

**Tiempo de administración:** 5 minutos

**Niveles:**

<b>Niveles</b>	<b>Factor</b>	<b>Rango</b>
		26-60
	Ritos y ceremonias	61-95
		96-130
		17-39
	Historias y mitos	40-62
		63-85
		34-79
<b>Inadecuado</b>	Símbolos	80-125
<b>Poco adecuado</b>		126-170
<b>Adecuado</b>		19-44
	Estructura orgánica	45-70
		71-95
		22-51
	Relación de Poder	52-81
		82-110
		18-42
	Sistema de control	43-67
		68-90

**Normas de aplicación:** El docente marcará en cada ítem la alternativa de acuerdo a lo que considere respecto a lo observado en el funcionamiento de la institución.

Escala de Likert

<b>Escala</b>	
Likert	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

### 2.8.3. Validez y confiabilidad

#### Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos cuestionarios que presentan resultados favorables en el juicio de expertos.

#### Validez de contenido

Tabla 3

*Relación de validadores y los resultados por juicio de expertos*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
Dr. Luis Núñez Lira	Aplicable
Dr. Fernández Ocaña Yolvi	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Osco	Aplicable
Dr. Maykho Peralta Martinez	Aplicable

### 2.8.3.1 Técnicas Aiken y binomial

#### Validez de contenido

El análisis de la validez de contenido se llevó a cabo por el método de criterio de jueces obteniéndose la V de Aiken para todos los ítems de las dimensiones.

Tabla 4

Se observan los resultados de la V de Aiken que permiten mostrar que los 136 ítems permanecerán ya que los valores de la V de Aiken son 1. La tabla de análisis de validez de contenido se encuentra en el Anexo 3.

Tabla 5

Validez de los ítems del instrumento de la variable cultura organizacional a través de la técnica binomial

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
<b>Dr. Salvatierra</b>	Grupo 1	1	136	1,00	,50	,000
	Total		136	1,00		
<b>Dr. Nuñez</b>	Grupo 1	1	136	1,00	,50	,000
	Total		136	1,00		
<b>Dr. Ocaña</b>	Grupo 1	1	136	1,00	,50	,000
	Total		136	1,00		
<b>Dr. Guizado</b>	Grupo 1	1	136	1,00	,50	,000
	Total		136	1,00		
<b>Mgrt. Maykol</b>	Grupo 1	1	136	1,00	,50	,000
	Total		136	1,00		

## Interpretación

La técnica binomial dio como resultado 0,000 de significancia donde si es menor de 0,05 es confiable. Esta tabla ha sido validada por 5 expertos, todos ellos le han dado una propuesta de 1.00 lo cual nos indica que esta prueba es fiable.

## Análisis de componentes principales

Tabla 6

*Correlación de elementos para el factor ritos y ceremonias*

<b>Estadísticas de elemento de resumen ritos y ceremonias</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
<b>Correlaciones entre elementos</b>	,242	-,644	,881	1,525	-1,367	,109	26

## Interpretación

En la tabla 6, se aprecia que el máximo punto 0,881 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,109. El número de elementos o ítems son 26. La media es ,242 y el mínimo es negativo -,644. El rango observado es 1,525. El número de elementos o ítems son 26. La media es ,242 y el mínimo es negativo -,644. El rango observado es 1,525.

Tabla 7

*Correlación de elementos para el factor historias y mitos*

<b>Estadísticas de elemento de resumen historias y mitos</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
<b>Correlaciones entre elementos</b>	,525	-,454	,943	1,396	-2,077	,078	17

## Interpretación

En la tabla 7, se aprecia que el máximo punto 0,943 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,78. El

número de elementos o ítems son 26. La media es ,525 y el mínimo es negativo -,454. El rango observado es 1,396.

Tabla 8

*Correlación de elementos para el factor símbolos*

<b>Estadísticas de elemento de resumen símbolos</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
<b>Correlaciones entre elementos</b>	,140	-,690	,860	1,551	-1,247	,081	34

### **Interpretación**

En la tabla 8, se aprecia que el máximo punto 0,860 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,81. El número de elementos o ítems son 34. La media es ,140 y el mínimo es negativo -,690. El rango observado es 1,551.

Tabla 9

*Correlación de elementos para el factor estructura orgánica*

<b>Estadísticas de elemento de resumen estructura orgánica</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Correlaciones entre elementos	,066	-,723	,931	1,654	-1,288	,190	19

### **Interpretación**

En la tabla 9, se aprecia que el máximo punto 0,931 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,190. El número de elementos o ítems es 19. La media es ,66 y el mínimo es negativo -,723. El rango observado es 1,654.

Tabla 10

*Correlación de elementos para el factor relación de poder*

<b>Estadísticas de elemento de resumen relación de poder</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
<b>Correlaciones entre elementos</b>	,043	-,644	,850	1,494	-1,320	,110	22

### **Interpretación**

En la tabla 10, se aprecia que el máximo punto 0,850 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,110. El número de elementos o ítems es 22. La media es ,043 y el mínimo es negativo -,644. El rango observado es 1,494.

Tabla 11

*Correlación de elementos para el factor sistemas de control*

<b>Estadísticas de elemento de resumen</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
<b>Correlaciones entre elementos</b>	,353	-,072	,902	,974	-12,608	,041	18

### **Interpretación**

En la tabla 11, se aprecia que el máximo punto 0,902 lo que muestra que tiene alta significancia y seguido del ítem que figura en el anexo la varianza es 0,41. El número de elementos o ítems son 18. La media es ,353 y el mínimo es negativo -,072. El rango observado ,974.

### **Kmo y Barlett**

Tabla 12

*Prueba de KMO y Bartlett para el factor ritos y ceremonias*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	cuadrado	,792
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2389,269
	GI	325
	Sig.	,000

**Interpretación**

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,792 que corresponde a la categoría bueno y que indica la existencia de una estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 2389,269 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones significativo entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

Tabla 13

*Prueba de KMO y Bartlett para el factor historias y mitos*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,847
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1920,385
	GI	136
	Sig.	,000

## Interpretación

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,847 que corresponde a la categoría muy bueno y que indica la existencia de una estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 1920,385 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

Tabla 14

### Prueba de KMO y Bartlett para el factor símbolos

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,737
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2410,220
	GI	561
	Sig.	,000

## Interpretación

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,737 que corresponde a la categoría bueno y que indica la existencia de una estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 2410,220 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones significativo entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

Tabla 15

*Prueba de KMO y Bartlett para el factor Estructura orgánica*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,728
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1921,867
	GI	171
	Sig.	,000

**Interpretación**

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,728 que corresponde a la categoría bueno y que indica la existencia de una estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 1921,867 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones significativo entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

Tabla 16

*Prueba de KMO y Bartlett para el factor relación de poder*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,681
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1552,001
	Gl	231
	Sig.	,000

**Interpretación**

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,681 que corresponde a la categoría bajo y que indica la existencia de una estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 1552,001 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones significativo entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

Tabla 17

*Prueba de KMO y Bartlett para el factor sistema de control*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,790
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1162,714
	gl	153
	Sig.	,000

**Interpretación**

De acuerdo con los resultados anteriores se observa que el índice KMO es igual a 0,790 que corresponde a la categoría bueno y que indica la existencia de una

estructura subyacente de relaciones entre los factores porque la matriz se considera apta para realizar un análisis factorial.

El estadístico de esfericidad de Barlett es 1162,714 lo que significa un p-value menor a 0,001 y siendo menor a 0.05 indica que si existen relaciones significativo entre las variables o ítems.

Es así como se rechaza la hipótesis nula (matriz de identidad o de variables no asociadas) y se procede con el análisis factorial para determinar cuál podría ser la estructura de dicha relación entre las variables.

Por otra parte el determinante de la matriz de correlación es 0.000 sin llegar ser cero puesto que el software es SPSS17 no hubiese podido efectuar el cálculo del mismo.

## **Comunalidades**

Las tablas de comunalidades de la 18 al 23 se encuentran en el Anexo 6

### **Tabla 18**

Comunalidades para el factor ritos y ceremonias

#### **Interpretación**

En la tabla 18, se aprecia que todos los ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio siendo el de mayor puntaje el ítem 14, seguido del ítem 15, 24 y 9.

### **Tabla 19**

Comunalidades para el factor historias y mitos

#### **Interpretación**

En la tabla 19, se aprecia que todos los ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio siendo el de mayor puntaje el ítem 8 seguido de los ítems 34, 6, 7. Por lo tanto el instrumento es aplicado.

### **Tabla 20**

Comunalidades para el factor símbolos.

#### **Interpretación**

En la tabla 20, se aprecia que hay 16 ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio, salvo los ítems 2,9,11,13,14,15,17,18,19,20,24,26,27,28,29 y 31.

### **Tabla 21**

Comunalidades para el factor estructura orgánica

#### **Interpretación**

En la tabla 21, se aprecia que la mayoría de los ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio, salvo los ítems 7,8,9,11,12 y 15.

### **Tabla 22**

Comunalidades para el factor relación de poder

#### **Interpretación**

En la tabla 22, se aprecia que todos los ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio.

### **Tabla 23**

Comunalidades para el factor sistemas de control

#### **Interpretación**

En la tabla 23, se aprecia que la mayoría de los ítems del cuestionario muestran una comunalidad superior a dicho criterio; salvo el ítem 8.

## Gráfico de sedimentación

### Ritos y ceremonias

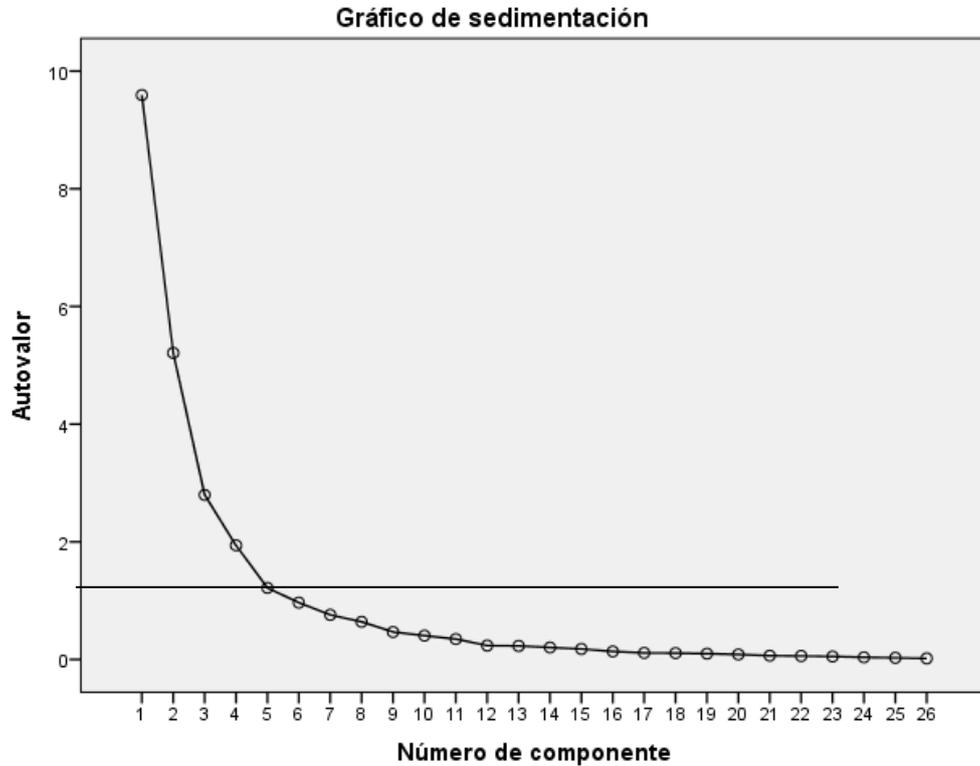


Figura 1. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor ritos y ceremonias.

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran 5 factores o componentes de la dimensión ritos y ceremonias lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar desde el punto de corte en el auto valor mayor que uno.

## Historias y mitos

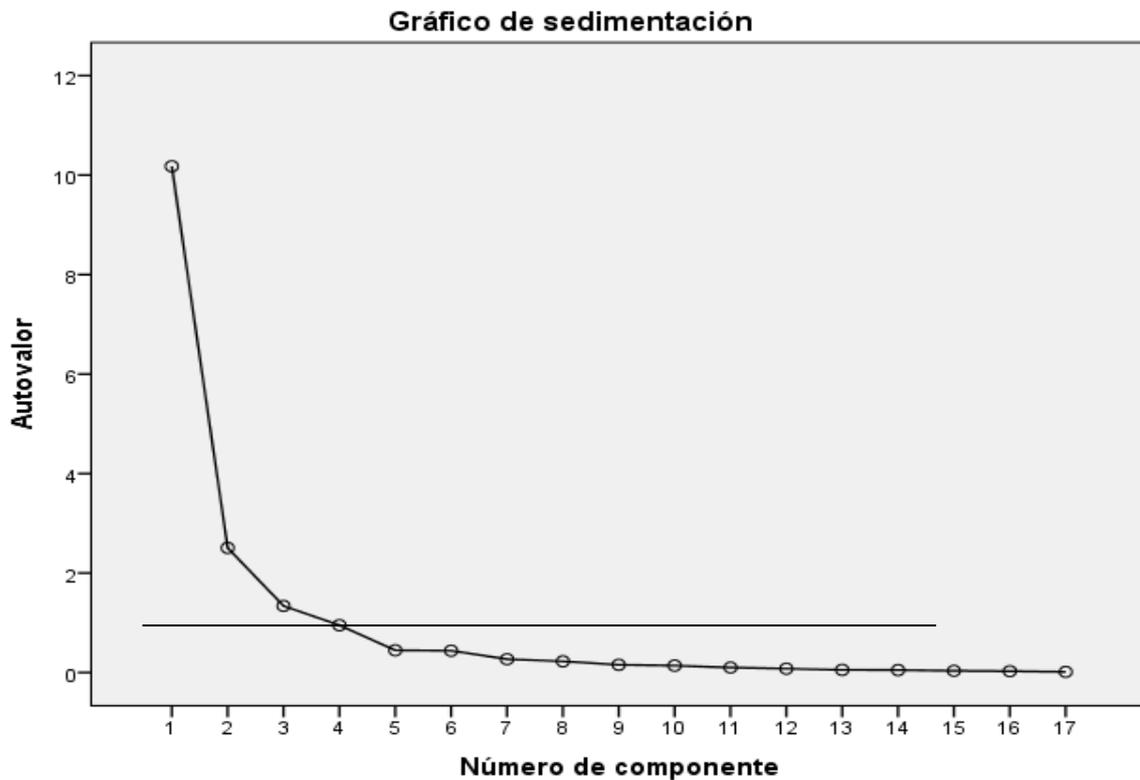


Figura 2. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor historias y mitos.

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran 3 factores o componentes de la dimensión historias y mitos lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar estos componentes desde el punto de corte con el auto valor y que sean mayores que uno.

## Símbolos

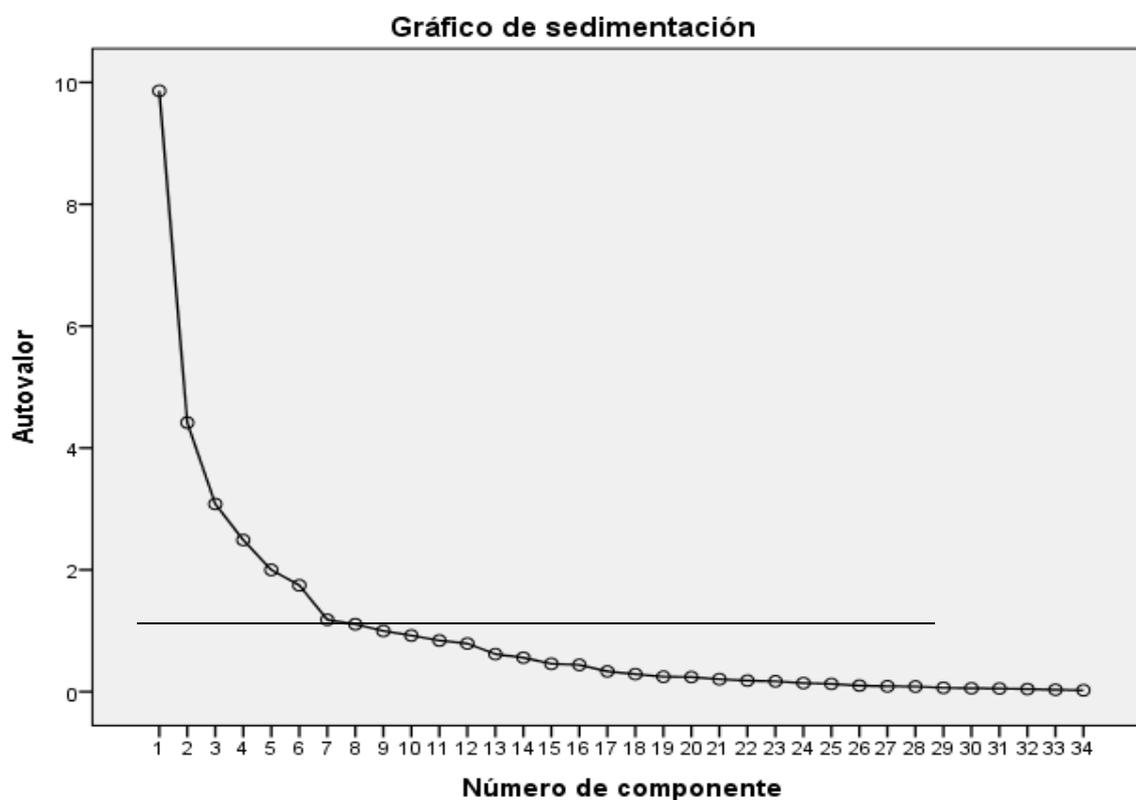


Figura 3. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor símbolos.

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran factores o componentes de la dimensión símbolos lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar estos componentes desde el punto de corte en el auto valor mayor que uno.

## Estructura orgánica

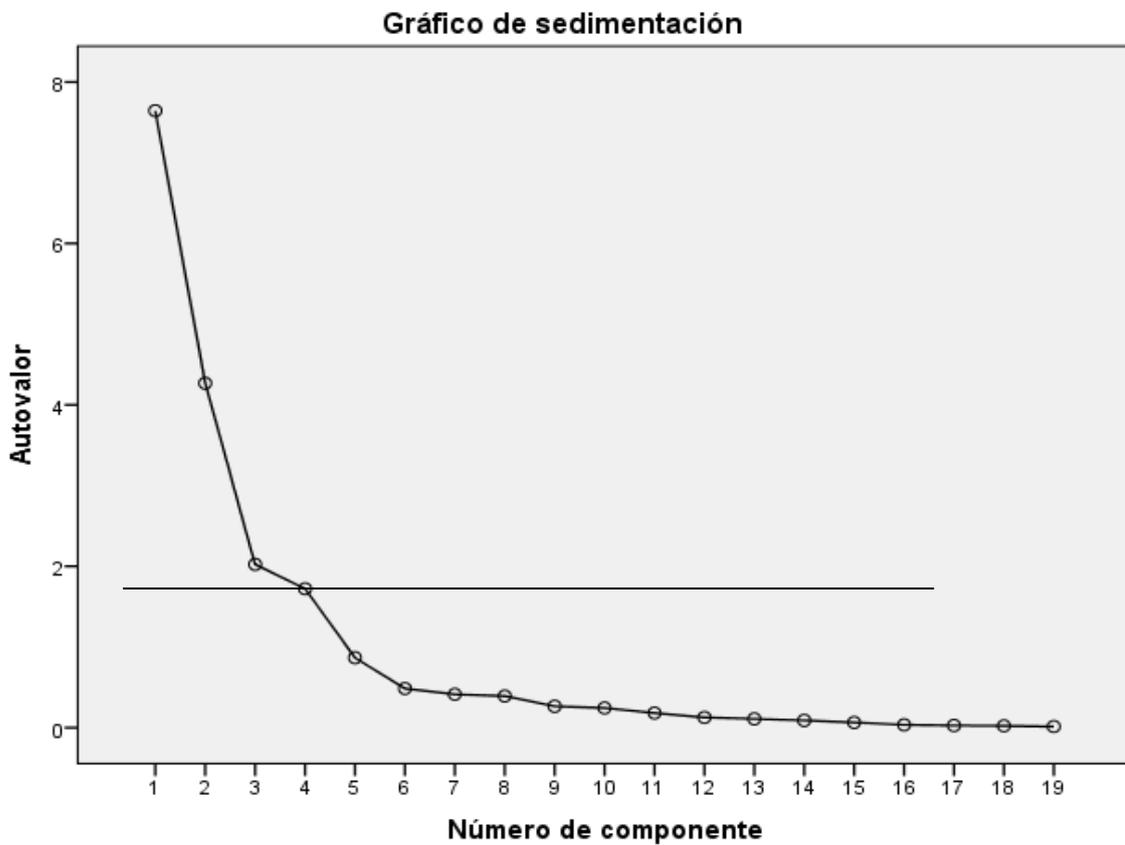


Figura 4. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor estructura orgánica

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran factores o componentes de la dimensión estructura orgánica lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar estos componentes desde el punto de corte en el auto valor mayor que uno.

## Relación de poder

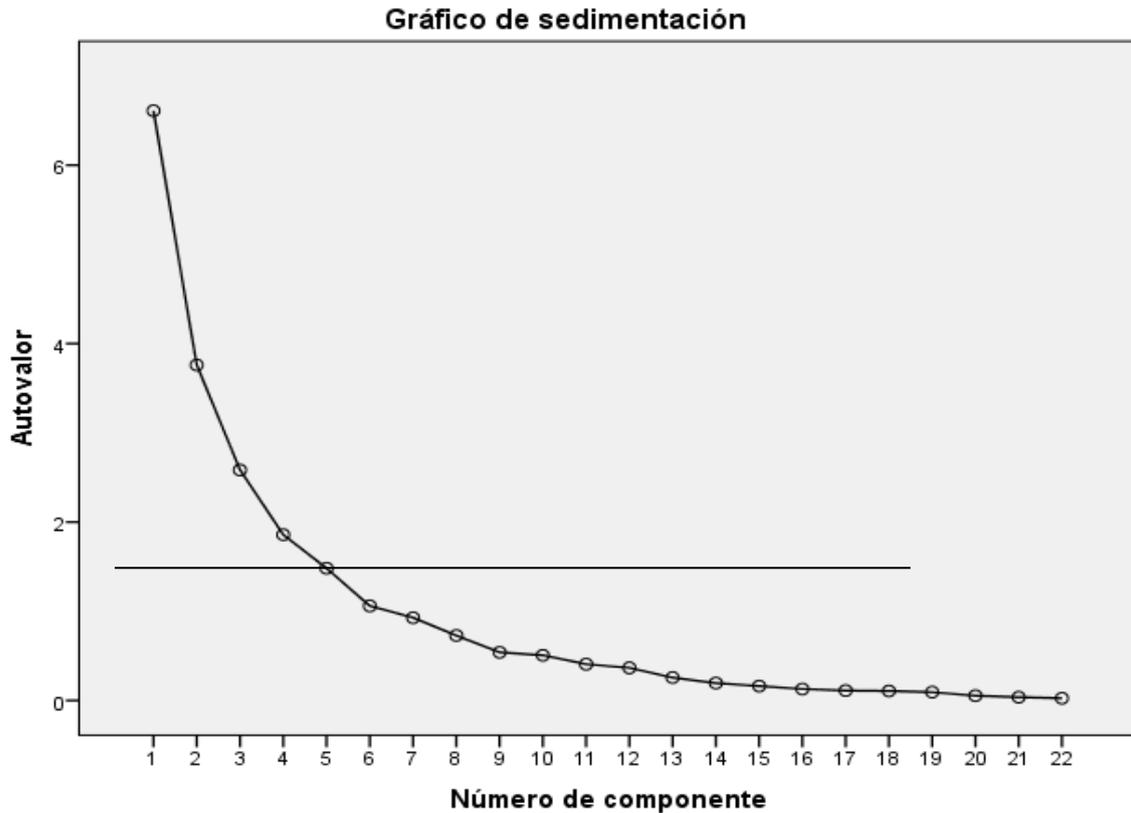


Figura 5. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor relación de poder.

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran factores o componentes de la dimensión relación de poder lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar estos componentes desde el punto de corte en el auto valor mayor que uno.

## Sistema de control

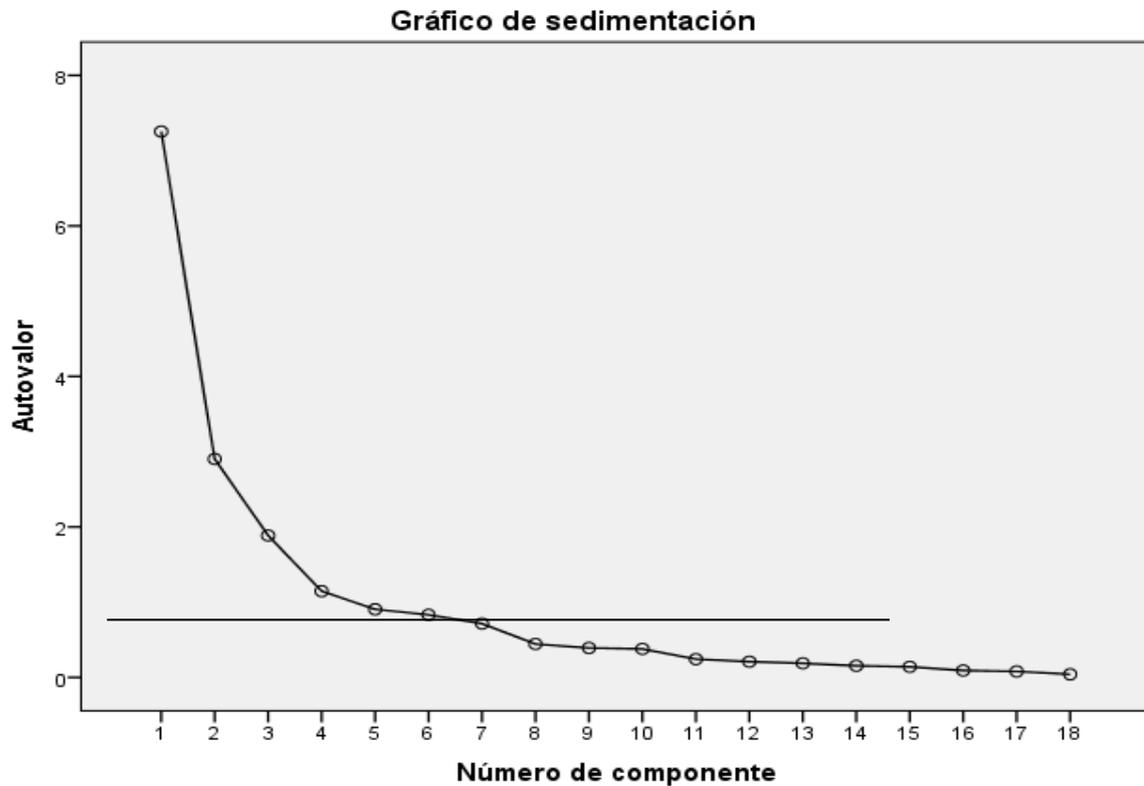


Figura 6. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del factor sistema de control.

### Interpretación

En el gráfico de sedimentación se muestran factores o componentes de la dimensión sistema de control lo cual concuerda con la teoría de Daft (2013). Se puede visualizar estos componentes desde el punto de corte en el auto valor mayor que uno.

## Matriz de componentes rotados

Tabla 24

Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor ritos y ceremonias

	Componente				
	1	2	3	4	5
lt_1	,936	,108			
lt_2	,896	-,282			
lt_3	,895	-,101			,101
lt_4	,887		-,264		-,111
lt_5	,875	,143	-,150		
lt_6	,873	,146	,262		
lt_7	,846		-,166	,130	
lt_8	,841	,337	,176	,209	
lt_9	,789	,383	,297		
lt_10	,745	,365	,306	,129	,134
lt_11	,652	,214	,111	,486	,190
lt_12	,600	,276	,154	-,180	,206
lt_13	,177	,913	,130	,175	
lt_14	,179	,873			
lt_15	,149	,820	,419		,109
lt_16		,775		,234	,326
lt_17			-,947	,118	
lt_18		-,149	-,943		
lt_19	,156	-,114	-,826	-,161	
lt_20	,111		,702	,405	
lt_21	,110		,433	,284	,363
lt_22		,296		,869	,104
lt_23	,161		,229	,788	,134
lt_24		,530	,119	,600	,333
lt_25			,117	,297	,826
lt_26		,322			,807

**Método de extracción: análisis de componentes principales.**

**Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.**

**a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.**

En principio, es posible observar que el primer factor se compone con los ítems, 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,19. Se observa que los ítems 13, 14, 15, 16 y 18 cargan significativamente sobre el segundo factor. El ítem 18 carga negativa en el segundo factor. Igualmente, en la relación con la composición del tercer factor,

este se compone por los ítems 17, 22, 23, 24. El cuarto factor se compone de los ítems 25 y 26. Todos estos ítems corresponden a la dimensión ritos y ceremonias.

Tabla 25

*Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor historias y mitos*

<b>Matriz de componente rotado<sup>a</sup></b>			
	<b>Componente</b>		
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
It_1	,936		,161
It_2	,904	,224	,221
It_3	,899	,195	
It_4	,891	,201	,331
It_5	,873		,235
It_6	,869	,206	,214
It_7	,848	,243	,296
It_8	,811	,195	,296
It_9	,692	,317	,447
It_10	,545	,302	,402
It_11	,242	,836	,170
It_12	,296	,817	,102
It_13	,385	,817	
It_14	,384	-,769	
It_15	,514	,687	,232
It_16	,313		,914
It_17	,295		,908

**Método de extracción: análisis de componentes principales.**

**Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.**

**a. La rotación ha convergido en 4 iteraciones.**

En principio es posible observar que el primer factor se compone con los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,14. Así mismo se observa que los ítems 11, 12, 13 y 15 cargan significativamente en el segundo factor. Igualmente, en relación con la composición del tercer factor; este se compone por los ítems 16 y 17 todos estos ítems corresponden a la dimensión historias y mitos.

Tabla 26

Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor símbolos

	Matriz de componente rotado <sup>a</sup>		
	Componente		
	1	2	3
lt_1	,873		-,127
lt_2	,864	,219	,198
lt_3	,844	,109	,200
lt_4	,799	,376	,192
lt_5	,770	,298	,293
lt_6	,748	-,205	,154
lt_7	-,737	-,369	,174
lt_8	,706	-,123	,557
lt_9	,585	,361	-,139
lt_10	,498	,433	
lt_11	,412	-,187	-,152
lt_12	,189	,136	
lt_13	,188	,814	,225
lt_14		,808	
lt_15	,151	,694	,467
lt_16		,647	,432
lt_17		,621	,158
lt_18	,466	,584	,132
lt_19	,150	,551	,352
lt_20		,531	-,108
lt_21		,448	
lt_22	,141	,418	,258
lt_23		,389	,370
lt_24	,193	,308	-,212
lt_25	,132	-,173	,156
lt_26		-,330	-,849
lt_27		-,145	-,817
lt_28		,382	,642
lt_29	,593	-,160	,629
lt_30	,173	,548	,600
lt_31	-,173	,200	,586
lt_32	,297		,557
lt_33			,322
lt_34			,198

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

En principio es posible observar que el primer factor se compone por los ítems 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12. Así mismo se observa que los ítems 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24,26 y 27 cargan significativamente sobre el segundo factor. La composición el tercer factor se compone por los ítems 7, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34. Todos estos ítems conforman la dimensión símbolos.

Tabla 27

*Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor estructura orgánica*

	Componente	
	1	2
It_1	,952	
It_2	,936	
It_3	,914	
It_4	,907	-,119
It_5	,903	-,171
It_6	,895	,112
It_7	-,689	,501
It_8		,893
It_9		,852
It_10		-,836
It_11	-,340	,781
It_12		-,682
It_13	-,598	,654
It_14	-,452	,636
It_15	-,418	,570
It_16		,555
It_17	,125	,365
It_18	-,286	,349
It_19	,183	,223

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

En principio, es posible observar que el primer factor se compone con los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Así mismo se observa que los ítems 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19 cargan significativamente el segundo factor. Todos estos ítems corresponden a la dimensión estructura orgánica.

Tabla 28

*Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor relación de poder*

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente				
	1	2	3	4	5
It_1	,832	-,182		-,389	,123
It_2	,784	,404	-,159	-,229	
It_3	,781	,324	-,236		
It_4	,763	,343	-,215	-,229	
It_5	,453	-,365	-,290	,223	,264
It_6	,265	,874			
It_7	,185	,864			-,135
It_8		,822		,342	
It_9		,625	-,110		,473
It_10	,104	,156	,910		-,101
It_11	-,305	-,167	,869	,169	
It_12	-,402	,239	,759		-,138
It_13	-,185	-,431	,697	,107	
It_14	-,511	-,188	,552	,195	-,230
It_15	-,110	,215	-,262	,756	-,142
It_16	-,142	-,297	,347	,734	,236
It_17	-,111	,176	,354	,681	-,115
It_18	,364	-,106	-,143	-,602	,363
It_19	,386		,159	-,564	,280
It_20	-,158	,140	-,138	-,207	,781
It_21	,116	-,141	-,113		,737
It_22	,405			-,225	,607

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

En principio es posible observar que el primer factor se compone con los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 18 y 19. Así mismo se observa que los ítem 6, 7, 8, 9 cargan significativamente sobre el segundo factor. Igualmente en relación con la composición del tercer factor este se compone por los ítems 10, 11, 12, 13 y 14. El cuarto factor se compone de los ítems 15,16 y 17 y el quinto con los ítems 20, 21 y 22. Todos estos ítems corresponden a la dimensión relación de poder.

Tabla 29

*Matriz de componente rotado<sup>a</sup> para el factor sistemas de control*

	Componente			
	1	2	3	4
It_1	,879			,140
It_2	,851	,139		
It_3	,821	,339		
It_4	,811		,377	
It_5	,683			,315
It_6	,629	,259	,163	,366
It_7	,516		,382	-,515
It_8		,941	,123	,157
It_9	,105	,894	,202	,130
It_10	,179	,816	-,170	,343
It_11	,147	,775	,296	
It_12	,491	,541		,395
It_13			,845	,217
It_14		,178	,826	
It_15	,331	,134	,445	,360
It_16	,143	,423	,352	,635
It_17	,256	,505		,620
It_18		,442	,447	,583

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

El primer factor se compone con los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7. Y los ítems 8, 9, 10 y 12 cargan significativamente sobre el segundo factor. La composición con el tercer factor este se compone por los ítems 11, 13, 14 y 15. El cuarto factor se compone de los ítems 16, 17 y 18. Estos ítems corresponden a la dimensión sistema de control.

## Matriz de transformación de componente

Tabla 30

*Matriz de transformación de componente para el factor ritos y ceremonias*

<b>Matriz de transformación de componente</b>					
<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	,855	,377	,241	,235	,112
2	-,502	,480	,545	,347	,316
3	-,097	,563	-,786	,189	,141
4	,041	-,554	-,159	,707	,408
5	,071	-,056	-,028	-,538	,838

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

### **Interpretación**

En la tabla 30 de la matriz se observa que en el componente el 1 e mayor valor es 0,855 segundo de 0,377. En el componente 2 tenemos el valor 0,545 segundo de 0,480. En el componente 3 el valor es 0,563 y le sigue 0,189. Luego, se visualiza en el componente 4 el valor 0,707 y el 0,408 y finalmente en el componente 5 el mayor valor es el 0,883 seguido de ,071

Tabla 31

*Matriz de transformación de componente para el factor historias y mitos*

<b>Matriz de transformación de componente</b>			
<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	,851	,373	,371
2	,325	-,927	,188
3	-,413	,039	,910

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

### **Interpretación**

En la tabla 31 de la matriz se observa que en el componente 1 el mayor valor es 0,851 seguido de 0,373. En el componente 2 el mayor es valor es el 0,927 seguido de 0,325 y finalmente tenemos el componente 3 donde el mayor valor que se observa es el 0,910 seguido de ,039.

Tabla 32

*Matriz de transformación de componente para el factor símbolos*

**Matriz de transformación de componente**

<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>,657</b>	<b>,581</b>	<b>,480</b>
<b>2</b>	<b>,754</b>	<b>-,490</b>	<b>,439</b>
<b>3</b>	<b>-,019</b>	<b>,650</b>	<b>,760</b>

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

**Interpretación**

En la tabla 32 de la matriz se observa que en el componente 1 el mayor valor es 0,657 seguido de 0,581. En el componente 2 el mayor valor es el 0,754 seguido de 0,439 y finalmente tenemos el componente 3 donde el mayor valor que se observa es el 0,760 seguido de ,0650.

Tabla 33

*Matriz de transformación de componente para el factor estructura orgánica*

**Matriz de transformación de componente**

<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>1</b>	<b>-,818</b>	<b>,575</b>
<b>2</b>	<b>,575</b>	<b>,818</b>

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

**Interpretación**

En la tabla 33 de la matriz se observa que en el componente 1 el mayor valor es 0,575 y en el componente 2 tenemos el valor 0,818.

Tabla 34

*Matriz de transformación de componente para el factor relación de poder*

<b>Matriz de transformación de componente</b>					
<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	,673	,271	-,518	-,387	,235
2	-,012	,879	,028	,390	-,273
3	,250	,204	,810	-,488	,033
4	-,295	,228	,066	,117	,918
5	,630	-,247	,264	,669	,160

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

**Interpretación**

En la tabla 34 de la matriz se observa que en el componente 1 el mayor valor es 0,673 seguido de 0,271. En el componente 2 tenemos el valor 0,879 seguido de 0,390. En el componente 3 el valor es 0,810 y le sigue 0,250. Luego, se visualiza en el componente 4 el valor 0,918 y el 0,228 y finalmente en el componente 5 el mayor valor es el 0.669 seguido de 0,630.

Tabla 35

*Matriz de transformación de componente para el factor sistemas de control*

<b>Matriz de transformación de componente</b>				
<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	,609	,629	,316	,366
2	,770	-,549	-,014	-,324
3	-,191	-,228	,949	-,108
4	-,008	,500	,020	-,866

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

**Interpretación**

En la tabla 35 de la matriz se observa que en el componente 1 el mayor valor es 0,629 seguido de 0,609. En el componente 2 tenemos el valor 0,770. En el componente 3 el valor es 0,949 y finalmente en el componente 4 el mayor valor que se observa es 0,500.

## 2.8.4. Confiabilidad

### Confiabilidad de los instrumentos

Tabla	Estadístico de fiabilidad sobre	Estadísticas de fiabilidad			Coeficiente de Alfa de Cronbach
		Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos	
36	ritos y ceremonias	,868	,892	26	superior a .80, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.
37	historias y mitos	,950	,949	17	superior a .90, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.
38	símbolos	,812	,847	34	superior a .80, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.
39	estructura orgánica	,674	,573	19	superior a .65, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es mínimamente aceptable.
40	relación de poder	,510	,499	22	inferior a .60, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es inaceptable.
41	sistema de control	,899	,907	18	superior a .80, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

**Considerando la siguiente escala (De vellis, 2006, p.8)**

Por debajo de 0,60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 muy buena.

## **2.9 Métodos de análisis de datos**

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa del programa SPSS, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis basado en la prueba estadística no paramétrica.

### **2.10. Aspectos Éticos**

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, contando con la autorización correspondiente, así como el consentimiento de los docentes de las instituciones educativas particulares de El Agustino Ugel 05-2018, guardando en todo momento el anonimato y el respeto hacia lo evaluado, antes, durante y después de la investigación, resguardando los datos recogidos, sin juzgar la información obtenida.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo

#### 3.1.1. Factores (dimensiones) e indicadores de la cultura organizacional por Institución Educativa

##### Virgen María

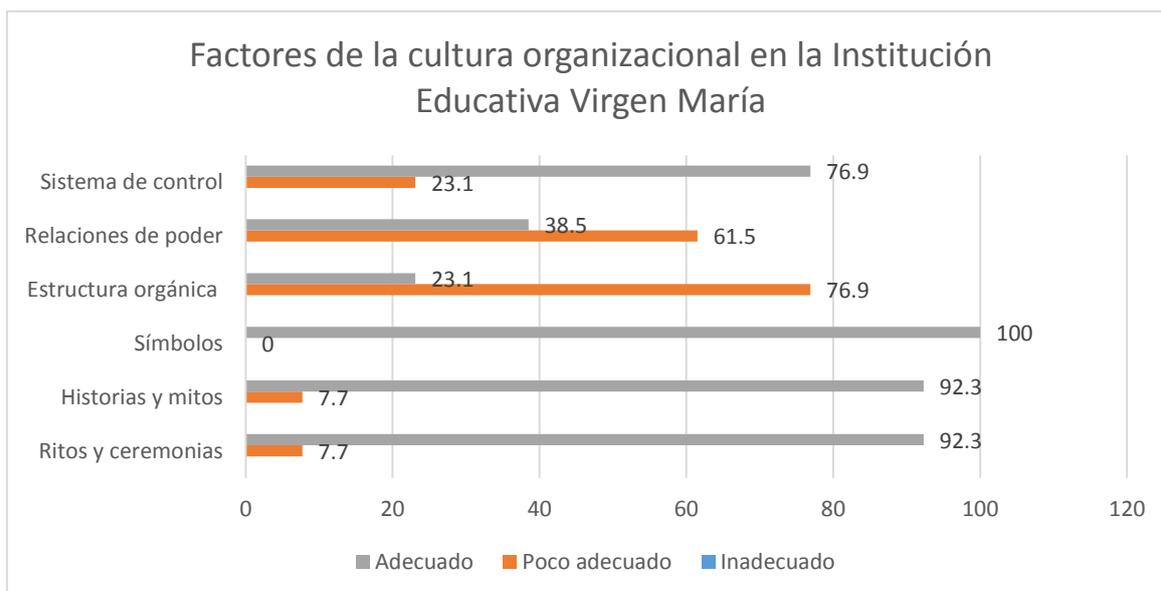
##### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María

Tabla 36.

*Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

Factores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ritos y ceremonias	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7.7
	Adecuado	12	92.3
	Total	13	100.0
Historias y mitos	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7.7
	Adecuado	12	92.3
	Total	13	100.0
Símbolos	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100.0
	Total	13	100.0
Estructura orgánica	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	10	76.9
	Adecuado	3	23.1
	Total	13	100.0
Relaciones de poder	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	61.5
	Adecuado	5	38.5
	Total	13	100.0
Sistema de control	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	23.1
	Adecuado	10	76.9
	Total	13	100.0



Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María

En la tabla 36 y figura 7 se observa que el 7.7 % de los docentes de la Institución Educativa Virgen María sus ritos y ceremonias son poco adecuado y el 92.3 % adecuado. En relación a las historias y mitos, el 7.7 % de este factor es poco adecuado y el 92.3 % adecuado. En relación a los símbolos, el 100 % es adecuado. En relación a la estructura orgánica, el 76.9 % es poco adecuado y el 23.1. % adecuado. En relaciones de poder, el 61.5 % es poco adecuado y el 38.5 % adecuado. En los sistemas de control, 23,1 % es poco adecuado y 76,9 % adecuado.

### **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Virgen María**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Virgen María

#### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver Anexo N°7): a) En el factor ritos y ceremonias el 50 %de los profesores son poco adecuados y 50 % adecuados, 100% de las profesoras son

adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100% de los profesores son adecuados, el 9.1% de las profesoras son poco adecuados y el 90.9% adecuados; c) En el factor símbolos el 100% de los profesores y profesoras son adecuados; d) En el factor estructura orgánica el 50 % de los profesores son poco adecuados y el 50 % adecuado, 81.8 % de las profesoras son poco adecuados y 18.2 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 50 % de los profesores son poco adecuado y el 50 % adecuado, 63.6 % de las profesoras perciben que son poco adecuado y el 36.4 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 50 % de los profesores son poco adecuado y el 50 % adecuado, 18.2 % de las profesoras son poco adecuado y el 81.8 % adecuado.

### **Factores por edad**

Favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver anexo N°7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100% de los docentes de 20 y 35 años son poco adecuados, 10% de los docentes entre 36 y 50 años son poco adecuados y 90% adecuado; b) En el factor historias y mitos, 100% de los docentes de 20 y 35 años perciben que son adecuados, asimismo el 10% de los docentes de 36 y 50 años perciben que son poco adecuado y el 90% adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los docentes de 20 y 35 años y de 36 y 50 años perciben que son adecuados; d) En el factor estructura orgánica el 100% de los docentes de 20 y 35 años es poco adecuado, 70 % de los docentes de 36 y 50 años son poco adecuado y 30 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 66.7% de los docentes de 20 y 35 años son poco adecuado y el 33.3 adecuado, 60 % de los docentes de 36 y 50 años son poco adecuado y el 40 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los docentes de 20 y 35 años perciben que es adecuado, 30 % los docentes de 36 y 50 años son poco adecuados y 70 % adecuado.

### **Factores por niveles**

Favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100% de los docentes de inicial perciben que son adecuados, 10% de primaria son poco adecuados y 90% adecuado; b) En el factor historias y mitos, el 100% de inicial es adecuado, 10% de primaria son

poco adecuados y el 90% adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los docentes de inicial y primaria son adecuados; d) En el factor estructura orgánica el 100% de los docentes de inicial son poco adecuado, 70% de los docentes de primaria son poco adecuados y el 30% adecuado; e) En el factor relación de poder el 66.7 % de inicial son poco adecuado y el 33.3 % adecuado, 60% de los docentes de primaria perciben que son poco adecuado y 40% adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de inicial es adecuado, 30% de primaria son poco adecuados y el 70% adecuado.

### Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

#### Factor ritos y ceremonias

Tabla 37.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

Factor/ Indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	1	7.7%
	Adecuado	12	92.3%
	Total	13	100
<b>Creencias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	9	69.2
	Adecuado	4	30.8
	Total	13	100
<b>Ceremonias</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	0	0%
	Adecuado	13	100%
	Total	13	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 37 se observa que el 7.7 % de los docentes piensan que los valores son el decálogo, la práctica, el reforzamiento y la supervisión, son poco adecuado y el 92.3 % adecuado. En relación a las creencias, entendidas como las

creencias limitantes y potenciadoras, 69.2 % poco adecuadas y 30.8 % adecuadas. En relación a las ceremonias, entendidos como las reuniones de inducción con los nuevos docentes, bienvenida, celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 100% perciben que son adecuados.

## Factor Historias y mitos

Tabla 38.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	1	7.7%
	Adecuado	12	92.3%
	Total	13	100
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	1	7.7%
	Adecuado	12	92.3%
	Total	13	100
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	0	0%
	Adecuado	13	100%
	Total	13	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 38 se observa que el 7.7 % de los docentes perciben que las leyendas, entendidas con la creación de la institución, son poco adecuado y 92.3% adecuado. En relación a las normas, la planificación de objetivos, cumplimiento y políticas de trabajo, el 7.7 % son poco adecuado y el 92.3% adecuado. Igualmente, en relación al rol del fundador, la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 100% perciben que son adecuados.

## Factor Símbolos

Tabla 39.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Artefactos</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	4	30.8%
	Adecuado	9	69.2%
	Total	13	100
<b>Lenguaje</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	5	38.5%
	Adecuado	8	61.5%
	Total	13	100
<b>Representaciones</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	0	0%
	Adecuado	13	100%
	Total	13	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 39 se observa que el 30.8% de los docentes perciben que los artefactos, entendidos como las aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, son poco adecuados y el 69.2% adecuados. El lenguaje, formal y educado, son poco adecuado y 61.5% adecuado. En las representaciones, el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y práctica de slogan, el 100% son adecuados.

## Factor Estructura orgánica

Tabla 40.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Organización mecanicista</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	9	69,2 %
	Adecuado	4	30,8%
	Total	13	100,0%
<b>Organización orgánica</b>	Inadecuado	0	0%
	Poco adecuado	6	46,2%
	Adecuado	7	53,8%
	Total	13	100,0%

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 40 se observa que el 69,2 % de los docentes sienten que la organización mecanicista, la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación de docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, es poco adecuada y 30.8% es adecuada. En la estructura orgánica se identificó a su organización, la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 46.2% es poco adecuado y 53.8% adecuado.

## Factor Relación de poder

Tabla 41.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

Factor/ Indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	5	38.5%
	Poco adecuado	6	46.2%
	Adecuado	2	15.4%
	Total	13	100.0%
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	0	0.0%
	Poco adecuado	5	38.5%
	Adecuado	8	61.5%
	Total	13	100.0%
<b>El poder legítimo</b>	Inadecuado	1	7.7%
	Poco adecuado	2	15.4%
	Adecuado	10	76.9%
	Total	13	100.0%
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	1	7.7%
	Poco adecuado	7	53.8%
	Adecuado	5	38.5%
	Total	13	100.0%
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0.0%
	Poco adecuado	1	7.7%
	Adecuado	12	92.3%
	Total	13	100.0%

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 41, el 38.5 % de los docentes comenta que el poder coercitivo; sanciones y de la dependencia, son inadecuado, el 46.2% poco adecuado y el 15.4% adecuado. El poder de recompensa; reconocimientos al personal docente, el 38.5% poco adecuado y 61.5% adecuado. El poder legítimo, niveles jerárquicos y organización formal, 7.7% inadecuado, 15.4% poco adecuado y 76.9% adecuado. El poder de competencia; docentes con especialización, 7.7% inadecuado, 53.8% poco adecuado y 38.5% adecuado. El poder de referencia, los docentes con actitud, el 7.7% son poco adecuado y 92.3% adecuados.

## Factor Sistema de control

Tabla 42.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa Virgen María*

Factor/ Indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0.0%
	Poco adecuado	2	15.4%
	Adecuado	11	84.6%
	Total	13	100.0%
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	0	0.0%
	Poco adecuado	9	69.2%
	Adecuado	4	30.8%
	Total	13	100.0%
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	0	0.0%
	Poco adecuado	7	53.8%
	Adecuado	6	46.2%
	Total	13	100.0%
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	1	7.7%
	Poco adecuado	1	7.7%
	Adecuado	11	84.6%
	Total	13	100.0%

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 42 se observa que el 15.4 % de los docentes de la Institución Educativa Virgen María perciben que el sistema de control de calidad, a las personas y operaciones, son poco adecuado y el 84.6 % adecuado. Los métodos de control financiero, el detector de desviación presupuestal y establecimiento de escenarios operativos, 69.2% son poco adecuado y 30.8 % adecuado. Los sistemas de recompensa, las reuniones de motivación e incentivos a los docentes, 53.8% son poco adecuados y 46.2 % adecuado. La toma de decisión, los docentes con especialización y talento, 7.7 % inadecuado, 7.7 % poco adecuado y 84.6 % adecuado.

## Nuestra Señora de las Mercedes

### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes

Tabla 43.

*Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ritos y ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	15	100.0
	Total	15	100.0
<b>Historias y mitos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100.0
<b>Símbolos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100.0
<b>Estructura orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	53,3
	Adecuado	7	46,7
	Total	15	100,0
<b>Relaciones de poder</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	40.0
	Adecuado	9	60.0
	Total	15	100.0
<b>Sistema de control</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	20.0
	Adecuado	12	80.0
	Total	15	100.0



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes

En la tabla 43 y figura 8 se observa que el 100 % de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que los ritos y ceremonias son adecuados. Las historias y mitos, 6.7 % de los docentes perciben que estos factores son poco adecuado y 93.3 % adecuado. Los símbolos, 6.7 % de los docentes perciben que estos factores son poco adecuados y 93.3 % adecuado. En relación a la estructura orgánica, 53.3 % de los docentes que este factor es poco adecuado y el 46.7 % adecuado. Las relaciones de poder, el 40 % de los docentes que este factor es poco adecuado y 60 % adecuado. Los sistemas de control, el 20 % de los docentes que este factor es poco adecuado y 80 % adecuado.

## **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes

### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los profesores y profesoras son adecuados; b) En el factor historias y mitos el 100% de los profesores, perciben que son adecuados, 7.7% de las profesoras perciben que son poco adecuado y el 92.3 % adecuado; c) En el factor símbolos el 50 % de los profesores perciben que son poco adecuados y 50 % adecuados, 100% de las profesoras son adecuados; d) En el factor estructura orgánica el 50 % de los profesores son poco adecuados y el 50 % adecuados, 53.8 % de las profesoras son poco adecuado y 46.2 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 50 % son poco adecuado y el 50 % adecuado, asimismo, 38.5 % de las profesoras son poco adecuado y 61.5 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los profesores son adecuado, 23.1 % de las profesoras son poco adecuados y 76.9 % adecuado.

### **Factores por edad**

En relación a los factores por edad que favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100% de los docentes de 20 y 35 años, 36 y 50 años son adecuados; b) En el factor historias y mitos, 50% de los docentes de 20 y 35 años son poco adecuado y 50% adecuado, 100% de los docentes de 36 y 50 años es adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los docentes 20 y 35 años son adecuados, 7.7 % de 36 y 50 años son poco adecuados y 92.3 % adecuados; d) En el factor estructura orgánica el que el 50% de los docentes entre 20 y 35 años son poco adecuado y 50% adecuado, 53.8 % de 36 y 50 años perciben que son poco adecuados y 46.2 % adecuados; e) En el factor relación de poder el 50% de los docentes de 20 y 35 años son poco adecuados y el 50% adecuado, 38.5 % de 36 y 50 años son

poco adecuado y el 61.5 % adecuado; f) en el factor sistemas de control el 50% de los docentes de 20 y 35 años son poco adecuados y 50% adecuado, 15.4 % de 36 y 50 años son poco adecuados y 84.6 % adecuado.

### **Factores por niveles**

En relación a los factores por niveles que favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100% de los docentes de inicial y primaria es adecuado; b) En el factor historias y mitos, 33.3 % de los docentes de inicial son poco adecuado y 66.7 % adecuado, el 100 % de primaria es adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los docentes de inicial son adecuados, 8.3% de primaria son poco adecuado y 91.7% adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 66.7 % de los docentes de inicial son poco adecuado y 33.3 % adecuado, 50% de primaria son poco adecuado y 50% adecuado; e) En el factor relación de poder el 33.3 % de los docentes de inicial son poco adecuado y 66.7 % adecuado, 41.7% de primaria son poco adecuados y 58.3 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 33.3 % de los docentes de inicial son poco adecuado y 66.7 % adecuado, 16.7% de primaria son poco adecuados y 83.3 % adecuado

## Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 44.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

Factor/ Indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	13.3
	Adecuado	13	86.7
	Total	15	100
<b>Creencias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	9	60.0
	Adecuado	6	40.0
	Total	15	100
<b>ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 44 se observa que el 13.3% de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que los valores; el decálogo, la práctica, el reforzamiento y la supervisión de valores, son poco adecuados y el 86.7% adecuados. En relación a las creencias; las creencias limitantes y potenciadoras, 60.0 % son poco adecuado y 40.0 % adecuado. Los ritos y ceremonias; las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, de celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 6.7 % perciben que son poco adecuado y 93.3 % adecuado.

## Factor Historias y mitos

Tabla 45.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	4	26.7
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	10	66.7
	Total	15	100
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 45 se observa que el 26.7 % de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que las leyendas; la creación de la institución, son inadecuadas, 6.7% poco adecuadas y 66.7% adecuadas. Las normas, relacionadas con la planificación de objetivos, cumplimiento de objetivos y políticas de trabajo, 6.7 % son poco adecuado y el 93.3% adecuado. En relación al rol del fundador, entendido como la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 6.7 % perciben que son poco adecuadas y el 93.3% adecuadas.

## Símbolos

Tabla 46.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Artefactos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100
<b>Lenguaje</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	13.3
	Adecuado	13	86.7
	Total	15	100
<b>Representaciones</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 46 se observa que el 6.7% de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que los artefactos; aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, son poco adecuado y el 93.3 % adecuado. El lenguaje; formal, educado, la relación jerarquizada y el lenguaje afectivo y emotivo, el 13.3 % perciben que son poco adecuadas y el 86.7% adecuadas. Las representaciones, entendidos como el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y práctica de slogan, el 6.7 % son poco adecuadas y 93.3% adecuadas.

## Estructura orgánica

Tabla 47.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Organización mecanicista</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	9	60.0
	Adecuado	6	40.0
	Total	15	100
<b>Organización orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	26.7
	Adecuado	11	73.3
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 47 se observa que el 60 % de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que la organización mecanicista, entendida como la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación en los docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, es poco adecuada y el 40% es adecuada. Asimismo, en relación a la organización orgánica, entendida como la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 26.7 % perciben que es poco adecuada y el 73.3% adecuada.

## Relación de poder

Tabla 48.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	4	26.7
	Poco adecuado	6	40.0
	Adecuado	5	33.3
	Total	15	100
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	1	6.7
	Poco adecuado	2	13.3
	Adecuado	12	80.0
	Total	15	100
<b>El poder legitimo</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	2	13.3
	Poco adecuado	6	40.0
	Adecuado	7	46.7
	Total	15	100
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 48 se observa, el 26.7% de los docentes, poder coercitivo, sanciones, es inadecuado, 40% poco adecuado y el 33.3% adecuado. Poder de recompensa, incentivos al personal docente, 6.7% inadecuado, 13.3% poco adecuado y 80% adecuado. Poder legítimo, niveles jerárquicos y organización formal, 6.7% poco adecuado y 93.3% adecuado. Poder de competencia, docentes con especialización, 13.3% inadecuada, 40% poco adecuada y el 46.7 % adecuada. Poder de referencia, los docentes con actitud, el 6.7 % poco adecuado y el 93.3 % adecuada.

## Sistema de control

Tabla 49.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	6.7
	Adecuado	14	93.3
	Total	15	100
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	3	20.0
	Poco adecuado	9	60.0
	Adecuado	3	20.0
	Total	15	100
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	1	6.7
	Poco adecuado	4	26.7
	Adecuado	10	66.7
	Total	15	100
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	20.0
	Adecuado	12	80.0
	Total	15	100

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 49 se observa que el 6.7 % de los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes perciben que el sistema de control de calidad, entendido como el sistema de control a las personas y a las operaciones, es poco adecuado y el 93.3 % adecuado. Los métodos de control financiero, detector de desviación presupuestal, establecimiento de escenarios operativos, el 20 % inadecuado, 60% poco adecuado y el 20 % adecuado. Sistemas de recompensa, las reuniones de motivación e incentivos a los docentes, 6.7 % inadecuado, el 26.7 % es poco adecuado y el 66.7 % adecuado. La toma de decisión, los docentes con especialización y talento, el 20 % poco adecuado y el 80 % adecuado.

## Alexander Fleming

### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming

Tabla 50.

*Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ritos y ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	5,9
	Adecuado	16	94,1
	Total	17	100,0
<b>Historias y mitos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	23,5
	Adecuado	13	76,5
	Total	17	100,0
<b>Símbolos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	17	100,0
	Total	17	100
<b>Estructura orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	14	82,4
	Adecuado	3	17,6
	Total	17	100,0
<b>Relaciones de poder</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	9	52,9
	Adecuado	8	47,1
	Total	17	100,0
<b>Sistema de control</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0



Fuente: Elaboración propia.

*Figura 9. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

En la tabla 50 y figura 9 se observa que el 5.9 % de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que los ritos y ceremonias es poco adecuado y el 94.1% adecuado. Las historias y mitos, el 23.5 % de los docentes es poco adecuado y el 76.5 % adecuado. Los símbolos, 100 % de los docentes es adecuado. La estructura orgánica, 82.4 % de los docentes es poco adecuado y 17.6 % adecuado. En relación a las relaciones de poder, 52.9 % de los docentes es poco adecuado y 47.1 % adecuada. Sistema de control, 11.8 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y 88.2 % adecuado.

## **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Alexander Fleming**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Alexander Fleming

### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los profesores perciben este es adecuado, asimismo, el 6.7% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 93.3 % adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100 % de los profesores perciben este es adecuado, asimismo, el 26.7% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 73.3 % adecuado; c) En el factor símbolos el 100 % de los profesores y profesoras perciben que es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 50 % de los profesores perciben que son poco adecuados y el 50 % adecuados, asimismo, el 86.7 % de las profesoras perciben que son poco adecuados y el 13.3 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 50 % de los profesores perciben que es poco adecuado y el 50 % adecuado, asimismo, el 53.3 % de las profesoras perciben que es poco adecuados y el 46.7 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los profesores perciben que es adecuado, asimismo, el 13.3 % de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 86.7 % adecuado.

### **Factores por edad**

En relación a los factores por edad que favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver tabla anexo N°7): a) en el factor ritos y ceremonias el 14.3 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 85.7 % adecuado, asimismo el 100% de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es adecuado; b) En el factor historias y mitos, perciben que el 28.6% de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 71.4 % adecuado, asimismo el 20% de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 80% es adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los

docentes de 20 y 35 años y 36 y 50 años perciben que es adecuado; d) en el factor estructura orgánica el 100 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es adecuado, asimismo, el 70 % de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 30 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 42.9 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 57.1 % adecuado, asimismo, el 60 % de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 40 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 14.3 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 85.7 % adecuado, asimismo, el 10 % de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 90 % adecuado.

### **Factores por niveles**

En relación a los factores por niveles que favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 14.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 85.7 % adecuado, asimismo, el 100 % de los docentes del nivel primaria perciben que es adecuado; b) En el factor historias y mitos, el 28.6 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 71.4 % adecuado, asimismo el 20 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 80% adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los docentes de los niveles de inicial y primaria perciben que es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 100 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado, asimismo, el 70% de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 30% adecuado; e) En el factor relación de poder el 42.9 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 57.1 % adecuado, asimismo, el 60 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 40 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 14.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuados y el 85.7 % adecuado, asimismo, el 10 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 90 % adecuado.

## Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 51.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	17,6
	Adecuado	14	82,4
	Total	17	100,0
<b>Creencias</b>	Inadecuado	1	5,9
	Poco adecuado	11	64,7
	Adecuado	5	29,4
	Total	17	100,0
<b>Ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	5,9
	Adecuado	16	94,1
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 51 se observa que el 17.6 % de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que los valores, entendidos como el decálogo de valores, la práctica de valores, el reforzamiento de valores y la supervisión de valores, son poco adecuados y el 82.4 % adecuados. Asimismo, en relación a las creencias, entendidas como las creencias limitantes y potenciadoras, el 5.9 % perciben que es inadecuada, el 64.7 % poco adecuadas y el 29.4 % adecuadas. Igualmente, en relación a las ceremonias, entendidos como las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, de celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 5.9 % perciben que es poco adecuada y el 94.1 % adecuada.

## Factor Historias y mitos

Tabla 52.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factor/ Indicadores</b>	<b>niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	1	5,9
	Poco adecuado	4	23,5
	Adecuado	12	70,6
	Total	17	100,0
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 52 se observa que el 5.9 % de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que las leyendas, entendidas como aquellas relacionadas con la creación de la institución, son inadecuadas, el 23.5 % poco adecuadas y el 70.6 % adecuado. Asimismo, en relación a las normas, entendidas como aquellas relacionadas con la planificación de objetivos, cumplimiento de objetivos y políticas de trabajo, el 11.8 % perciben que es poco adecuada y el 88.2 % adecuada. Igualmente, en relación al rol del fundador, entendido como la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 11.8 % perciben que es poco adecuado y el 88.2 % adecuado.

## Factor Símbolos

Tabla 53.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Artefactos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0
<b>Lenguaje</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	7	41,2
	Adecuado	10	58,8
	Total	17	100,0
<b>Representaciones</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	17	100,0
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 53 se observa que el 11.8 % de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que los artefactos, entendidos como las aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, son poco adecuados y el 88.2 % adecuados. Asimismo, en relación al lenguaje, entendido como el lenguaje formal y educado, la relación jerarquizada y el lenguaje afectivo y emotivo, el 41.2 % perciben que es poco adecuado y el 58.8 % adecuado. Igualmente, en relación a la representación, entendidos como el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y practica de slogan, el 100% perciben que es adecuada.

## Estructura orgánica

Tabla 54.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Organización mecanicista</b>	Inadecuado	1	5,9
	Poco adecuado	14	82,4
	Adecuado	2	11,8
	Total	17	100,0
<b>Organización orgánica</b>	Inadecuado	2	11,8
	Poco adecuado	4	23,5
	Adecuado	11	64,7
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 54 se observa que el 5.9 % de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que la organización mecanicista, entendida como la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación en los docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, es inadecuado, el 82.4 % es poco adecuada y el 11.8 % es adecuada. Asimismo, en relación a la organización orgánica, entendida como la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 11.8 % perciben que es inadecuada, el 23.5 % poco adecuada y el 64.7 % adecuada.

## Relación de poder

Tabla 55.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	6	35,3
	Poco adecuado	9	52,9
	Adecuado	2	11,8
	Total	17	100,0
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	5	29,4
	Adecuado	12	70,6
	Total	17	100,0
<b>El poder legitimo</b>	Inadecuado	1	5,9
	Poco adecuado	3	17,6
	Adecuado	13	76,5
	Total	17	100,0
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	1	5,9
	Poco adecuado	8	47,1
	Adecuado	8	47,1
	Total	17	100,0
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 55, 35.3% de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming. Poder coercitivo, castigos es inadecuado, 52.9% poco adecuado y 11.8% adecuado. Poder de recompensa, premios a los docentes, 29.4% poco adecuado, 70.6% adecuado. Poder legítimo, jerárquicos y organización formal, 5.9% inadecuado, 17.6% poco adecuado y el 76.5% adecuado. Poder de competencia, docentes con especialización, 5.9% inadecuado, 47.1% poco adecuado y 47.1% adecuado. Poder de referencia, los docentes con carisma, 11.8% poco adecuado y el 88.2% adecuado.

## Sistema de control

Tabla 56.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa Alexander Fleming*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	2	11,8
	Poco adecuado	7	41,2
	Adecuado	8	47,1
	Total	17	100,0
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	35,3
	Adecuado	11	64,7
	Total	17	100,0
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	11,8
	Adecuado	15	88,2
	Total	17	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 56 se observa que el 11.8% de los docentes de la Institución Educativa Alexander Fleming perciben que el sistema de control de calidad, sistema de control a las personas y a las operaciones, es poco adecuado y el 88.2% adecuado. Los métodos de control financiero, detector de desviación presupuestal y establecimiento de escenarios operativos, el 11.8% perciben que es inadecuado, el 41.2% es poco adecuados y el 47.1% adecuado. Igualmente, en relación a los sistemas de recompensa, entendido como las reuniones de motivación e incentivos a los docentes, el 35.3 % perciben que es poco inadecuado y el 64.7% adecuado. La toma de decisión, docentes con

especialización y talento, el 11.8 % es poco adecuado y el 88.2 % adecuado.

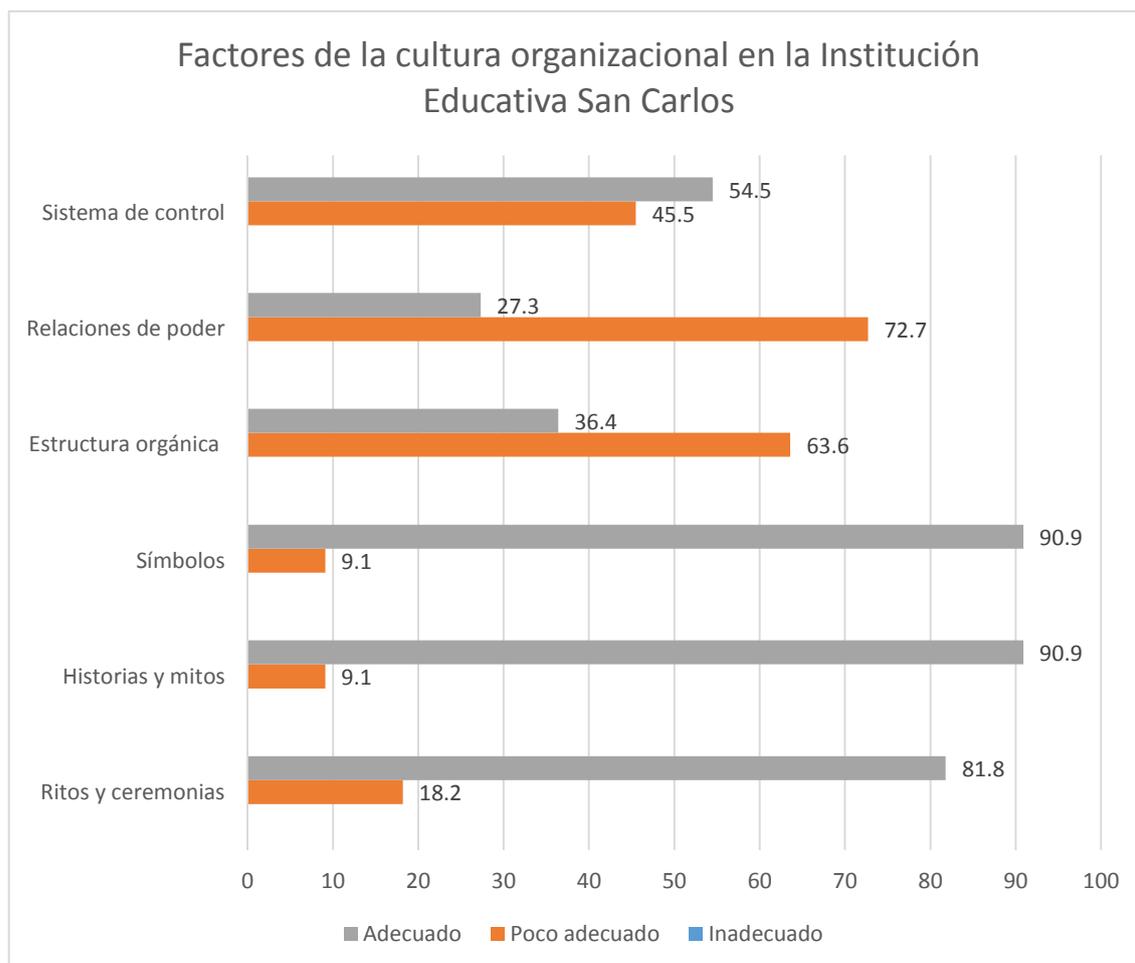
## San Carlos

### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos

Tabla 57. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos

Factores	niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ritos y ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0
<b>Historias y mitos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>Símbolos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>Estructura orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	7	63,6
	Adecuado	4	36,4
	Total	11	100,0
<b>Relaciones de poder</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>Sistema de control</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	5	45,5
	Adecuado	6	54,5
	Total	11	100,0



Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos**

En la tabla 57 y figura 10 se observa que el 18.2% de los docentes de la Institución Educativa San Carlos, los ritos y ceremonias son poco adecuado y el 81.8 % adecuado. En relación a las historias y mitos, el 9.1% de los docentes perciben que son poco adecuados y el 90.9% adecuados. En relación a los símbolos, el 9.1% de los docentes perciben que son poco adecuados y el 90.9% adecuados. En relación a la estructura orgánica, el 63.6% de los docentes perciben que es poco adecuada y el 36.4 % adecuada. En relación a las relaciones de poder, el 72.7% de los docentes son poco adecuados y el 27.3 % adecuados. En relación al sistema de control, el 45.5 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 54.5 % adecuado.

## **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa San Carlos**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa San Carlos

### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 18.2% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 81.8% adecuado; b) En el factor historias y mitos el 91.1% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 90.9% adecuado; c) En el factor símbolos el 91.1% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 90.9 % adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 63.6 % de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 36.4% adecuado; e) En el factor relación de poder el 72.7% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 27.3% adecuado; f) En el factor sistemas de control el 45.5% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 54.5% adecuado.

### **Factores por edad**

En relación a los factores por edad que favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 33.3% de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 66.7% adecuado, asimismo el 100% de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es adecuado; b) En el factor historias y mitos, perciben que el 16.7 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 83.3 % adecuado, asimismo el 100% de los docentes entre 36 y 50 años perciben es adecuado; c) En el factor símbolos el 16.7% de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 83.3 % adecuado, asimismo el 100% de los docentes entre 36 y 50 años perciben es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 83.3 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 16.7% adecuado, asimismo, el 40 % de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 60 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 83.3 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco

adecuado y el 16.7 % adecuado, asimismo, el 60 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 40 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 50 % de los docentes entre 20 y 35 años perciben que es poco adecuado y el 50 % adecuado, asimismo, el 40 % de los docentes entre 36 y 50 años perciben que es poco adecuado y el 60 % adecuado.

### **Factores por niveles**

En relación a los factores por niveles que favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 33.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 66.7 % adecuado, asimismo, el 100 % de los docentes del nivel primaria perciben que es adecuado; b) En el factor historias y mitos, el 16.7 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 83.3 % adecuado, asimismo, el 100 % de los docentes del nivel primaria perciben que es adecuado; c) En el factor símbolos, el 16.7 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 83.3 % adecuado, asimismo, el 100 % de los docentes del nivel primaria perciben que es adecuado; d) En el factor estructura orgánica, el 83.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 16.7 % adecuado, asimismo, el 40 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuados y el 60 % adecuado; e) En el factor relación de poder, el 83.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 16.7 % adecuado, asimismo, el 60 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 40 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 50 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 50 % adecuado, asimismo, el 40 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 60 % adecuado.

## Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 58.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0
<b>Creencias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>Ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 58 se observa que el 18.2 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos perciben que los valores, entendidos como el decálogo de valores, la práctica de valores, el reforzamiento de valores y la supervisión de valores, es poco adecuado y el 81.8 % adecuado. Asimismo, en relación a las creencias, entendidas como las creencias limitantes y potenciadoras, el 72.7 % perciben que es poco adecuado y el 27.3 % adecuado. Igualmente, en relación a las ceremonias, entendidos como las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, de celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 9.1 % perciben que es poco adecuada y el 90.9 % adecuada.

## Factor Historias y mitos

Tabla 59.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	54,5
	Adecuado	5	45,5
	Total	11	100,0
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 59, 54.5 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos perciben que las leyendas, entendidas como aquellas relacionadas con la creación de la institución, es poco adecuada y el 45.5 % adecuada. Asimismo, en relación a las normas, entendidas como aquellas relacionadas con la planificación de objetivos, cumplimiento de objetivos y políticas de trabajo, el 9.1 % perciben que es poco adecuado y el 90.9 % adecuado. Igualmente, en relación al rol del fundador, entendido como la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 18.2 % perciben que es poco adecuado y el 81.8 % adecuado.

## Factor Símbolos

Tabla 60.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Artefactos	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
Lenguaje	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	36,4
	Adecuado	7	63,6
	Total	11	100,0
Representaciones	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 60 se observa que el 9.1 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos perciben que los artefactos, entendidos como las aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, es poco adecuado y el 90.9 % adecuado. Asimismo, en relación al lenguaje, entendido como el lenguaje formal y educado, la relación jerarquizada y el lenguaje afectivo y emotivo, el 36.4 % perciben que es poco adecuado y el 63.6 % adecuado. Igualmente, en relación a las representaciones, entendidas como el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y practica de slogan, el 9.1 % perciben que es poco adecuado y el 90.9 % adecuado.

## Factor Estructura orgánica

Tabla 61.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Organización mecanicista	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
Organización orgánica	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 61 se observa que el 72.7 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos perciben que la organización mecanicista, entendida como la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación en los docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, es poco adecuada y el 27.3 % adecuada. Asimismo, en relación a la organización orgánica, entendida como la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 18.2 % perciben que es poco adecuada y el 81.8 % adecuada.

## Factor Relación de poder

Tabla 62.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	1	9,1
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	2	18,2
	Total	11	100,0
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	7	63,6
	Adecuado	4	36,4
	Total	11	100,0
<b>El poder legitimo</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 62, el 9.1 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos, el poder coercitivo, sanciones y dependencia, es inadecuado, el 72.7 % poco adecuado y el 18.2 % adecuado. Poder de recompensa, premios al personal docente y reconocimientos, el 63.6 % poco adecuado, el 36.4 % adecuado. En relación al poder legítimo, jerárquicos y formal, el 9.1 % poco adecuado y el 90.9 % adecuado. Poder de competencia, docentes con especialización y talento, el 72.7 % poco adecuado y el 27.3 % adecuado. Poder de referencia, los docentes con carisma, el 18.2 % poco adecuado y el 81.2 % adecuado.

## Sistema de control

Tabla 63.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa San Carlos*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	1	9,1
	Poco adecuado	5	45,4
	Adecuado	5	45,5
	Total	11	100,0
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	36,4
	Adecuado	7	63,6
	Total	11	100,0
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 63 se observa que el 9.1 % de los docentes de la Institución Educativa San Carlos perciben que el sistema de control de calidad, entendido como el sistema de control a las personas y a las operaciones, es poco adecuado y el 90.9 % adecuado. Asimismo, en relación a los métodos de control financiero, entendido como el detector de desviación presupuestal y establecimiento de escenarios operativos, el 9.1 % perciben que es inadecuado, el 45.4 % es poco adecuado y el 45.5 % adecuado. Igualmente, en relación a los sistemas de recompensa, entendido como las reuniones de motivación e incentivos a los docentes, el 36.4 % perciben que es poco adecuado y el 63.6 % adecuado. La toma de decisión, entendida como los docentes con especialización y talento, el

9.1 % poco adecuado y el 90.9 % adecuado.

### Pastores de la Virgen

#### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen

Tabla 64.

*Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

Factores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Ritos y ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0
<b>Historias y mitos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0
<b>Símbolos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0
<b>Estructura orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	61,5
	Adecuado	5	38,5
	Total	13	100,0
<b>Relaciones de poder</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	5	38,5
	Adecuado	8	61,5
	Total	13	100,0
<b>Sistema de control</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0



Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen

En la tabla 64 y figura 11 se observa que el 7.7% de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen perciben que este factor ritos y ceremonias es poco adecuado y el 92.3% adecuado. En relación a las historias y mitos, el 100% de los docentes perciben que este factor es adecuado. En relación a los símbolos, el 100% de los docentes perciben que este factor es adecuado. En relación a la estructura orgánica, el 61.5 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 38.5 % adecuado. En relación a las relaciones de poder, el 38.5 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 61.5 % adecuado. En relación al sistema de control, el 100 % de los docentes perciben que este factor es adecuado.

## **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Pastores de la Virgen**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa Pastores de la Virgen

### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 50 % de los profesores es poco adecuado y 50 % adecuado, el 100 % de las profesoras es adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100% de los profesores y las profesoras es adecuado; c) En el factor símbolos el 100% de los profesores y las profesoras es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 50 % de los profesores es poco adecuado y el 50 % adecuado, el 63.6 % de las profesoras es poco adecuado y el % 36.4 adecuado; e) En el factor relación de poder el 50 % de los profesores es poco adecuado y el 50 % adecuado, mientras que, el 36.4% de los profesores es poco adecuado y 63.6 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100% de los profesores y las profesoras es adecuado.

### **Factores por edad**

En relación a los factores por edad que favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los docentes de 20 y 35 años es adecuado, el 8.3 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 91.7% adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100 % de los docentes de 20 y 35 años , 36 y 50 años es adecuado; c) En el factor símbolos el 100 % de los docentes de 20 y 35 años, 36 y 50 años es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 100 % de los docentes de 20 y 35 años es poco adecuado, el 58.3 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 41.7 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 100 % de los docentes de 20 y 35 años es adecuado, el 41.7 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y 58.3 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los docentes de 20 y 35 años, 36 y 50 años es adecuado.

## **Factores por niveles**

En relación a los factores por niveles que favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los docentes del nivel inicial perciben que es % adecuado, mientras que, el 8.3 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 91.7 % adecuado; b) En el factor historias y mitos, el 100 % de los docentes del nivel inicial y primaria perciben que es adecuado; c) En el factor símbolos, el 100% de los docentes del nivel inicial y primaria perciben que es adecuado; d) En el factor estructura orgánica, el 100 % de los docentes de inicial es adecuado, el 58.3 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 41.7 % adecuado; e) En el factor relación de poder, el 100 % de los docentes de inicial es adecuado, el 41.7% de los docentes de primaria es poco adecuado y el 58.3% adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los docentes del nivel inicial y primaria es adecuado.

## Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 65.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0
<b>Creencias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	46,2
	Adecuado	7	53,8
	Total	13	100,0
<b>Ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 65, los valores, entendidos como el decálogo de valores, la práctica de valores, el reforzamiento de valores y la supervisión de valores, el 7.7% de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen perciben que es poco adecuado y el 92.3 % adecuado. Asimismo, en relación a las creencias, entendidas como las creencias limitantes y potenciadoras, el 46.2 % es poco adecuado y el 53.8 % adecuado. Las ceremonias, las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, de celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 100% es adecuada.

## Factor Historias y mitos

Tabla 66.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 66, las leyendas, aquellas relacionadas con la creación de la institución, que el 100 % de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen perciben que es adecuado. Las normas, entendidas como aquellas relacionadas con la planificación de objetivos, cumplimiento de objetivos y políticas de trabajo, el 7.7% es poco adecuado y el 92.3% adecuado. Rol del fundador, entendido como la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 100% es adecuado.

## Factor Símbolos

Tabla 67.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Artefactos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0
<b>Lenguaje</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	7	53,8
	Adecuado	6	46,2
	Total	13	100,0
<b>Representaciones</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 67, los artefactos, entendidos como las aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, el 7.7% de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen perciben que es poco adecuado y el 92.3 % adecuado. Asimismo, en relación al lenguaje, entendido como el lenguaje formal y educado, la relación jerarquizada y el lenguaje afectivo y emotivo, el 53.8% perciben que es poco adecuado y el 46.2% adecuado. Igualmente, en relación a la representación, entendidos como el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y practica de slogan, el 100% perciben que es adecuado.

## Factor Estructura orgánica

Tabla 68.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Organización mecanicista</b>	Inadecuado	1	7,7
	Poco adecuado	8	61,5
	Adecuado	4	30,8
	Total	13	100,0
<b>Organización orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	46,2
	Adecuado	7	53,8
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 68, en relación a la estructura mecanicista, entendida como la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación en los docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, que el 7.7% de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen es inadecuado, el 61.5% poco adecuado y el 30.8% adecuado. La organización orgánica, entendida como la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 46.2% perciben que es poco adecuado y el 53.8% adecuado.

## Factor Relación de poder

Tabla 69.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	3	23,1
	Poco adecuado	8	61,5
	Adecuado	2	15,4
	Total	13	100,0
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	5	38,5
	Adecuado	8	61,5
	Total	13	100,0
<b>El poder legitimo</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	9	69,2
	Adecuado	4	30,8
	Total	13	100,0
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	7,7
	Adecuado	12	92,3
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 69, poder coercitivo, castigos, 23.1% de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen es inadecuado, 61.5% poco adecuado y 15.4% adecuado. Poder de recompensa, reconocimientos al docente, 38.5% poco adecuado, 61.5% adecuado. Poder legítimo, niveles jerárquicos y organización formal, 7.7% poco adecuado y 92.3% adecuado. Poder de competencia, docentes con especialización, 69.2% poco adecuado y el 30.8% adecuado. Poder de referencia, docentes con actitud, el 7.7% poco adecuado y el 92.3% adecuada.

## Factor Sistema de control

Tabla 70.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa Pastores de la Virgen*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	13	100,0
	Total	13	100,0
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	2	15,4
	Poco adecuado	6	46,2
	Adecuado	5	38,5
	Total	13	100,0
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	15,4
	Adecuado	11	84,6
	Total	13	100,0
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	15,4
	Adecuado	11	84,6
	Total	13	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 70. Se observa que, en relación al sistema de control de calidad, el sistema de control a las personas y a las operaciones, el 100.1% adecuado de los docentes de la Institución Educativa Pastores de la Virgen. Relación a los métodos de control financiero, el detector de desviación presupuestal y establecimiento de escenarios operativos, 15.4% inadecuado, el 46.2% es poco adecuado y el 38.5% adecuado. Los sistemas de recompensa, las reuniones de motivación a los docentes, el 15.4% poco inadecuado y el 84.6 % adecuado. Relación a la toma de decisión, los docentes con especialización y talento, el 15.4% poco adecuado y el 84.6% adecuado.

## María Goretti

### Factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

A continuación, se describen los factores e indicadores que más favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti

Tabla 71.

*Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

<b>Factores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ritos y ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	11	100,0
	Total	11	100,0
<b>Historias y mitos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	11	100,0
	Total	11	100,0
<b>Símbolos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0
<b>Estructura orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	7	63,6
	Adecuado	4	36,4
	Total	11	100,0
<b>Relaciones de poder</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	36,4
	Adecuado	7	63,6
	Total	11	100,0
<b>Sistema de control</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	27,3
	Adecuado	8	72,7
	Total	11	100,0



**Fuente: Elaboración propia.**

Figura 12. Factores que favorecen a la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti

En la tabla 71 y figura 12 se observa que el 100 % de los docentes de la Institución Educativa María Goretti perciben que el factor ritos y ceremonias es adecuado. Las historias y mitos, el 100 % de los docentes perciben que este factor es adecuado. Los símbolos, el 18.2 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 81.8% adecuado. En relación a la estructura orgánica, el 63.6 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 36.4 % adecuado. Relaciones de poder, el 36.4 % de los docentes perciben que este factor es poco adecuado y el 63.6 % adecuado. Sistema de control, el 27.3 % de los docentes es poco adecuado y el 72.7 % adecuado.

## **Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa María Goretti**

A continuación, se presentan los factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la Institución Educativa María Goretti

### **Factores por género**

En relación a los factores por género que favorecen a la cultura organizacional por género (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias, el 100 % de los profesores y profesoras perciben que es adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100% de los profesores y las profesoras perciben que es adecuado; **c)** En el factor símbolos el 100% de los profesores perciben que es adecuado, mientras que, el 20% de las profesoras perciben que es poco adecuado y el 80% adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 100 % de los profesores perciben que es poco adecuado, mientras que, el 60 % de los profesores perciben que es poco adecuado y el 40 % adecuado; e) En el factor relación de poder el 100 % de los profesores perciben que es % adecuado, mientras que, el 40 % de los profesores es poco adecuado y el 60 % adecuado; f) En el factor sistemas de control el 100 % de los profesores perciben que es % adecuado, mientras que, el 30 % de los profesores es poco adecuado y el 70 % adecuado.

### **Factores por edad**

En relación a los factores por edad que favorecen a la cultura organizacional por edad (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los docentes de 20 y 35 años y 36 y 50 años es adecuado; b) En el factor historias y mitos el 100 % de los docentes de 20 y 35 años, 36 y 50 años perciben que es adecuado; c) En el factor símbolos el 40 % de los docentes de 20 y 35 años es poco adecuado y el 60 % adecuado, mientras que, el 100 % de los docentes entre 36 y 50 años es adecuado; d) En el factor estructura orgánica el 60 % de los docentes de 20 y 35 años es poco adecuado y 40 % adecuado, el 66.7 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 33.3 % es adecuado; e) En el factor relación de poder el 40 % de los docentes entre 20 y 35 años es poco

adecuado y el 60 % adecuado, mientras que, el 33.3 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 66.7 % es adecuado; f) En el factor sistemas de control el 20 % de los docentes de 20 y 35 años es poco adecuado y el 80 % adecuado, el 33.3 % de los docentes de 36 y 50 años es poco adecuado y el 66.7 % es adecuado.

### **Factores por niveles**

En relación a los factores por niveles que favorecen a la cultura organizacional por nivel (Ver tabla anexo N° 7): a) En el factor ritos y ceremonias el 100 % de los docentes de inicial y primaria es adecuado; b) En el factor historias y mitos, el 100 % de los docentes de inicial y primaria es adecuado; c) En el factor símbolos, el 33.3 % de los docentes de inicial perciben que es poco adecuado y el 66.7 %, mientras que, el 12.5 % de los docentes de primaria es poco adecuado y el 87.5% adecuado; d) En el factor estructura orgánica, el 33.3 % de los docentes del nivel inicial perciben que es poco adecuado y el 66.7 %, mientras que, el 75 % de los docentes del nivel primaria perciben que es poco adecuado y el 25% adecuado; e) En el factor relación de poder, el 33.3 % de los docentes de inicial es poco adecuado y el 66.7 %, el 37.5 % de los docentes de primaria es poco adecuado y el 62.5% adecuado; y, f) En el factor sistemas de control, el 33.3 % de los docentes de inicial es poco adecuado y el 66.7 % adecuado, el 25 % de los docentes de primaria es poco adecuado y el 75% adecuado.

## Indicadores que más favorecen a la cultura organizacional

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 72.

*Indicadores del factor ritos y ceremonias de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Valores</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	11	100,0
	Total	11	100,0
<b>Creencias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	6	54,5
	Adecuado	5	45,5
	Total	11	100,0
<b>Ceremonias</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	11	100,0
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 72, se observa que, en relación a los valores, entendidos como el decálogo de valores, la práctica de valores, el reforzamiento de valores y la supervisión de valores, el 100 % de los docentes de la Institución Educativa María Goretti perciben que es adecuado. Asimismo, en relación a las creencias, entendidas como las creencias limitantes y potenciadoras, el 54.5 % perciben que es poco adecuado y el 45.5 % adecuado. Igualmente, en relación a las ceremonias, entendidos como las reuniones de inducción con los nuevos docentes, de bienvenida, de celebración de cumpleaños y de confraternidad, el 100 % perciben que son adecuadas.

## Factor Historias y mitos

Tabla 73.

*Indicadores del factor historias y mitos de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leyendas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	36,4
	Adecuado	7	63,6
	Total	11	100,0
<b>Normas</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	0	0
	Adecuado	11	100,0
	Total	11	100,0
<b>Rol de Fundador</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 73 se observa en relación a las leyendas, entendidas como aquellas relacionadas con la creación de la institución, que el 36.4 % de los docentes de la Institución Educativa María Goretti perciben que es poco adecuado y el 63.6 % adecuado. Asimismo, en relación a las normas, entendidas como aquellas relacionadas con la planificación de objetivos, cumplimiento de objetivos y políticas de trabajo, el 100 % perciben que es adecuado. Igualmente, en relación al rol del fundador, entendido como la valoración del director y/o promotor y la identificación con el fundador, el 9.1 % perciben que es poco adecuado y el 90.9 % adecuado.

## Factor Símbolos

Tabla 74.

*Indicadores del factor símbolos de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Artefactos</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0
<b>Lenguaje</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0
<b>Representaciones</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 74, se observa que, en relación a los artefactos, entendidos como las aulas inteligentes, la sala de cómputo, las fachadas renovadas, la infraestructura implementada, las luces de emergencia, la resolución de la UGEL, la licencia de funcionamiento y defensa civil, la calidad educativa y los talleres educativos, el 18.2 % de los docentes de la Institución Educativa María Goretti perciben que es poco adecuado y el 81.8 % adecuado. Asimismo, en relación al lenguaje, entendido como el lenguaje formal y educado, la relación jerarquizada y el lenguaje afectivo y emotivo, el 18.2 % perciben que es poco adecuado y el 81.8 % adecuado. Igualmente, en relación a las representaciones, entendidos como el logotipo que refleja la misión, los colores se visualizan en la infraestructura, el uso de uniforme, el conocimiento y practica de slogan, el 18.2 % perciben que es poco adecuado y el 81.8 % adecuado.

## Estructura orgánica

Tabla 75.

*Indicadores del factor estructura orgánica de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

<b>Factor/ indicadores</b>	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Organización mecanicista</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	8	72,7
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>Organización orgánica</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 75, se observa en relación a la organización mecanicista, entendida como la estructura controlada, la alta formalización, la poca participación en los docentes, gran especialización, la departamentalización rígida y la Información limitada, que el 72.7 % de los docentes de la Institución Educativa María Goretti perciben que es poco adecuado y el 27.3 % adecuado. Asimismo, en relación a la organización orgánica, entendida como la estructura adaptable, el trabajo en equipo y poca supervisión directa, el 9.1 % perciben que es poco adecuado y el 90.9 % adecuado.

## Factor Relación de poder

Tabla 76.

*Indicadores del factor relación de poder de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>El poder coercitivo</b>	Inadecuado	2	18,2
	Poco adecuado	6	54,5
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>El poder de recompensa</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	3	27,3
	Adecuado	8	72,7
	Total	11	100,0
<b>El poder legitimo</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	4	36,4
	Adecuado	7	63,6
	Total	11	100,0
<b>El poder de competencia</b>	Inadecuado	1	9,1
	Poco adecuado	6	54,5
	Adecuado	4	36,4
	Total	11	100,0
<b>El poder de referencia</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 76, poder coercitivo, sanciones, 18.2% de los docentes de la Institución Educativa María Goretti inadecuado, el 54.5 % poco adecuado y 27.3 % adecuado. Poder de recompensa, premios e incentivos al personal docente y reconocimientos a los docentes, el 27.3 % poco adecuado, 72.7 % adecuado. Poder legítimo, de niveles jerárquicos y organización formal, 36.4 % poco adecuado y 63.6 % adecuado. Poder de competencia, docentes con especialización, 9.1 % inadecuado, el 54.5 % poco adecuado y el 36.4 % adecuado. Poder de referencia, los docentes con carisma y actitud, 9.1 % poco adecuado y 90.9 % adecuado.

## Factor Sistema de control

Tabla 77.

*Indicadores del factor sistema de control de la cultura organizacional en la Institución Educativa María Goretti*

Factor/ indicadores	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sistema de control de calidad</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	1	9,1
	Adecuado	10	90,9
	Total	11	100,0
<b>Los métodos de control financiero</b>	Inadecuado	5	45,5
	Poco adecuado	3	27,3
	Adecuado	3	27,3
	Total	11	100,0
<b>Sistemas de recompensa</b>	Inadecuado	1	9,1
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	8	72,7
	Total	11	100,0
<b>Toma de decisión</b>	Inadecuado	0	0
	Poco adecuado	2	18,2
	Adecuado	9	81,8
	<b>Total</b>	11	100,0

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 77, el sistema de control de calidad, como personas y a las operaciones, 9,1% de los docentes de la Institución Educativa María Goretti es poco adecuado y el 90.9 % adecuado. Los métodos de control financiero, el detector de desviación presupuestal y establecimiento de escenarios operativos, el 45.5% inadecuado, 27.3% poco adecuado y 27.3% adecuado. Los sistemas de recompensa, reuniones de motivación e incentivos a los docentes, 9.1 % es inadecuado, 18.2% poco adecuado y 72.7% adecuado. La toma de decisión, los docentes con especialización y talento, el 18.2 % es poco adecuado y el 81.8 % adecuado.

## 3.2. Análisis inferencial

### 3.2.1. Hipótesis general

H1: Los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: Los factores no favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Con el propósito de determinar la dependencia o independencia de los factores de la cultura organizacional a la realidad de las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, a continuación, se realiza la prueba de independencia por factor *con un nivel de significancia alfa de:  $\alpha= 0.05$*

.

### Factor ritos y ceremonias

Tabla 78.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor ritos y ceremonias.*

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	601,830 <sup>a</sup>	155	,000
Razón de verosimilitud	527,458	155	,000
Prueba exacta de Fisher	381,946		
Asociación lineal por lineal	7,107 <sup>c</sup>	1	,008
N de casos válidos	269		

En la tabla 78 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor ritos y ceremonias y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

## Historias y mitos

Tabla 79.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor historias y mitos.*

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	503,633 <sup>a</sup>	135	,000
Razón de verosimilitud	473,222	135	,000
Prueba exacta de Fisher	343,576		
Asociación lineal por lineal	4,667 <sup>c</sup>	1	,031
N de casos válidos	269		

En la tabla 79 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor historias y mitos y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

## Símbolos

Tabla 80.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor símbolos.*

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	613,680 <sup>a</sup>	165	,000
Razón de verosimilitud	557,657	165	,000
Prueba exacta de Fisher	398,434		
Asociación lineal por lineal	,014 <sup>c</sup>	1	,905
N de casos válidos	269		

En la tabla 80 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor símbolos y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

## Estructura orgánica

Tabla 81.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor estructura orgánica.*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	524,030 <sup>a</sup>	165	,000
Razón de verosimilitud	462,470	165	,000
Prueba exacta de Fisher	335,337		
Asociación lineal por lineal	4,097 <sup>c</sup>	1	,043
N de casos válidos	269		

En la tabla 81 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor estructura orgánica y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

## Relación de poder

Tabla 82.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor relación de poder.*

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	663,482 <sup>a</sup>	180	,000
Razón de verosimilitud	569,867	180	,000
Prueba exacta de Fisher	413,449		
Asociación lineal por lineal	,341 <sup>c</sup>	1	,559
N de casos válidos	269		

En la tabla 82 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor relación de poder y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

## Sistema de control

Tabla 83.

*Pruebas de chi-cuadrado del factor sistema de control.*

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	499,789 <sup>a</sup>	140	,000
Razón de verosimilitud	497,198	140	,000
Prueba exacta de Fisher	361,330		
Asociación lineal por lineal	,076 <sup>c</sup>	1	,782
N de casos válidos	269		

En la tabla 83 se observa que en los resultados de la prueba se obtiene un estadístico significativo que permite concluir que el factor toma de decisión y las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 son dependientes.

### Interpretación

A partir de la prueba de independencia realizada a cada factor de la cultura organizacional y las Instituciones Educativas Particulares de El Agustino se identificó que la significación asintótica (bilateral) de dichos factores es menor a la significancia alfa de:  $\text{Sig.} = ,000 < \alpha = 0.05$  lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis. Por lo tanto, se puede concluir que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los ritos y ceremonias, las historias y mitos, los símbolos, la estructura orgánica, las relaciones de poder y el sistema de control favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018.

### 3.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1.

H1: Los valores son más significativos al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: Los valores no son más significativos al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 84

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor, dimensión ritos y ceremonias.*

---

	Valores	Creencias	Ceremonias
Chi-cuadrado	4,831,754	3,753,538	6,880.80
gl	21	15	13
Sig. asintónica	,000	,000	,000

---

Todos los indicadores son significativos para la dimensión ritos y ceremonias, sin embargo, el indicador ceremonias es más significativo y presenta un chi-cuadrado de 6,870.83.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador ceremonias, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que los valores no son más significativos al factor ritos y ceremonias en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%.

## Hipótesis específica 2.

H1: El rol del fundador es más significativo al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: El rol del fundador no es más significativo al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 85

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión historias y mitos.*

	Leyendas	Normas	Rol del fundador
Chi-cuadrado	3,968,685	3,140,470	3,883.406
gl	13	16	9
Sig. asintónica	,000	,000	,000

## Interpretación

Todos los indicadores son significativos para la dimensión historias y mitos; sin embargo, el indicador leyendas es más significativo y presenta un chi-cuadrado de 3,968.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador leyendas, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que el rol del fundador no es el más significativo al factor historias y mitos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%

### Hipótesis específica 3.

H1: El lenguaje es más significativo al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: El lenguaje no es el más significativo al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 86

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión símbolos.*

---

	Artefactos	Lenguaje	Representaciones
Chi-cuadrado	4,897,471	2,873.05	7,316,551
gl	29	11	15
Sig. asintónica	,000	,000	,000

---

### Interpretación

Todos los indicadores son significativos para la dimensión símbolos, sin embargo, el indicador representaciones es más significativo y presenta un chi-cuadrado de 7,316,551.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador representaciones, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que el lenguaje no es el más significativo al factor símbolos en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%.

#### Hipótesis específica 4.

H1: La organización orgánica es más significativo al factor estructura orgánica en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: La organización orgánica no es más significativo al factor estructura orgánica en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 87

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión estructura orgánica.*

	Organización mecanicista	Organización orgánica
Chi-cuadrado	3,195,547	2,881,213
gl	28	15
Sig. asintónica	,000	,000

Los dos indicadores son significativos al factor estructura orgánica; sin embargo, el indicador organización mecanicista es más significativo y presenta un chi cuadrado de 3, 195,547.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador Organización mecanicista, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que la organización orgánica no es más significativa al factor estructura orgánica en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%.

### Hipótesis específica 5.

H1: El poder de recompensa es más significativo al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: El poder de recompensa no es más significativo al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 88

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión relación de poder.*

	Poder Coercitivo	Poder de Recompensa	Poder legítimo	Poder de competencia	Poder de referencia
Chi-cuadrado	3, 230, 395	4,031, 769a	5,721567 <sup>a</sup>	2, 421, 067 <sup>a</sup>	2,097,858 <sup>a</sup>
Gl	14	11	9	17	7
Sig.Asintónica	,000	,000	,000	,000	,000

Todos los indicadores son significativos para la dimensión relación de poder sin embargo, el indicador poder legítimo es más significativo y presenta un chi-cuadrado de 5, 721,567.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador el poder legítimo, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que el poder de recompensa no es más significativo al factor relación de poder en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%.

### Hipótesis específica 6.

H1: La toma de decisiones es más significativa al factor sistema de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Ho: La toma de decisiones no es más significativa al factor sistema de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018.

Tabla 89

*Prueba de hipótesis de los indicadores del factor dimensión sistema de control.*

	Sistema de Control de Calidad	Los métodos de control financiero	Sistema de recompensa	Toma de decisión
Chi-cuadrado	7,167,685	3,124,051	3,643,115	4,079,907
Gl	7	12	12	13
Sig. Asintónica	,000	,000	,000	,000

Todos los indicadores son significados para la dimensión sistema de control, sin embargo, el indicador sistema de control de calidad es más significativo y presenta un chi-cuadrado de 7,167,685.

Considerando que el mayor valor del estadístico  $\chi^2$  corresponde al indicador sistema de control de calidad, lo que indica que mayor es el grado de asociación entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que hay evidencia suficiente para plantear que la toma de decisión no es más significativa al factor sistema de control en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05 – 2018, con un nivel de significación del 5%

## **IV. Discusión**

Realizado el análisis cualitativo se observa, en lo que respecta a la variable denominada Cultura Organizacional, que involucra a las dimensiones de ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder, sistema de control, están relacionados positivamente con la percepción a un nivel de significancia de 0.05 concuerda con el trabajo de Ortiz (2016) que concluye, los participantes de ambos tipos de contrato cuenta con gente comprometida, motivada, responsable con su trabajo, a quienes les gusta lo que hacen, disfrutan de su servicio a la empresa y no dudan en compartir con sus compañeros de trabajo lo que saben. La población estuvo integrada por los colaboradores de la fábrica cuyo número asciende a 431, un estudio descriptivo y no experimental, en nuestro trabajo la técnica es la encuesta y el instrumento cuestionario tipo escala Likert y la población son 80 docentes y de elaboración propia. Se tratan de docentes integrantes de nivel inicial y primaria. También el teórico Coulter (2014) afirmó que todas las organizaciones tienen una cultura pero no todas determinan en el comportamiento de sus miembros y que cuando estos se identifican van a desarrollar una cultura fuerte y como consecuencia van a tener un buen desempeño en su trabajo para lo cual es relevante que participen todos los factores anteriormente mencionados.

En cuanto a la dimensión de ritos y ceremonias Roca (2016) tenemos al indicador ceremonias con un nivel de significancia que es menor que 0.05 y concuerdan con el trabajo en la que la cultura del INTA es retratada, percibe las formas, los espacios, la vestimenta que muestra que las personas se sienten parte y se evidencia el orgullo de pertenecer. También cuestiones cálidas y de distribución de espacios; recursos muestran las relaciones, los vínculos y las jerarquías. La unidad de análisis es el INTA como organización y las personas que lo conforman. Este es un diseño longitudinal se utilizan técnicas de recolección de datos y la observación a diferencia de nuestro trabajo que es transeccional en un solo tiempo y se aplicó un cuestionario de elaboración propia. Se observa la cercanía y la relación afectiva que se construye a través de los años que lo relacionamos con los docentes que elaboran mucho tiempo en una institución y se identifican e involucran con estas. Tenemos al teórico Daft (2013) que mencionó que los ritos y ceremonias de transformación permiten la

integración de los colaboradores y muchas veces se utilizan para comunicar valores de trascendencia y los de incorporación que ayudan a mejorar los lazos comunes y afectivos entre los docentes generando identificación y fidelización se considera el rito de integración en la que se da el recibimiento a las nuevas docentes y el rito de adaptación que se capacita y pone a prueba a los que recién ingresan ya que muchas veces califican con el curriculum pero no se adaptan a la cultura organizacional.

En historias y mitos el indicador leyendas favorece con un nivel de significancia que es menor de 0.05 y concuerda con el trabajo de Gonzales (2016) en la que se concluyó que prevalece una cultura clan por la cantidad de tiempo que se conocen y llegan a compartir y sentirse como una familia e identificados con la historia y vinculados con los mismos objetivos, los une la lealtad, la confianza mutua y el compromiso. La población esta constituida por 25 instituciones educativas de primaria, básica y media entre públicas y privadas en el municipio de Pereira en cambio en nuestra investigación son 6 instituciones particulares en el distrito de El Agustino. El instrumento en ambos casos es un cuestionario en el trabajo de la discusión se aplico a 698 entre docentes y administrativos. En cambio en este trabajo lo aplicamos a 80 docentes. Según Zeledón y Zeledón (1997) concuerda que la historia de la creación de la institución debe ser conocida y compartida por todos los que elaboran incluyendo administrativo y mantenimiento esto va facilitar que se involucren y internalicen con la misión y visión de esta.

Con referencia a la dimensión de símbolos, el indicador representación es el que tiene mayor significación y concuerda con el trabajo de Chavez (2017) en la que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño directivo por cuanto el nivel de cultura organizacional, el coeficiente de correlación de Pearson es  $R= 0,560$  con el nivel de significancia  $P = 0,600$  siendo este menor al 5% ( $P<0.05$ ) lo cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño directivo en la institución educativa Santa Magdalena de Pacasmayo. En este caso se trabajan solo con una institución educativa. En la que se conoce, difunde todo lo que representa como su logo, su eslogan, su misión y visión generando un efectivo

desempeño y una cultura sólida. También concuerda con Shien (1985) que todas estas transmiten metas, sueños, objetivos y valores que van a lograr una cultura organizacional fuerte y consolidar una comunidad educativa unida.

En cuanto a la dimensión estructura orgánica favorece el indicador Organización mecanicista con el nivel de significancia que es menor que 0.05 y concuerda con el trabajo de Melian (2017) en la que los gerentes de las unidades de trabajo deberían realizar sus acciones específicas para fomentar mayor reflexividad en su trabajo como generan la discusión abierta de la estrategia y los objetivos de la unidad, promover la comunicación generando el espacio para el intercambio fluido, compartir información, colaborar planes detallados, revisar y ajustar los mismos periódicamente en función del avance en el logro de los objetivos definidos. Un estudio de campo con un diseño longitudinal y la muestra estuvo compuesta por los empleados de las oficinas de una entidad bancaria. La muestra se tomó en varios tiempos un primer momento 1117 empleados (primer tiempo) y transcurrieron 2 años 1236 empleados (segundo tiempo). En la cual debe existir una buena relación entre la cultura organizacional y el clima esperado. En cambio en nuestro trabajo es transversal en un solo tiempo se aplicó el instrumento que es de elaboración propia. En referencia a Mayo (2007) señaló que para cumplir los objetivos debe existir colaboración, solidaridad y que los líderes deben tener consideración con sus colaboradores en los diferentes proyectos e integrarlos para mejorar las relaciones interpersonales.

Respecto a la dimensión relación de poder tenemos el indicador el poder legítimo con un nivel de significancia que es menor que 0.05 que favorece y concuerda con el trabajo de Díaz (2016) donde se pone de relevancia la importancia de una adecuada alienación entre la cultura y el clima. Es esta alienación que permitirá que las personas respondan y tengan los comportamientos adecuados para habilitar el logro de los resultados esperados. Esta investigación fue un diseño correlacional en cambio nuestro trabajo es descriptivo. Su muestra fueron 5 instituciones educativas donde participaron 53 docentes. En cambio la nuestra fueron 6 instituciones con 80 docentes. También se destaca que ellos aplicaron dos cuestionarios de autores específicos pero el trabajo que realizamos son cuestionarios de elaboración propia. Para el teórico

Daft (2013) es importante diagnosticar quien o quienes son los que tienen el poder para delegar funciones y cumplir con lo planificado de manera efectiva y eficiente.

En base a la dimensión de sistema de control tenemos el indicador sistemas de control de calidad con un nivel de significancia es menor que 0.05 que favorece y concuerda con el teórico Daft (2013) que mencionó que en el sistema de control de calidad se encarga de coordinar, evaluar los procesos y a las personas que laboran en una organización. Refiriendonos específicamente la gestión de las instituciones educativas se relaciona a trabajo, desempeño de los docentes, a la coordinación y supervisión de los procesos que cumplen sus funciones. En la que se van a evaluar a las personas en este caso los docentes y sus actividades como sus planificaciones curriculares que estén diversificado con la realidad, supervisión de clases y evaluación curricular. Según Varo (2007) concuerda que el sistema de control de calidad es un método constante que sirve para medir y valorar actividades referidas por indicadores y puntos establecidos y evaluar las actividades y desempeños de los docentes en las diferentes instituciones educativas.

## **V. Conclusiones**

**Primero.** El estudio realizado permite concluir que el factor símbolos favorece de manera significativa alcanzando un 94% en un nivel adecuado en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05-2018. En la que se observa que los docentes se identifican con los artefactos, lenguaje y representaciones.

**Segundo.** Se concluye que el indicador ceremonias es el más significativo y alcanzó un 96% en un nivel adecuado en la que observamos las reuniones de bienvenida, integración, celebración de los cumpleaños, confraternidad y cumplimiento de la calendarización de actividades.

**Tercero.** Se concluye que el indicador leyendas es el más significativo y alcanzó un 73% en un nivel adecuado en la que observamos que los docentes conocen y participan de la historia, de la creación de su institución. Logran un trabajo con la comunidad educativa; haciendo un efecto multiplicador para que se identifiquen e involucren con su misión, visión.

**Cuarto.** En el factor símbolos, se concluye que representaciones es la más significativa alcanzando un 94% en un nivel adecuado en la que los docentes conocen y se sienten familiarizados con el logo que los representa y vinculados con el eslogan el cual refleja la identidad de la misma. Se observa el uso de uniforme de los docentes, estudiantes que los identifica de acuerdo a los colores y al evento, mandil para sus sesiones diarias.

**Quinto.** En el factor estructura orgánica, tenemos a la organización mecanicista con un 69% en un nivel poco adecuado en la que se concluye que no existe una comunicación fluida y que la administración es muy rígida, hay mucha formalización todo está controlado por normas y reglamentos establecidos.

**Sexto.** En el factor de relación de poder se concluye que el más significativo es el poder legítimo con un 82% en un nivel adecuado en la que se

demuestra que existen niveles jerárquicos bien establecidos y una organización formal.

**Séptimo.** Se concluye que el indicador control de calidad es mas significativo alcanzando un 80% en un nivel adecuado en la que las clases pedagógicas y el desempeño de los docentes son supervisados y evaluados con el fin de impartir una educación de calidad.

## **VI. Recomendaciones**

- Primero.** Reconocer la importancia de fortalecer los factores que favorecen la Cultura Organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino Ugel 05 -2018, en el desempeño de los docentes.
- Segundo.** Programar capacitaciones con los docentes en la que traten temas de: empatía, trabajo en equipo, resiliencia, liderazgo, que les ayude a mejorar como persona y tener una actitud positiva con sus niños, niñas y con su institución.
- Tercera.** Programar reuniones con los docentes donde se planifiquen los objetivos de acuerdo a la realidad de las instituciones educativas particulares y se establezcan las normas y políticas de trabajo que va a regirse durante el año lectivo el cual va a permitir una buena relación con el director, el respeto y la valoración.
- Cuarta.** Organizar reuniones, capacitaciones en la que participen los directivos y/o promotores de las instituciones educativas en la que aborden temas relacionados al lenguaje utilizado con los docentes: Formal y educado, evitar las jerarquías, afectivo y emotivo. Con el cual se va a lograr que los docentes se sientan motivados y considerados. Permitiendo un buen desempeño.
- Quinta.** Se recomienda realizar reuniones con los directivos docentes donde se pueda trabajar en equipo y programar y reestablecer los diferentes documentos de gestión como el PEI que facilite una estructura adaptable y orgánica.
- Sexta.** Todas las instituciones educativas deben considerar dentro de su PEI un “Programa de Reconocimientos y Premiación” para motivar a los docentes que tengan una buena actitud y carisma de modo que se involucren y comprometan con su institución.
- Séptima.** Se recomienda a los directivos de las instituciones establecer un control minucioso de los ingresos y egresos. Uno de los problemas que más perjudica es la morosidad. Para lidiar con ello se debe

implementar un sistema efectivo de cobranza basado en reconocimientos a los padres de familia puntuales y cobra de moras a los que incumplen en el pago, lo cual va a permitir a la institución cumplir con sus responsabilidades económicas y tener docentes comprometidos e identificados con la institución.

## **VII. Propuesta**

## TÍTULO

Datos de identificación: Implementación de los factores en la Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas Particulares.

### 1. Título del proyecto:

<b>Título del proyecto:</b> Implementación de los factores en la Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas Particulares.		
<b>Nombre del ámbito de atención:</b>		
<b>Región:</b> Lima	<b>Provincia:</b> Lima	<b>Localidad:</b> El Agustino

### 2. Financiamiento:

<b>Monto total:</b> 1,745
---------------------------

### 3. Beneficiarios:

<b><u>Directos:</u></b>  Las instituciones Educativas particulares.	<b><u>Indirectos:</u></b>  La comunidad educativa (docentes, niños y padres de familia)
---	---

4. Justificación (debe ir porque tienes que hacer el proyecto para que, para quienes, que se va a aportar, que se va a dar, debe ser 3 páginas)

Es necesario hacer el proyecto para determinar cuáles son los factores que favorecen en la cultura organizacional de las instituciones Educativas Particulares de El Agustino – Ugel 05. Cuando se hayan establecido dichos factores como los ritos y ceremonias, historias y mitos, símbolos, estructura orgánica, relación de poder y sistema de control se verá la necesidad de evaluar y hacer un diagnóstico para reestructurar la toma de decisiones de manera efectiva y oportuna. En los ritos y ceremonias es necesario que se tomen en cuenta los eventos y actividades

que son necesarios para fortalecer las relaciones personales. En las historias del colegio, su creación y la identificación con el líder. Los símbolos deben ser establecidos conocidos por el personal interno y por el público en general como: los colores que los define, el logo y el uso del uniforme.

La estructura orgánica debe reflejar la existencia de una relación entre los directivos y su personal con el fin de que se involucren e identifiquen con sus objetivos.

Relación de poder, se observa en algunas instituciones que existe un poder muy formal donde solo se tiene en cuenta solo los títulos pedagógicos restándole valor a la experiencia y actitud positiva.

Sistema de control, se evidencia que no existe un adecuado control de pagos, lo cual ocasiona una alta morosidad y no ayuda a cumplir con los compromisos pactado.

Este proyecto se realiza para los docentes de las instituciones educativas que comprometiéndose e involucrándose con la misión y visión de la institución se sentirán reconocidos e identificados, esto les ayudara a formar una cultura organizacional fuerte, les facilitara un buen desempeño profesional y un buen clima laboral dentro de sus instituciones.

De manera directa se beneficiaran los niños ya que al tener a sus docentes contentos y cómodos en sus centros de trabajo, les impartirán una educación de calidad.

## **5. Diagnóstico (el problema a solucionar macro a nivel nacional en función a los indicadores)**

Se debe solucionar en base a los diferentes aspectos en el factor ritos y ceremonias tenemos a las creencias con un nivel poco adecuado para lo cual se debe cambiar la mentalidad de los docentes y promotores de las Instituciones Educativas Particulares con el fin de potenciar personas innovadoras y creativas capaces de afrontar problemas en el trabajo diario.

Luego tenemos en el factor historias y mitos el indicador leyendas que presenta un porcentaje de nivel inadecuado en el que se observa que los docentes desconocen la historia de la creación de su institución es decir sus inicio lo cual no permite que se identifiquen con su visión y misión.

En el factor Símbolos el indicador lenguaje presenta un nivel poco adecuado y se observa que los docentes carecen de expresiones educadas como por favor y gracias. Asimismo, los directivos carecen de relación con sus docentes y ellos a su vez no expresan sus emociones con la comunidad educativa.

En el factor Estructura Orgánica el indicador organización mecanicista presenta un nivel poco adecuado ya que se observa una estructura controlada, poca participación de los docentes y toda la información es limitada.

En el factor Relación de Poder el indicador poder coercitivo presenta un nivel inadecuado y un buen porcentaje de nivel poco adecuado ya que se observa la presencia de castigos y sanciones en el desempeño del docente que en lugar de ayudar a cumplir las normas del reglamento interno desmotiva y no fideliza a la institución.

En el factor Sistema de Control, el indicador de los métodos de control financiero presenta un nivel inadecuado y un buen porcentaje de nivel poco adecuado ya que se observa que los docentes desconocen la situación económica lo que trae como consecuencia que no se identifiquen con ella.

Adjunto al final del documento (Anexo 01)

Árbol de problemas y objetivos.

## 6. El Problema

Existe poca información de los factores que favorecen la cultura organizacional y si lo hay, no existe una valoración y consideración para identificarse con estos y lograr una cultura fuerte que se refleje en un buen clima laboral.

## 7. Impacto del proyecto en los beneficios directos e indirectos.

<p><b>Beneficiarios directos</b></p> <p>Comunidad educativa (docentes, padres y estudiantes)</p>	<p>Virgen Maria      San Carlos</p> <p>Alexandr Fleming      Santa Maria G. Pastores de la Virgen</p> <p>Nuestra Señora de la Mercedes</p>
<p><b>Beneficiarios indirectos</b></p> <p>Comunidad educativa (docentes, padres y estudiantes)</p>	

## 8. Objetivos.

<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Especificos</b>
<p>Implementar a los factores para la mejora en la cultura organizacional de las instituciones educativas particulares.</p>	<p>1. Promover a las docentes creencias potenciadores que les permita solucionar problemas.</p>
	<p>2. Elaborar un manual de política de trabajo</p>
	<p>3. Capacitar a los docentes sobre la importancia de los símbolos.</p>
	<p>4. Reestructurar la estructura orgánica de las instituciones educativas particulares en las que los docentes tengan una participación activa.</p>
	<p>5. Elaborar un reglamento de sanciones y reconocimientos con la participación de docentes y directivos.</p>
	<p>6. Concientizar a los docentes para ser un intermediario efectivo en el aspecto académico y económico.</p>

## **9. Resultados esperados**

<b>Objetivo Específico Asociado</b>	<b>Descripción Resultado Esperado</b>
1. Promover a los docentes creencias potenciadores que les permita solucionar problemas.	Se espera docentes motivados e identificados con la institución.
2. Elaborar un manual de política de trabajo.	Trabajarán de manera organizada y planificada para un buen resultado.
3. Capacitar a los docentes sobre la importancia de los símbolos.	Se espera una adecuada cultura organizacional y como consecuencia un buen clima laboral.
4. Reestructurar la estructura orgánica de las instituciones educativas particulares en las que los docentes tengan una participación activa.	Se involucrarán con la gestión y se encaminarán con los objetivos planificados tratando de cumplir lo programado.
5. Elaborar un reglamento de sanciones y reconocimientos con la participación de docentes y directivos.	Que estén bien informados sobre el reglamento de la institución el cual permita reconocer sus logros y llamar la atención de sus faltas.
6. Concientizar a los docentes para ser un intermediario efectivo en el aspecto económico.	Lograr que los docentes se preocupen e involucren en el aspecto económico.

## **10. Planteamiento metodológico**

Se basa en las siguientes estrategias.

## **11. Estrategias de Gestión. Modos en que se organizará el proyecto.**

Las estrategias de gestión que se utilizarán para poder lograr los objetivos planteados y así alcanzar los resultados esperados del proyecto a ejecutar, se aplicará en la lógica de trabajo en equipo, por ello se plantea las siguientes acciones:

- a) Ritos y ceremonias. Empoderamiento de los docentes en capacitaciones, temas de: autoestima, resolución de conflictos, empatía y resiliencia.
- b) Historias y mitos. Participación activa de los docentes en la elaboración del manual de políticas de trabajo.
- c) Elaboración del diagnóstico de las debilidades en infraestructura, lenguaje y representaciones.
- d) Involucramiento de los docentes en la reestructuración de la estructura orgánica de la institución.
- e) Planteamiento de nuevos indicadores de sanciones y reconocimientos.
- f) Reuniones periódicas para una retroalimentación óptima y eficaz

**12. Actividades**

<b><u>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1:</u></b>					
<b>Promover en los docentes creencias potenciadoras que les permitan afrontar y solucionar problemas</b>					
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Inicio y termino (cronograma)</b>		<b>Productos</b>	<b>Cantidad de beneficiarios</b>
1.1.1.Capacitaciones	Director	02 de Febrero	20 de Diciembre	Separatas y copias	60 docentes
	Promotor			Proyector	
“Asumiendo retos”				Laptop	
				Frugos y kekitos	
	Coordinadores				

**OBJETIVO ESPECIFICO 1.2:**

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Inicio y término (cronograma)</b>		<b>Productos</b>	<b>Cantidad de beneficiarios</b>
Reunión de bienvenida	Directivos y coordinadores	02 de Febrero	02 y 03 de Marzo	Trípticos Copias Artículos para sorteo	Docentes antiguos y nuevos

**Objetivo específico 3: Capacitar a los directivos, docentes en utilizar un lenguaje afectivo y expresivo.**

Actividad	Responsable	Inicio y termino (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
Capacitación: <i>“Mejorando mi lenguaje, soy feliz”</i>	Docentes y coordinadores	30 de Marzo	30 de Noviembre (cada dos meses)	-Separatas -Copias -Televisor y DVD -Artículos para sortear con los docentes	- Directivos - Docentes - Padres de familia y estudiantes

**Objetivo:** Reestructurar la estructura orgánica de las IEP en la que los docentes tengan una participación activa.

<b>Actividad:</b> <b>Reunión mensual</b> <b>De los directivos</b>	<b>Directivos promotora y coordinadores</b>	<b>30 de Enero</b>	<b>30 de Diciembre</b>	<b>Agenda de apuntes copias</b>	<b>Docentes, padres y estudiantes (comunidad educativa)</b>
Objeto N°5 Elaboración del Reglamento interno	Directivos Promotor Coordinadores Docentes	Febrero	Marzo	Agenda de apuntes Copias Gaseosas, piqueos	La comunicación educativa
Objeto N°6 Informar a los docentes de la situación económica	Directivos Promotores	Marzo, Julio y Diciembre		Cuadro de alumnos morosos Gaseosa, copias y piqueos	Docentes directivos

### 13. Presupuesto

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el proyecto.

#### a. Gastos presupuestarios:

<b>Actividad asociada (número)</b>	<b>Gastos de operación</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>
1.1.1.	Copias, separatas, kekes y frugos	20	3	60
1.1.2.	Trípticos, copias, artículos de sorteo	20	2	40
1.1.3	Separatas, trípticos, artículos de acorde	20	3	60
1.1.4.	Copias	5	1	5
1.1.5.	Copias, gaseosa, piqueos	20	2	40
1.1.6.	Copias, gaseosa, piqueos	20	2	40
				245
<b>Capacitaciones</b>				1,500
<b>Total</b>				1,745

Gasto total (Operación + Desarrollo Profesional

---

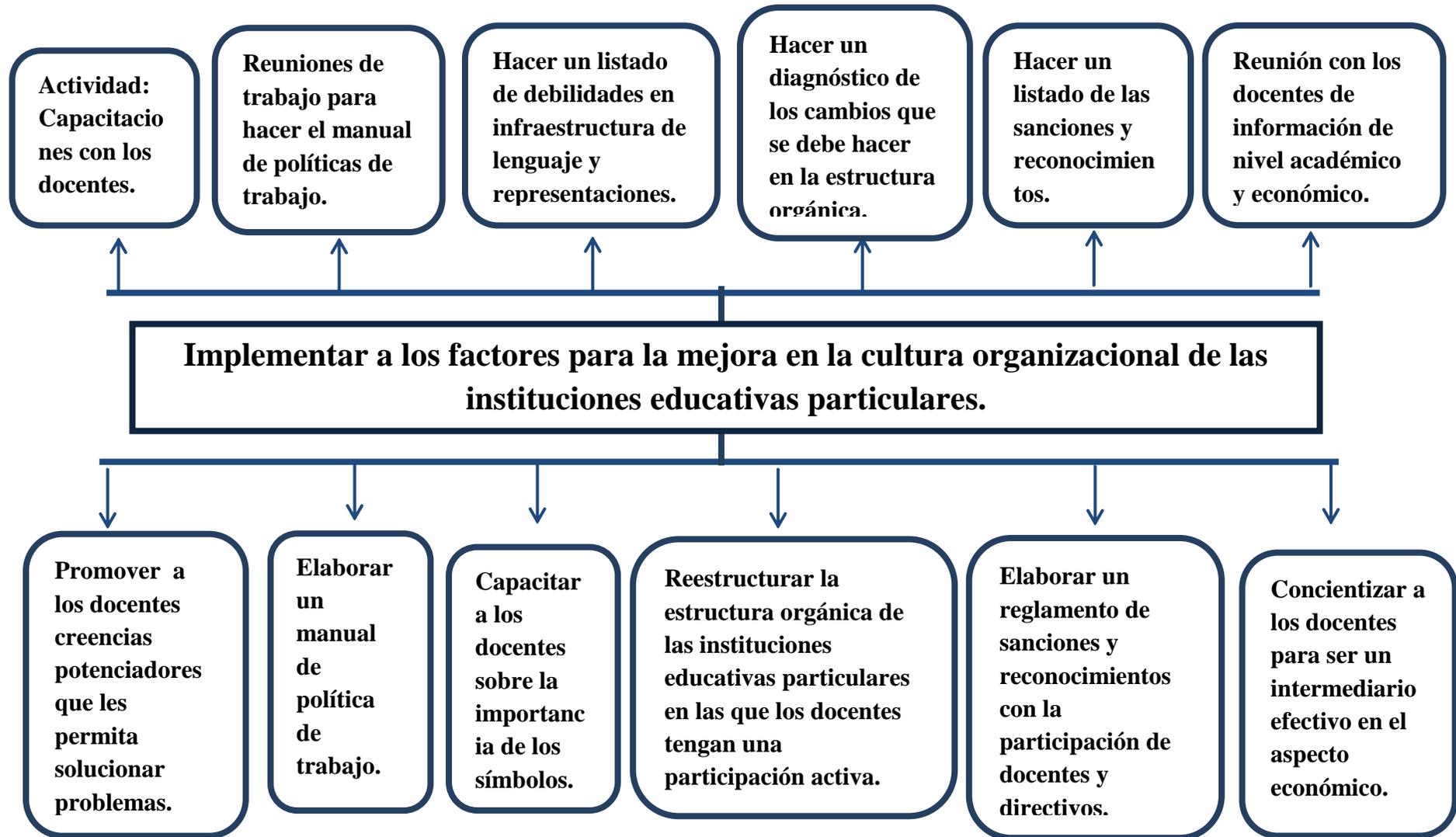
## **14. Sustentabilidad**

Esta propuesta es sustentable ya que al aplicarla se va a reflejar una fuerte cultura organizacional en las instituciones educativas particulares y esto va a tener como consecuencia un buen clima laboral entre los docentes, directivos y toda la comunidad educativa. El objetivo es que se consideren profesionales valorados se trabaje para el bienestar de la sociedad, en equipo.

## Árbol de Problemas



## Árbol de Objetivos



## Referencias

- Barone, S. (2009). *Las estructuras organizacionales: cultural, principios y modelos para la innovación*. Edita: Federación Internacional de Fe y Alegría-Santo Domingo.
- Campos, A. (2017). *Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017*. Lima – Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Coulter, R. (2010). *Administración*. México. Editorial Prentice Hall. Pearson educación.
- Criollo, A. (2012). *Justificación/método científico anderson criollo*. [blogspot.com/2012/08/Justificacion.html](http://blogspot.com/2012/08/Justificacion.html).
- Curay, S. (2016). *La cultura organizacional en los derecho/jerárquicos docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goinochea” de Sullana, año 2015*. Tesis de Maestría en Educación. Universidad de Piura, Perú.
- Chávez, J. (2017). *Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017*. Lima - Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial McGraw HILL. Interamericana Editores.
- Chung, V. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016*. Lima – Perú: Tesis Universidad Peruana Unión.
- Daft, R. (2013). *Teoría y diseño organizacional*. México. Editorial Cengage Learning.
- Deal, T. y Kennedy, A.A. (1982); “Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life”. Addison Wesley-Roadway Ma.
- Díaz, L. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la UGEL Gran Chimú de Cascas, Trujillo 2016*. Trujillo - Perú: Tesis Universidad César Vallejo.

- Diez, E. (2007). *La cultura y la responsabilidad social: binomio estratégico en las organizaciones*. En: *Visión gerencial*. Núm. 2. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545876010>
- Epiquien, M. & Diestra, E. (2013). *Hacia el logro de una investigación cuasi experimental*. Lima: Editorial San Marcos.
- Foucault, M. (1975). *El concepto del poder en Michel Foucault* *Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en ciencias sociales*. Universidad Rafael Bellos Chasin ISSN 1317-0570-Deposito legal pp:1997022U31Vol.8.
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica Argentina*. Editorial Brujos, Primera edición.
- González, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio Pereira*. Pereira – Colombia: Tesis Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández, R. y Otros. (2006) *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición. México. Editorial McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J., (2010). *Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de cambio*. Venezuela. CEC.
- Kirschner, A. (2006). *La responsabilidad social de la Empresa*. En: *Revista Nueva Sociedad*, N8.202, Marzo-Abril, pp.133-142.
- Marcón, R. y Martini, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de la cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad Playa Ancha. Universidad de Oviedo.
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Valencia – España: Tesis Universidad de Valencia.
- Moreno, Ma. (2000). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México. Editorial progreso.
- Muñoz, S. (2018). *Cultura organizacional y el aprendizaje organizacional en los docentes de la RED 3, Rímac 2017*. Lima – Perú: Tesis Universidad Cesar Vallejo.

- Ortiz, J. (2016). *Caracterización de la cultura organizacional de una unidad productora de alimentos lácteos y derivados ubicada en la ciudad de Coatepec, Veracruz – México*”. Granada – España: Tesis Universidad de Granada.
- Robbins, p. Stephens. (2013). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.
- Roca, M. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Buenos aires – Argentina: Tesis Universidad de Belgrano.
- Sanchez,H y Reyes,C (2015).*Metodología y diseños en la investigación científica, quinta edición impreso en Business support Anethsel Lima-Peru.*
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Mexico. Editorial Limusa S.A.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Varo, J.( 2007). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios- Amazonas Editorial ediciones Diaz de Santos, S. Edicion 1,1993.*

## **Anexos**

## **Instrumentos**

## Anexo 1. Instrumento



Introducción.-Este cuestionario nos permite detectar la percepción de los docentes de las diferentes instituciones educativas con respecto a los factores que favorecen la cultura organizacional.

Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05-2018.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1	2	3	4	5				
<b>RITOS Y CEREMONIAS</b>				1	2	3	4	5
1	¿Consideras que los valores fundamentales de tu institución se encuentran en un decálogo de valores?							
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?							
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?							
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?							
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?							
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?							
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?							
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?							
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?							
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?							
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?							
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?							
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?							
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?							
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?							
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?							
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?							
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?							
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?							
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?							
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?							
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?							
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?							
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?							
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?							
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?							
<b>HISTORIAS Y MITOS</b>								
27	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?							
28	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?							
29	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?							
30	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?							
31	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?							
32	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?							

33	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?				
34	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?				
35	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?				
36	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?				
37	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?				
38	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?				
39	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?				
40	¿En tu institución se valora la labor del fundador?				
41	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?				
42	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?				
43	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?				
	<b>SIMBOLOS</b>				
44	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?				
45	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?				
46	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?				
47	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?				
48	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?				
49	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?				
50	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?				
51	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantienen de manera oportuna?				
52	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?				
53	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?				
54	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la Ugel?				
55	¿La Ugel realiza las supervisiones a tu institución?				
56	¿La municipalidad supervisa la licencia de funcionamiento y defensa civil en tu institución?				
57	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?				
58	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?				
59	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?				
60	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?				
61	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?				
62	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?				
63	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?				
64	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?				
65	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?				
66	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?				
67	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?				
68	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad educativa?				
69	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?				
70	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?				
71	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?				
72	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?				
73	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?				
74	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?				
75	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?				
76	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?				
77	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?				

<b>ESTRUCTURA ORGANICA</b>				
78	¿En tu institución existe una administración muy rígida?			
79	¿Consideras que el sistema es muy duro y cerrado?			
80	¿Existe en tu organización mucha formalización?			
81	¿En tu institución todo está normado por leyes?			
82	¿Todas las decisiones están centralizadas?			
83	¿Consideras que tu institución es poca participativa?			
84	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?			
85	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?			
86	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?			
87	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?			
88	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?			
89	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?			
90	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?			
91	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?			
92	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?			
93	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?			
94	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?			
95	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?			
96	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?			
<b>RELACION DE PODER</b>				
97	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?			
98	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?			
99	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?			
100	¿En tu institución consideras que el director y/o promotor utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?			
101	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?			
102	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?			
103	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?			
104	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?			
105	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?			
106	¿Existe en tu institución un poder legítimo?			
107	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?			
108	¿En tu institución existe un organigrama establecido?			
109	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?			
110	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?			
111	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?			
112	¿Consideras que el talento les da poder a los docentes?			
113	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?			
114	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?			
115	¿Considera que tu director y/o promotor posee carisma?			
116	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?			
117	¿Considera que en tu institución se valora la actitud de los docentes?			
118	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?			
<b>SISTEMA DE CONTROL</b>				
119	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?			
120	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?			
121	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?			
122	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?			
123	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?			
124	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?			
125	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?			
126	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?			

127	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?					
128	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?					
129	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?					
130	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?					
131	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?					
132	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?					
133	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?					
134	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?					
135	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?					
136	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?					

## **Validación de Instrumentos**

## Anexo 2. Validación a través de juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita):

**Presente**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado con mención en Educación de la UCV, en la sede Lima norte promoción 2019, aula 416 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Doctorado en educación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de el Agustino, Ugel 05 – 2018** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Cortez Tirapo Guisella Margarita  
D.N.I: 09504020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0353-2018-EPG-UCV-LN

**ANITA MENDOZA ZAVALA**  
Directora  
I.E.P. Santa María Goretti

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO** identificado con DNI N.º 09504020 y código de matrícula N.º 6000151489; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0355-2018-EPG-UCV-LN

**CESAR MURGA RIVERA**  
Director  
I.E.P. Pastores de la Virgen

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO** identificado con DNI N.° 09504020 y código de matrícula N.° 6000151489; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0354-2018-EPG-UCV-LN

**ANGELICA BARTOLO GUTARRA**  
Directora  
I.E.P. San Carlos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO** identificado con DNI N.° 09504020 y código de matrícula N.° 6000151489; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0356-2018-EPG-UCV-LN

**FLOR DE MARÍA REATEGUI DE PORTOCARRERO**  
Directora  
I.E.P. Nuestra Señora María de las Mercedes

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO** identificado con DNI N.º 09504020 y código de matrícula N.º 6000151489; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0357-2018-EPG-UCV-LN

**CESAR AYALA AYLA**  
Director  
I.E.P. Virgen María

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO** identificado con DNI N.º 09504020 y código de matrícula N.º 6000151489; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Venturo Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 1 de junio de 2018

Carta P. 0357-2018-EPG-UCV-LN

**CESAR AYALA AYLA**  
Director  
I.E.P. Virgen María

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GUISELLA MARGARITA CORTEZ TIRAPO identificado con DNI N.º 09504020 y código de matrícula N.º 6000151489; estudiante del Programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DEL AGUSTINO, UGEL 05 - 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Anexo 3. Análisis de validez de contenido

Análisis de validez de contenido Tabla 4

Resultados obtenidos por los jueces							
	exp_1	exp_2	exp_3	exp_4	exp_5	SI	V
It_1	1	1	1	1	1	5	1
it_2	1	1	1	1	1	5	1
It_3	1	1	1	1	1	5	1
It_4	1	1	1	1	1	5	1
It_5	1	1	1	1	1	5	1
It_6	1	1	1	1	1	5	1
It_7	1	1	1	1	1	5	1
It_8	1	1	1	1	1	5	1
It_9	1	1	1	1	1	5	1
It_10	1	1	1	1	1	5	1
It_11	1	1	1	1	1	5	1
It_12	1	1	1	1	1	5	1
it_13	1	1	1	1	1	5	1
it_14	1	1	1	1	1	5	1
it_15	1	1	1	1	1	5	1
it_16	1	1	1	1	1	5	1
it_17	1	1	1	1	1	5	1
it_18	1	1	1	1	1	5	1
it_19	1	1	1	1	1	5	1
it_20	1	1	1	1	1	5	1
it_21	1	1	1	1	1	5	1
it_22	1	1	1	1	1	5	1
it_23	1	1	1	1	1	5	1
it_24	1	1	1	1	1	5	1
it_25	1	1	1	1	1	5	1
it_26	1	1	1	1	1	5	1
it_27	1	1	1	1	1	5	1
it_28	1	1	1	1	1	5	1
it_29	1	1	1	1	1	5	1
it_30	1	1	1	1	1	5	1
it_31	1	1	1	1	1	5	1
it_32	1	1	1	1	1	5	1
it_33	1	1	1	1	1	5	1
it_34	1	1	1	1	1	5	1
it_35	1	1	1	1	1	5	1
it_36	1	1	1	1	1	5	1
it_37	1	1	1	1	1	5	1
it_38	1	1	1	1	1	5	1
it_39	1	1	1	1	1	5	1
it_40	1	1	1	1	1	5	1
it_41	1	1	1	1	1	5	1
it_42	1	1	1	1	1	5	1

it_43	1	1	1	1	1	5	1
it_44	1	1	1	1	1	5	1
it_45	1	1	1	1	1	5	1
it_46	1	1	1	1	1	5	1
it_47	1	1	1	1	1	5	1
it_48	1	1	1	1	1	5	1
it_49	1	1	1	1	1	5	1
it_50	1	1	1	1	1	5	1
it_51	1	1	1	1	1	5	1
it_52	1	1	1	1	1	5	1
it_53	1	1	1	1	1	5	1
it_54	1	1	1	1	1	5	1
it_55	1	1	1	1	1	5	1
it_56	1	1	1	1	1	5	1
it_57	1	1	1	1	1	5	1
it_58	1	1	1	1	1	5	1
it_59	1	1	1	1	1	5	1
it_60	1	1	1	1	1	5	1
it_61	1	1	1	1	1	5	1
it_62	1	1	1	1	1	5	1
it_63	1	1	1	1	1	5	1
it_64	1	1	1	1	1	5	1
it_65	1	1	1	1	1	5	1
it_66	1	1	1	1	1	5	1
it_67	1	1	1	1	1	5	1
it_68	1	1	1	1	1	5	1
it_69	1	1	1	1	1	5	1
it_70	1	1	1	1	1	5	1
it_71	1	1	1	1	1	5	1
it_72	1	1	1	1	1	5	1
it_73	1	1	1	1	1	5	1
it_74	1	1	1	1	1	5	1
it_75	1	1	1	1	1	5	1
it_76	1	1	1	1	1	5	1
it_77	1	1	1	1	1	5	1
it_78	1	1	1	1	1	5	1
it_79	1	1	1	1	1	5	1
it_80	1	1	1	1	1	5	1
it_81	1	1	1	1	1	5	1
it_82	1	1	1	1	1	5	1
it_83	1	1	1	1	1	5	1
it_84	1	1	1	1	1	5	1
it_85	1	1	1	1	1	5	1
it_86	1	1	1	1	1	5	1
it_87	1	1	1	1	1	5	1
it_88	1	1	1	1	1	5	1
it_89	1	1	1	1	1	5	1
it_90	1	1	1	1	1	5	1

it_91	1	1	1	1	1	5	1
it_92	1	1	1	1	1	5	1
it_93	1	1	1	1	1	5	1
it_94	1	1	1	1	1	5	1
it_95	1	1	1	1	1	5	1
it_96	1	1	1	1	1	5	1
it_97	1	1	1	1	1	5	1
it_98	1	1	1	1	1	5	1
it_99	1	1	1	1	1	5	1
it_100	1	1	1	1	1	5	1
it_101	1	1	1	1	1	5	1
it_102	1	1	1	1	1	5	1
it_103	1	1	1	1	1	5	1
it_104	1	1	1	1	1	5	1
it_105	1	1	1	1	1	5	1
it_106	1	1	1	1	1	5	1
it_107	1	1	1	1	1	5	1
it_108	1	1	1	1	1	5	1
it_109	1	1	1	1	1	5	1
it_110	1	1	1	1	1	5	1
it_111	1	1	1	1	1	5	1
it_112	1	1	1	1	1	5	1
it_113	1	1	1	1	1	5	1
it_114	1	1	1	1	1	5	1
it_115	1	1	1	1	1	5	1
it_116	1	1	1	1	1	5	1
it_117	1	1	1	1	1	5	1
it_118	1	1	1	1	1	5	1
it_119	1	1	1	1	1	5	1
it_120	1	1	1	1	1	5	1
it_121	1	1	1	1	1	5	1
it_122	1	1	1	1	1	5	1
it_123	1	1	1	1	1	5	1
it_124	1	1	1	1	1	5	1
it_125	1	1	1	1	1	5	1
it_126	1	1	1	1	1	5	1
it_127	1	1	1	1	1	5	1
it_128	1	1	1	1	1	5	1
it_129	1	1	1	1	1	5	1
it_130	1	1	1	1	1	5	1
it_131	1	1	1	1	1	5	1
it_132	1	1	1	1	1	5	1
it_133	1	1	1	1	1	5	1
it_134	1	1	1	1	1	5	1
it_135	1	1	1	1	1	5	1
it_136	1	1	1	1	1	5	1

#### Anexo 4. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
<b>Título:</b> Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05 - 2018 <b>Autor :</b> Mg. Guisella Cortez Tirapo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál de los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05-2018?  <b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál de los indicadores favorecen al factor ritos y ceremonias?	<b>Objetivo general:</b> Identificar cuál de los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05-2018.  <b>Objetivos específicos:</b> Identificar los indicadores que favorecen al factor ritos y ceremonias.	<b>Hipótesis general:</b> Los factores favorecen a la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares del Agustino, Ugel 05 – 2018.  <b>Hipótesis específicas:</b> Los valores favorecen al factor ritos y ceremonias.	<b>Factor 1: Ritos y Ceremonias</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Ritos y ceremonias</b>	Valores	<b>1 al 12</b>	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Inadecuado (26-60)
				Creencias	<b>13 al 18</b>	A veces (3) Casi Siempre (4)	Poco adecuado (61-95)
				Ceremonias	<b>19 al 26</b>	Siempre (5)	Adecuado (96-130)

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Historias y mitos (17 ítems)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál de los indicadores favorecen al factor historias y mitos?	Identificar los indicadores que favorecen al factor historias y mitos.	El rol del fundador favorece al factor historias y mitos.	Historias y mitos	Leyendas	27 al 30	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (17-39) Poco adecuado (40-62) Adecuado (63-85)
				Normas	31 al 39		
				Rol de fundador	40 al 43		

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 3: Símbolos (34 ítems)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál de los indicadores favorecen al factor símbolos?	Identificar los indicadores que favorecen al factor símbolos.	El lenguaje favorece al factor símbolos.	Símbolos	Artefactos	44 al 61	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (34-79)  Poco adecuado (80-125)  Adecuado (126-170)
				Lenguaje	62 al 67		
				Representaciones	68 al 77		

Problemas Específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas:	Variable 4: Estructura Orgánica (19 ítems)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál de los indicadores favorecen el factor estructura orgánica?	Identificar los indicadores que favorecen al factor estructura orgánica.	La organización orgánica favorece al factor estructura orgánica.	Estructura orgánica	Organización mecanicista	78 al 90	Nunca (1)	Inadecuado (19-44)
				Organización orgánica		91 al 96	Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 5: Relación de Poder (22 ítems)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál de los indicadores favorecen el factor de relación de poder?	Identificar los indicadores que favorecen al factor relación de poder.	El poder de recompensa favorece al factor relación de poder.	Relación de poder	El poder coercitivo	97 al 100	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (22-51)  Poco adecuado (52-81)  Adecuado (82-110)
				El poder de recompensa	101 al 104		
				El poder legítimo	105 al 108		
				El poder de competencia	109 al 114		
				El poder de referencia	115 al 118		

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Factor 6: Sistema de Control (18 ítems)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál de los indicadores favorecen el factor de sistema de control?	Identificar los indicadores que favorecen el factor del sistema de control.	La toma de decisión favorece al factor sistema de control.	Sistemas de control	Sistema de control de calidad	119 al 122	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (18-42)
				Los métodos de control financiero	123 al 125		
				Sistemas de recompensa	126 al 130		Adecuado (68-90)
				Toma de decisión	131 al 136		

## Anexo 5. Varianza total explicada

### Varianza total explicada de Ritos y ceremonias

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,592	36,893	36,893	9,592	36,893	36,893	8,369	32,187	32,187
2	5,210	20,039	56,932	5,210	20,039	56,932	4,053	15,587	47,774
3	2,797	10,759	67,691	2,797	10,759	67,691	3,886	14,946	62,720
4	1,940	7,460	75,151	1,940	7,460	75,151	2,578	9,914	72,634
5	1,216	4,679	79,829	1,216	4,679	79,829	1,871	7,195	79,829
6	,967	3,721	83,550						
7	,759	2,920	86,469						
8	,641	2,465	88,935						
9	,468	1,800	90,734						
10	,407	1,564	92,298						
11	,347	1,336	93,634						
12	,237	,912	94,546						
13	,230	,886	95,432						
14	,204	,786	96,218						
15	,179	,688	96,906						
16	,137	,526	97,432						
17	,112	,429	97,862						
18	,109	,419	98,281						
19	,100	,385	98,665						
20	,086	,332	98,997						
21	,066	,253	99,250						
22	,059	,229	99,478						
23	,050	,193	99,671						
24	,037	,144	99,816						
25	,030	,114	99,929						
26	,018	,071	100,000						

**Varianza total explicada Historias y mitos**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,177	59,862	59,862	10,177	59,862	59,862	7,856	46,212	46,212
2	2,506	14,739	74,601	2,506	14,739	74,601	3,571	21,008	67,219
3	1,338	7,870	82,471	1,338	7,870	82,471	2,593	15,251	82,471
4	,951	5,595	88,065						
5	,447	2,631	90,696						
6	,439	2,580	93,276						
7	,268	1,575	94,851						
8	,225	1,325	96,176						
9	,155	,913	97,089						
10	,140	,822	97,912						
11	,099	,584	98,496						
12	,078	,456	98,952						
13	,053	,313	99,265						
14	,050	,292	99,557						
15	,034	,202	99,760						
16	,027	,160	99,920						
17	,014	,080	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Varianza total explicada Símbolos**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,861	29,004	29,004	9,861	29,004	29,004	6,767	19,903	19,903
2	4,416	12,989	41,993	4,416	12,989	41,993	5,690	16,734	36,636
3	3,081	9,062	51,055	3,081	9,062	51,055	4,902	14,418	51,055
4	2,490	7,322	58,377						
5	2,000	5,882	64,259						
6	1,747	5,139	69,397						
7	1,182	3,476	72,873						
8	1,108	3,258	76,131						
9	,998	2,935	79,065						
10	,923	2,715	81,780						
11	,841	2,474	84,254						
12	,791	2,326	86,580						
13	,617	1,813	88,394						
14	,559	1,645	90,039						
15	,458	1,346	91,385						
16	,441	1,296	92,680						
17	,333	,981	93,661						
18	,289	,849	94,510						
19	,247	,725	95,235						
20	,241	,707	95,942						
21	,204	,601	96,544						
22	,183	,538	97,082						
23	,171	,504	97,586						
24	,143	,420	98,006						
25	,129	,378	98,384						
26	,102	,299	98,683						
27	,089	,260	98,943						
28	,086	,252	99,195						
29	,065	,191	99,386						
30	,056	,165	99,551						
31	,053	,155	99,707						

32	,043	,126	99,833
33	,034	,099	99,931
34	,023	,069	100,000

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Varianza total explicada Estructura orgánica**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,645	40,235	40,235	7,645	40,235	40,235	6,527	34,354	34,354
2	4,268	22,462	62,697	4,268	22,462	62,697	5,385	28,343	62,697
3	2,023	10,649	73,346						
4	1,722	9,061	82,407						
5	,867	4,562	86,969						
6	,486	2,557	89,526						
7	,413	2,176	91,702						
8	,393	2,067	93,769						
9	,265	1,394	95,163						
10	,244	1,285	96,448						
11	,182	,960	97,409						
12	,127	,670	98,079						
13	,110	,577	98,656						
14	,090	,474	99,130						
15	,065	,341	99,471						
16	,036	,189	99,660						
17	,028	,146	99,806						
18	,023	,119	99,925						
19	,014	,075	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Varianza total explicada Relación de Poder**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,610	30,045	30,045	6,610	30,045	30,045	3,909	17,766	17,766
2	3,760	17,092	47,137	3,760	17,092	47,137	3,683	16,740	34,506
3	2,584	11,744	58,880	2,584	11,744	58,880	3,586	16,301	50,807
4	1,857	8,443	67,323	1,857	8,443	67,323	2,862	13,010	63,817
5	1,482	6,736	74,059	1,482	6,736	74,059	2,253	10,242	74,059
6	1,060	4,819	78,879						
7	,928	4,216	83,095						
8	,728	3,309	86,404						
9	,540	2,455	88,859						
10	,507	2,303	91,162						
11	,407	1,849	93,010						
12	,366	1,664	94,674						
13	,257	1,167	95,841						
14	,195	,888	96,730						
15	,162	,736	97,466						
16	,129	,585	98,051						
17	,112	,509	98,560						
18	,107	,485	99,045						
19	,094	,426	99,471						
20	,054	,246	99,717						
21	,037	,168	99,885						
22	,025	,115	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Varianza total explicada Sistemas de control**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,254	40,302	40,302	7,254	40,302	40,302	4,478	24,878	24,878
2	2,902	16,124	56,425	2,902	16,124	56,425	4,134	22,968	47,846
3	1,885	10,471	66,897	1,885	10,471	66,897	2,419	13,442	61,288
4	1,146	6,366	73,262	1,146	6,366	73,262	2,155	11,975	73,262
5	,905	5,029	78,291						
6	,832	4,622	82,913						
7	,715	3,970	86,883						
8	,443	2,464	89,347						
9	,391	2,172	91,519						
10	,378	2,101	93,619						
11	,243	1,349	94,969						
12	,210	1,165	96,134						
13	,187	1,040	97,174						
14	,155	,859	98,034						
15	,141	,785	98,819						
16	,092	,512	99,331						
17	,079	,441	99,771						
18	,041	,229	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Anexo 6 Comunalidades

Tabla 18

*Comunalidades para el factor ritos y ceremonias*

	Inicial	Extracción
It_1	1,000	,837
It_2	1,000	,766
It_3	1,000	,886
It_4	1,000	,874
It_5	1,000	,815
It_6	1,000	,757
It_7	1,000	,861
It_8	1,000	,896
It_9	1,000	,906
It_100	1,000	,858
It_11	1,000	,816
It_12	1,000	,534
It_13	1,000	,754
It_14	1,000	,923
It_15	1,000	,921
It_16	1,000	,717
It_17	1,000	,414
It_18	1,000	,675
It_19	1,000	,860
It_20	1,000	,772
It_21	1,000	,791
It_22	1,000	,760

It_23	1,000	,762
It_24	1,000	,913
It_25	1,000	,883

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 19

*Comunalidades para el factor historias y mitos*

	Inicial	Extracción
It_1	1,000	,549
It_2	1,000	,780
It_3	1,000	,916
It_4	1,000	,937
It_5	1,000	,820
It_6	1,000	,916
It_7	1,000	,908
It_8	1,000	,943
It_9	1,000	,844
It_10	1,000	,856
It_11	1,000	,866
It_12	1,000	,783
It_13	1,000	,739
It_14	1,000	,789
It_15	1,000	,786
It_16	1,000	,766
It_17	1,000	,823

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 20

*Comunalidades para el factor símbolos.*

	Inicial	Extracción
lt_1	1,000	,710
it_2	1,000	,493
lt_3	1,000	,824
lt_4	1,000	,773
lt_5	1,000	,816
lt_6	1,000	,834
lt_7	1,000	,784
lt_8	1,000	,764
lt_9	1,000	,217
lt_10	1,000	,625
lt_11	1,000	,450
lt_12	1,000	,665
lt_13	1,000	,416
lt_14	1,000	,177

lt_15	1,000	,055
lt_16	1,000	,768
lt_17	1,000	,228
lt_18	1,000	,105
lt_19	1,000	,398
lt_20	1,000	,440
lt_21	1,000	,690
lt_22	1,000	,835
lt_23	1,000	,575
lt_24	1,000	,289
lt_25	1,000	,563
lt_26	1,000	,261
lt_27	1,000	,048
lt_28	1,000	,072
lt_29	1,000	,295
lt_30	1,000	,722
lt_31	1,000	,414
lt_32	1,000	,691

It_33	1,000	,613
It_34	1,000	,749

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 21

*Comunalidades para el factor estructura orgánica*

---

	Inicial	Extracción
It_1	1,000	,845
It_2	1,000	,907
It_3	1,000	,837
It_4	1,000	,841
It_5	1,000	,880
It_6	1,000	,814
It_7	1,000	,083
It_8	1,000	,310
It_9	1,000	,203
It_10	1,000	,726

It_11	1,000	,499
It_12	1,000	,468
It_13	1,000	,699
It_14	1,000	,608
It_15	1,000	,149
It_16	1,000	,727
It_17	1,000	,786
It_18	1,000	,730
It_19	1,000	,799

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 22

*Comunalidades para el factor relación de poder*

---

	Inicial	Extracción
It_1	1,000	,691
It_2	1,000	,719
It_3	1,000	,646
It_4	1,000	,823
It_5	1,000	,775
It_6	1,000	,802

It_7	1,000	,901
It_8	1,000	,856
It_9	1,000	,819
It_10	1,000	,876
It_11	1,000	,907
It_12	1,000	,727
It_13	1,000	,542
It_14	1,000	,803
It_15	1,000	,586
It_16	1,000	,848
It_17	1,000	,576
It_18	1,000	,800
It_19	1,000	,634
It_20	1,000	,590
It_21	1,000	,659
It_22	1,000	,716

---

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Tabla 23

*Comunalidades para el factor sistemas de control*

	Inicial	Extracción
It_1	1,000	,797
It_2	1,000	,790
It_3	1,000	,752
It_4	1,000	,624
It_5	1,000	,680
It_6	1,000	,800
It_7	1,000	,577
It_8	1,000	,455
It_9	1,000	,723
It_10	1,000	,771
It_11	1,000	,741
It_12	1,000	,726
It_13	1,000	,705
It_14	1,000	,692
It_15	1,000	,844
It_16	1,000	,711
It_17	1,000	,930
It_18	1,000	,869

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 VALORES</b>								
1	¿Consideras que los valores fundamentales de la institución se encuentran en un decálogo de valores?	✓		✓		✓		
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?	✓		✓		✓		
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?	✓		✓		✓		
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?	✓		✓		✓		
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?	✓		✓		✓		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?	✓		✓		✓		
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?	✓		✓		✓		
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CREENCIAS</b>								
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?	✓		✓		✓		
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 RITOS Y CEREMONIAS</b>								
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?	✓		✓		✓		
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?	✓		✓		✓		
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?	✓		✓		✓		
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?	✓		✓		✓		
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?	✓		✓		✓		

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: PERALTA MARTINEZ, MAYKHA    DNI: 09972216

Especialidad del validador: GESTION EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HISTORIAS Y MITOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 LEYENDAS</b>								
1	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?	/		/		/		
2	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?	/		/		/		
3	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?	/		/		/		
4	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 NORMAS</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?	/		/		/		
6	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?	/		/		/		
7	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?	/		/		/		
8	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?	/		/		/		
9	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?	/		/		/		
10	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?	/		/		/		
11	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?	/		/		/		
12	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?	/		/		/		
13	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 ROL DEL FUNDADOR</b>								
14	¿En tu institución se valora la labor del fundador?	/		/		/		
15	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?	/		/		/		
16	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?	/		/		/		
17	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SU FICICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: PERALTA MARTINEZ, MAYKHOL    DNI: 09972216

Especialidad del validador: GESTION EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SIMBOLOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ARTEFACTO</b>								
1	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?	✓		✓		✓		
3	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantiene de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
11	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la UGEL?	✓		✓		✓		
12	¿La UGEL realiza las supervisiones a tu institución?	✓		✓		✓		
13	¿La Municipalidad supervisa la Licencia de Funcionamiento y Defensa Civil en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?	✓		✓		✓		
17	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 LENGUAJE</b>								
19	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?	✓		✓		✓		
20	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?	✓		✓		✓		
22	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?	✓		✓		✓		
23	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3 SIMBOLOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad educativa?	/		/		/	
26	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?	/		/		/	
27	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?	/		/		/	
28	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?	/		/		/	
29	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?	/		/		/	
30	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?	/		/		/	
31	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?	/		/		/	
32	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?	/		/		/	
33	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?	/		/		/	
34	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?	/		/		/	

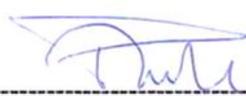
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: PERALTA MARTINEZ, MAYKHOL    DNI: 09572216

Especialidad del validador: GESTION EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRUCTURA ORGANICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACIÓN MECANICISTA</b>								
1	¿En tu institución existe una administración muy rígida?	///		///		///		
2	¿Considera que el sistema es muy duro y cerrado?	///		///		///		
3	¿Existe en tu organización mucha formalización?	///		///		///		
4	¿En tu institución todo está normado por leyes?	///		///		///		
5	¿Todas las decisiones están centralizadas?	///		///		///		
6	¿Consideras que tu institución es poca participativa?	///		///		///		
7	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?	///		///		///		
8	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?	///		///		///		
9	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?	///		///		///		
10	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?	///		///		///		
11	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?	///		///		///		
12	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?	///		///		///		
13	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?	///		///		///		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ORGANICA</b>								
14	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?	///		///		///		
15	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?	///		///		///		
16	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?	///		///		///		
17	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?	///		///		///		
18	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?	///		///		///		
19	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?	///		///		///		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*SI NO Suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *PERALTA MARTINEZ, MOYCHO*

DNI: *09972216*

Especialidad del validador: *GESTION EDUCATIVA*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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



Firma del Experto Informante.

*22* de *Febrero* del 20*18*

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACION DE PODER

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 PODER COERCITIVO</b>								
1	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución consideras que el director utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 PODER DE RECOMPENSA</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?	✓		✓		✓		
7	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 PODER LEGITIMO</b>								
9	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe en tu institución un poder legítimo?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?	✓		✓		✓		
12	¿En tu institución existe un organigrama establecido?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4 PODER DE COMPETENCIA</b>								
13	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que el talento les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5 PODER REFERENCIA</b>								
19	¿Consideras que tu director y/o promotor posee carisma?	✓		✓		✓		
20	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?	✓		✓		✓		
21	¿Consideras que en tu institución se valora la actitud de los docentes?	✓		✓		✓		
22	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

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

Rosalba Martínez, M.Dy.Kel

DNI:

09972816

Especialidad del validador:

GESTIÓN EDUCATIVA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.

22 de Febrero del 2018

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD</b>							
1	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 METODOS DE CONTROL FINANCIERO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?	✓		✓		✓		
6	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?	✓		✓		✓		
7	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 SISTEMAS DE RECOMPENSA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?	✓		✓		✓		
11	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?	✓		✓		✓		
12	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 TOMA DE DECISIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
16	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RITOS Y CEREMONIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 VALORES</b>								
1	¿Consideras que los valores fundamentales de la institución se encuentran en un decálogo de valores?	✓		✓		✓		
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?	✓		✓		✓		
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?	✓		✓		✓		
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?	✓		✓		✓		
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?	✓		✓		✓		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?	✓		✓		✓		
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?	✓		✓		✓		
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 CREENCIAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?	✓		✓		✓		
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 RITOS Y CEREMONIAS</b>								
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?	✓		✓		✓		
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?	✓		✓		✓		
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?	✓		✓		✓		
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?	✓		✓		✓		
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?	✓		✓		✓		

P

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Gerardo Duro Felguera    DNI: 31169552

Especialidad del validador: Docente de Pedagogía

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HISTORIAS Y MITOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 LEYENDAS</b>								
1	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 NORMAS</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?	✓		✓		✓		
8	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?	✓		✓		✓		
9	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?	✓		✓		✓		
10	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?	✓		✓		✓		
11	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?	✓		✓		✓		
13	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 ROL DEL FUNDADOR</b>								
14	¿En tu institución se valora la labor del fundador?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?	✓		✓		✓		

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: Gonzalo Osorio Telya    DNI: 34169557

Especialidad del validador: Docente Artístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

  
Firma del Experto Informante.

.....de.....del 20....

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SIMBOLOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 ARTEFACTO</b>								
1	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?	✓		✓		✓		
3	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantiene de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
11	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la UGEL?	✓		✓		✓		
12	¿La UGEL realiza las supervisiones a tu institución?	✓		✓		✓		
13	¿La Municipalidad supervisa la Licencia de Funcionamiento y Defensa Civil en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?	✓		✓		✓		
17	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 LENGUAJE</b>								
19	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?	✓		✓		✓		
20	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?	✓		✓		✓		
22	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?	✓		✓		✓		
23	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 SIMBOLOS</b>								
25	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad?	✓		✓		✓		

	educativa?	✓		✓		✓	
26	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?	✓		✓		✓	
27	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?	✓		✓		✓	
29	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?	✓		✓		✓	
30	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?	✓		✓		✓	
31	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?	✓		✓		✓	
32	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?	✓		✓		✓	
33	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?	✓		✓		✓	
34	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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: Gerardo Osco Felipe ..... DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente Metodólogo .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

.....de.....del 2018

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRUCTURA ORGANICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACIÓN MECANICISTA</b>								
1	¿En tu institución existe una administración muy rígida?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el sistema es muy duro y cerrado?	✓		✓		✓		
3	¿Existe en tu organización mucha formalización?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución todo está normado por leyes?	✓		✓		✓		
5	¿Todas las decisiones están centralizadas?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que tu institución es poca participativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?	✓		✓		✓		
13	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ORGANICA</b>								
14	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?	✓		✓		✓		
16	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?	✓		✓		✓		
18	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?	✓		✓		✓		
19	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?	✓		✓		✓		

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: *Guillermo Oscar Felipa*

DNI: *31169557*

Especialidad del validador: *Docente Metodología*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

-----  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACION DE PODER**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 PODER COERCITIVO</b>								
1	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución consideras que el director utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 PODER DE RECOMPENSA</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?	✓		✓		✓		
7	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 PODER LEGÍTIMO</b>								
9	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe en tu institución un poder legítimo?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?	✓		✓		✓		
12	¿En tu institución existe un organigrama establecido?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 PODER DE COMPETENCIA</b>								
13	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que el talento les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5 PODER REFERENCIA</b>								
19	¿Consideras que tu director y/o promotor posee carisma?	✓		✓		✓		
20	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?	✓		✓		✓		
21	¿Consideras que en tu institución se valora la actitud de los docentes?	✓		✓		✓		
22	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): May suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Guillermo Osorio Felipa    DNI: 31469557

Especialidad del validador: Docente metodología

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

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

.....de.....del 20....

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD</b>								
1	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 METODOS DE CONTROL FINANCIERO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?	✓		✓		✓		
6	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?	✓		✓		✓		
7	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 SISTEMAS DE RECOMPENSA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?	✓		✓		✓		
11	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?	✓		✓		✓		
12	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 TOMA DE DECISIONES</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
16	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

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: Gonzalo Osorio Felipe ..... DNI: 34169557 .....

Especialidad del validador: Docente Psicológico .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

-----  
  
Firma del Experto Informante.

.....de.....del 20....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RITOS Y CEREMONIAS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 VALORES</b>								
1	¿Consideras que los valores fundamentales de la institución se encuentran en un decálogo de valores?	✓		✓		✓		
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?	✓		✓		✓		
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?	✓		✓		✓		
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?	✓		✓		✓		
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?	✓		✓		✓		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?	✓		✓		✓		
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?	✓		✓		✓		
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CREENCIAS</b>								
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?	✓		✓		✓		
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 RITOS Y CEREMONIAS</b>								
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?	✓		✓		✓		
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?	✓		✓		✓		
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?	✓		✓		✓		
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?	✓		✓		✓		
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Patricia Elmán Tejeda    DNI: 40042433

Especialidad del validador Dr. en Educación

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HISTORIAS Y MITOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 LEYENDAS</b>								
1	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 NORMAS</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?	✓		✓		✓		
8	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?	✓		✓		✓		
9	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?	✓		✓		✓		
10	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?	✓		✓		✓		
11	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?	✓		✓		✓		
13	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 ROL DEL FUNDADOR</b>								
14	¿En tu institución se valora la labor del fundador?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Rafael Espinosa Yelvi    DNI: 7004370

Especialidad del validador: Psicología en Gestión

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.  
22 de octubre del 2018

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SIMBOLOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ARTEFACTO</b>								
1	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?	✓		✓		✓		
3	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantiene de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
11	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la UGEL?	✓		✓		✓		
12	¿La UGEL realiza las supervisiones a tu institución?	✓		✓		✓		
13	¿La Municipalidad supervisa la Licencia de Funcionamiento y Defensa Civil en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?	✓		✓		✓		
17	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 LENGUAJE</b>								
19	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?	✓		✓		✓		
20	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?	✓		✓		✓		
22	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?	✓		✓		✓		
23	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 SIMBOLOS</b>								
25	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad?	✓		✓		✓		

	educativa?	✓		✓		✓	
26	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?	✓		✓		✓	
27	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?	✓		✓		✓	
29	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?	✓		✓		✓	
30	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?	✓		✓		✓	
31	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?	✓		✓		✓	
32	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?	✓		✓		✓	
33	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?	✓		✓		✓	
34	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

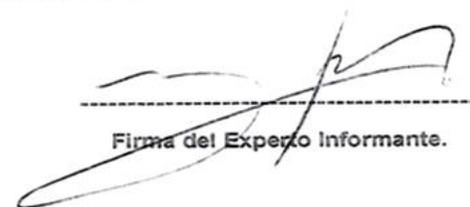
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Olivia Fernández J. P.    DNI: 40042913

Especialidad del validador: Docente en Educación

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

14 de 27 del 2013

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRUCTURA ORGANICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACIÓN MECANICISTA</b>								
1	¿En tu institución existe una administración muy rígida?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el sistema es muy duro y cerrado?	✓		✓		✓		
3	¿Existe en tu organización mucha formalización?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución todo está normado por leyes?	✓		✓		✓		
5	¿Todas las decisiones están centralizadas?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que tu institución es poca participativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?	✓		✓		✓		
13	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ORGANICA</b>								
14	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?	✓		✓		✓		
16	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?	✓		✓		✓		
18	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?	✓		✓		✓		
19	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Placencia Elvira de Valdivia    DNI: 40042955

Especialidad del validador: Psicología Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACION DE PODER

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 PODER COERCITIVO</b>								
1	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución consideras que el director utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 PODER DE RECOMPENSA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?	✓		✓		✓		
7	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 PODER LEGITIMO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe en tu institución un poder legítimo?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?	✓		✓		✓		
12	¿En tu institución existe un organigrama establecido?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 PODER DE COMPETENCIA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que el talento les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5 PODER REFERENCIA</b>								
19	¿Consideras que tu director y/o promotor posee carisma?	✓		✓		✓		
20	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?	✓		✓		✓		
21	¿Consideras que en tu institución se valora la actitud de los docentes?	✓		✓		✓		
22	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Patricia Elizalde y Valdivia    DNI: 40042453

Especialidad del validador Dr. en Educación

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD</b>							
1	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 METODOS DE CONTROL FINANCIERO</b>							
5	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?	✓		✓		✓		
6	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?	✓		✓		✓		
7	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 SISTEMAS DE RECOMPENSA</b>							
8	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?	✓		✓		✓		
11	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?	✓		✓		✓		
12	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4 TOMA DE DECISIONES</b>							
13	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
16	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Patricia Fernández Y. P. V.    DNI: 40043453

Especialidad del validador Dr. en Educación

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RITOS Y CEREMONIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 VALORES</b>								
1	¿Consideras que los valores fundamentales de la institución se encuentran en un decálogo de valores?	✓		✓		✓		
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?	✓		✓		✓		
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?	✓		✓		✓		
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?	✓		✓		✓		
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?	✓		✓		✓		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?	✓		✓		✓		
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?	✓		✓		✓		
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CREENCIAS</b>								
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?	✓		✓		✓		
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 RITOS Y CEREMONIAS</b>								
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?	✓		✓		✓		
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?	✓		✓		✓		
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?	✓		✓		✓		
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?	✓		✓		✓		
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): superior

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Bonéz Luis Luis ..... DNI: 0801201 .....

Especialidad del validador: Metodología exp. en factu .....

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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

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

.....de.....del 20....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HISTORIAS Y MITOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 LEYENDAS</b>								
1	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 NORMAS</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?	✓		✓		✓		
8	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?	✓		✓		✓		
9	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?	✓		✓		✓		
10	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?	✓		✓		✓		
11	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?	✓		✓		✓		
13	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 ROL DEL FUNDADOR</b>								
14	¿En tu institución se valora la labor del fundador?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Roberto Espinosa ..... DNI: 0801210 .....

Especialidad del validador: Psicología, Esp. en Gest. .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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


  
 Firma del Experto Informante.

.....de.....del 20....

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SIMBOLOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ARTEFACTO</b>								
1	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?	✓		✓		✓		
3	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantiene de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
11	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la UGEL?	✓		✓		✓		
12	¿La UGEL realiza las supervisiones a tu institución?	✓		✓		✓		
13	¿La Municipalidad supervisa la Licencia de Funcionamiento y Defensa Civil en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?	✓		✓		✓		
17	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 LENGUAJE</b>								
19	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?	✓		✓		✓		
20	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?	✓		✓		✓		
22	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?	✓		✓		✓		
23	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 SIMBOLOS</b>								
25	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad?	✓		✓		✓		

	educativa?	✓		✓		✓	
26	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?	✓		✓		✓	
27	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?	✓		✓		✓	
29	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?	✓		✓		✓	
30	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?	✓		✓		✓	
31	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?	✓		✓		✓	
32	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?	✓		✓		✓	
33	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?	✓		✓		✓	
34	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Núñez Liz Juy* ..... DNI: *0801207* .....

Especialidad del validador: *Metodólogo, esp en gestión* .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>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

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

.....de.....del 2018

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRUCTURA ORGANICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACIÓN MECANICISTA</b>								
1	¿En tu institución existe una administración muy rígida?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el sistema es muy duro y cerrado?	✓		✓		✓		
3	¿Existe en tu organización mucha formalización?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución todo está normado por leyes?	✓		✓		✓		
5	¿Todas las decisiones están centralizadas?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que tu institución es poca participativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?	✓		✓		✓		
13	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ORGANICA</b>								
14	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?	✓		✓		✓		
16	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?	✓		✓		✓		
18	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?	✓		✓		✓		
19	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Nunez Liz Juw*

DNI: *0801201*

Especialidad del validador: *Administración, esp. en gestión*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACION DE PODER

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 PODER COERCITIVO</b>								
1	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución consideras que el director utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 PODER DE RECOMPENSA</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?	✓		✓		✓		
7	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 PODER LEGITIMO</b>								
9	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe en tu institución un poder legítimo?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?	✓		✓		✓		
12	¿En tu institución existe un organigrama establecido?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4 PODER DE COMPETENCIA</b>								
13	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que el talento les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5 PODER REFERENCIA</b>								
19	¿Consideras que tu director y/o promotor posee carisma?	✓		✓		✓		
20	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?	✓		✓		✓		
21	¿Consideras que en tu institución se valora la actitud de los docentes?	✓		✓		✓		
22	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Núñez Luz Luis* ..... DNI: *28012101*

Especialidad del validador: *Metodólogo, espec en gestión* .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD</b>							
1	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 METODOS DE CONTROL FINANCIERO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?	✓		✓		✓		
6	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?	✓		✓		✓		
7	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 SISTEMAS DE RECOMPENSA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?	✓		✓		✓		
11	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?	✓		✓		✓		
12	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 TOMA DE DECISIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
16	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *Domestico Luis* ..... DNI: *0801201* .....

Especialidad del validador: *Psicología, esp. en gestión* .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RITOS Y CEREMONIAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 VALORES</b>								
1	¿Consideras que los valores fundamentales de la institución se encuentran en un decálogo de valores?	✓		✓		✓		
2	¿Los valores fundamentales se comunican ampliamente en tu institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los valores son comunicados oportunamente?	✓		✓		✓		
4	¿Los valores se aplican en el trabajo diario?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el director y/o promotor de la institución aplica un liderazgo basado en valores?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se trata a todos de forma equitativa?	✓		✓		✓		
7	¿Se instituye programas de capacitación de valores?	✓		✓		✓		
8	¿Se refuerzan continuamente los valores éticos por medio de conductas cotidianas rituales y ceremonias?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se preocupan por las relaciones mutuamente respetuosas?	✓		✓		✓		
10	¿Se supervisa el cumplimiento de dichos valores?	✓		✓		✓		
11	¿Se reconoce y valora el cumplimiento de estos valores?	✓		✓		✓		
12	¿Se prioriza con la práctica de los valores encima de los intereses personales?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CREENCIAS</b>								
13	¿Consideras que los docentes de tu institución creen que la infraestructura es lo más importante?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución creen que los títulos pedagógicos son más importantes que los valores éticos?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideran que la acumulación de conocimientos en los estudiantes es prioritario?	✓		✓		✓		
16	¿En tu institución el director y/o promotor cree que nunca es tarde para estudiar?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que tu institución puede aperturar sucursales?	✓		✓		✓		
18	¿En tu institución se considera uno mismo su propia competencia?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 RITOS Y CEREMONIAS</b>								
19	¿En tu institución se realiza reuniones con los nuevos docentes?	✓		✓		✓		
20	¿En las reuniones de inducción se informa la visión, misión y valores de la institución?	✓		✓		✓		
21	¿En tu institución se realizan reuniones de bienvenida?	✓		✓		✓		
22	¿En la reunión de bienvenida se programa y organiza el plan anual de trabajo y la calendarización de actividades?	✓		✓		✓		
23	¿En tu institución se celebran los cumpleaños de los docentes?	✓		✓		✓		
24	¿Consideras que los docentes se sienten motivados con esta celebración?	✓		✓		✓		
25	¿En tu institución se realizan reuniones de confraternidad como (día de la mujer, día del maestro, fiestas patrias, aniversario, navidad)?	✓		✓		✓		
26	¿Consideras que estas reuniones de confraternidad refuerzan los lazos de amistad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D<sup>o</sup>/ Mg: ANGEL SANCIBARRAN YALBAZ    DNI: 19873537

Especialidad del validador: Psicología - Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HISTORIAS Y MITOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 LEYENDAS</b>								
1	¿Las leyendas sobre la creación de la institución son conocidas por todos los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo ingresa un nuevo docente se le cuenta leyendas sobre la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que las leyendas tienen un mensaje positivo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que el mensaje de las leyendas se identifica con la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 NORMAS</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se planifican los objetivos?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se planifican los objetivos de acuerdo a la realidad?	✓		✓		✓		
7	¿La planificación de objetivos se hace en equipo?	✓		✓		✓		
8	¿Se considera que los objetivos planificados se cumplen?	✓		✓		✓		
9	¿Se reestructura los objetivos cuando no se cumplen?	✓		✓		✓		
10	¿Se informa oportunamente de los objetivos logrados?	✓		✓		✓		
11	¿El manual de política de trabajo se adapta a la realidad?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que se cumplen las normas establecidas?	✓		✓		✓		
13	¿El incumplimiento de las normas genera sanciones?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 ROL DEL FUNDADOR</b>								
14	¿En tu institución se valora la labor del fundador?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución consideras que la labor que ha desempeñado el director y/o promotor se refleja como parte de la historia?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los docentes se identifican con los objetivos del fundador?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que los docentes sienten admiración por el fundador?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*✓ HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sr/Mg: *ANGEL LOURDIANO MALDONADO*    DNI: *19873537*

Especialidad del validador: *Psicología - Psicoeducación*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

  
Firma del Experto Informante.

.....de.....del 20....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SIMBOLOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 ARTEFACTO</b>								
1	¿En tu institución se instalan aulas inteligentes para el desarrollo de las clases?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se trabajan clases audiovisuales mediante el uso de proyector?	✓		✓		✓		
3	¿Las clases de computación el mayor tiempo se da en la sala de cómputo?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que las computadoras están recibiendo mantenimiento adecuado y oportuno?	✓		✓		✓		
5	¿Consideras que la fachada de tu institución refleja su misión?	✓		✓		✓		
6	¿En tu institución se preocupa por renovar y mantener la fachada?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que las aulas se pintan y mantienen de manera permanente?	✓		✓		✓		
8	¿Los patios y pasadizos se renuevan y mantiene de manera oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución cuenta con las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes conocen el uso y la importancia de las luces de emergencia y señalización?	✓		✓		✓		
11	¿En tu institución se trabaja con las normas que se rigen por la UGEL?	✓		✓		✓		
12	¿La UGEL realiza las supervisiones a tu institución?	✓		✓		✓		
13	¿La Municipalidad supervisa la Licencia de Funcionamiento y Defensa Civil en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿En tu institución el uso, mantenimiento de extintores se hace de manera permanente?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución los docentes se capacitan y actualizan para estar al día con las innovaciones pedagógicas?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que los contenidos de las programaciones curriculares son adaptados de acuerdo a la realidad del educando?	✓		✓		✓		
17	¿En tu institución se dictan talleres extracurriculares: danza, karate, ballet?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que los talleres son dictados por docentes capacitados?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2 LENGUAJE</b>								
19	¿El lenguaje usado de los docentes con los padres de familia es moderado y educado?	✓		✓		✓		
20	¿Utilizas expresiones educadas (por favor, gracias) con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
21	¿El lenguaje utilizado del director y/o promotor carece de relación afectiva?	✓		✓		✓		
22	¿Consideras que los coordinadores utilizan un lenguaje que no expresa emociones?	✓		✓		✓		
23	¿Consideras que en tu institución los docentes demuestran cariño y respeto?	✓		✓		✓		
24	¿Los docentes en tu institución son tratados con amabilidad y cariño?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 SIMBOLOS</b>								
25	¿Consideras que el logotipo es conocido por toda la comunidad?	✓		✓		✓		

	educativa?	✓		✓		✓	
26	¿El logotipo de tu institución se visualiza en todos los documentos emitidos?	✓		✓		✓	
27	¿Consideras que los colores que representan se visualizan en las paredes de la institución?	✓		✓		✓	
28	¿En tu institución la fachada está pintada con colores que le representan?	✓		✓		✓	
29	¿Consideras que los docentes usan un uniforme de forma permanente?	✓		✓		✓	
30	¿En tu institución el uniforme que usan los docentes (buzo, mandil, etc.) es práctico para el desarrollo de las actividades que realizan?	✓		✓		✓	
31	¿Los docentes conocen el slogan de la institución?	✓		✓		✓	
32	¿Consideras que el slogan de tu institución refleja su identidad?	✓		✓		✓	
33	¿Los docentes ponen en práctica el mensaje del slogan?	✓		✓		✓	
34	¿Existen actividades que fomenten práctica de slogan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*SI HAY SUFICIENCIA*

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mgr: *ANGEL SALAS BARRERA H. ALGON*    DNI: *19870530*

Especialidad del validador: *Matemática - Física*

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

  
Firma del Experto Informante.

.....de.....del 2018

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRUCTURA ORGANICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 ORGANIZACIÓN MECANICISTA</b>								
1	¿En tu institución existe una administración muy rígida?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el sistema es muy duro y cerrado?	✓		✓		✓		
3	¿Existe en tu organización mucha formalización?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución todo está normado por leyes?	✓		✓		✓		
5	¿Todas las decisiones están centralizadas?	✓		✓		✓		
6	¿Consideras que tu institución es poca participativa?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que en tu institución los docentes se especializan por áreas y por niveles?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución cada docente se especializa en hacer una parte de una actividad en lugar de hacerla toda?	✓		✓		✓		
9	¿En tu institución se agrupan los puestos de acuerdo a las áreas y niveles?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se muestra un grado de flexibilidad y autonomía?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que las actividades académicas se realizan de manera coordinada e integrada?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que en tu institución existe una comunicación débil?	✓		✓		✓		
13	¿Consideras que la comunicación fluye de arriba hacia abajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN ORGANICA</b>								
14	¿Consideras que tu líder decide en forma democrática?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que las decisiones no están centralizadas?	✓		✓		✓		
16	¿Existe en tu institución un alto grado de confianza?	✓		✓		✓		
17	¿Consideras que en tu institución se trabaja en equipos espontáneos?	✓		✓		✓		
18	¿Los coordinadores realizan su trabajo de supervisión?	✓		✓		✓		
19	¿En tu institución existe una adecuada supervisión?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. ANGEL SALMORIANO MALDONADO    DNI: (9 07353)

Especialidad del validador: Matemático - Estadístico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

  
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACION DE PODER

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 PODER COERCITIVO</b>								
1	¿En tu institución se sanciona cuando no se cumple con las exigencias del trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Consideras que en tu institución el poder se basa en el temor?	✓		✓		✓		
3	¿Consideras que los docentes dependen de manera directa del director y/o promotor?	✓		✓		✓		
4	¿En tu institución consideras que el director utiliza la autoridad de su posición para seguir cierto comportamiento?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 PODER DE RECOMPENSA</b>								
5	¿Consideras que en tu institución se incentiva el buen desempeño?	✓		✓		✓		
6	¿El desempeño de los docentes se motiva con premios?	✓		✓		✓		
7	¿El director y/o promotor reconoce los logros alcanzados?	✓		✓		✓		
8	¿En tu institución los docentes son reconocidos públicamente?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 PODER LEGITIMO</b>								
9	¿En tu institución existen niveles jerárquicos bien establecidos?	✓		✓		✓		
10	¿Existe en tu institución un poder legítimo?	✓		✓		✓		
11	¿Consideras que el director y/o promotor demuestran una autoridad formal?	✓		✓		✓		
12	¿En tu institución existe un organigrama establecido?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4 PODER DE COMPETENCIA</b>								
13	¿Consideras que se le valora a los docentes especializados en tu institución?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes que tienen especialización ejercen poder?	✓		✓		✓		
15	¿En tu institución se valora el talento de los docentes?	✓		✓		✓		
16	¿Consideras que el talento les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes que tienen varios años de experiencia son reconocidos?	✓		✓		✓		
18	¿Consideras que la experiencia les da poder a los docentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5 PODER REFERENCIA</b>								
19	¿Consideras que tu director y/o promotor posee carisma?	✓		✓		✓		
20	¿En tu institución el carisma es importante para lograr resultados?	✓		✓		✓		
21	¿Consideras que en tu institución se valora la actitud de los docentes?	✓		✓		✓		
22	¿La buena actitud de los directores motiva a los docentes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sí hay suficiencia

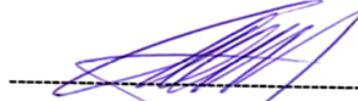
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ANGEL SANTIBANEO PERAZA

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicología

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

  
Firma del Experto Informante.

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

.....de.....del 20....

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD</b>							
1	¿En tu institución evalúan los currículos de los docentes?	✓		✓		✓		
2	¿En tu institución se supervisan las clases pedagógicas de los docentes?	✓		✓		✓		
3	¿Se evalúan los programas y sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
4	¿Se reestructuran los programas de acuerdo a la realidad del estudiante?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 METODOS DE CONTROL FINANCIERO</b>							
5	¿En tu institución se realizan evaluaciones de los presupuestos, balances, u otros?	✓		✓		✓		
6	¿Se realiza en tu institución un análisis de la situación inicial en las diferentes áreas administrativas?	✓		✓		✓		
7	¿Se elaboran pronósticos de inversión, rentabilidad?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3 SISTEMAS DE RECOMPENSA</b>							
8	¿En tu institución se participa de reuniones de capacitación?	✓		✓		✓		
9	¿Existen reuniones de confraternidad por el día del maestro, navidad, etc.?	✓		✓		✓		
10	¿En tu institución se reconoce la labor del docente?	✓		✓		✓		
11	¿Se le ofrece al docente algún premio por un logro alcanzado?	✓		✓		✓		
12	¿Se le reconoce públicamente por algún objetivo logrado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 TOMA DE DECISIONES</b>							
13	¿Consideras que los docentes pueden participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿Los líderes que toman las decisiones tienen los conocimientos apropiados?	✓		✓		✓		
15	¿Consideras que en tu institución los docentes están con los conocimientos adecuados para inferir en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
16	¿El líder de tu institución tiene la experiencia para la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes tienen la experiencia para involucrarse en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
18	¿Se gestionan las decisiones adecuadas en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

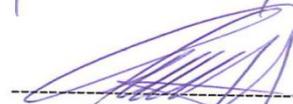
Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mg: ANSELMO SANTIAGO HERRERA

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicología - Psiquiatría

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

  
Firma del Experto Informante.

Anexo 7.1 Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa Virgen María

Ritos y ceremonias										Historias y mitos				Símbolos			Estructura orgánica				Relaciones									
Total										Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado							
2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2										
100.0%	0%	0.0%	100.0%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	50.0%	50.0%	100.0%	0%	50.0%	50.0%	100.0%	0%	50.0%	50.0%	100.0%										
11	0	1	10	11	0	0	11	11	0	9	2	11	0	7	4	11	0	2	9	11										
100.0%	0%	9.1%	90.9%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	81.8%	18.2%	100.0%	0%	63.6%	36.4%	100.0%	0%	18.2%	81.8%	100.0%										
13	0	1	12	13	0	0	13	13	0	10	3	13	0	8	5	13	0	3	10	13										
100.0%	0%	7.7%	92.3%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	76.9%	23.1%	100.0%	0%	61.5%	38.5%	100.0%	0%	23.1%	76.9%	100.0%										
3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	3	0	3	0	2	1	3	0	0	3	3										
100.0%	0%	0.0%	100.0%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	100.0%	0.0%	100.0%	0%	66.7%	33.3%	100.0%	0%	0.0%	100.0%	100.0%										
10	0	1	9	10	0	0	10	10	0	7	3	10	0	6	4	10	0	3	7	10										
100.0%	0%	10.0%	90.0%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	70.0%	30.0%	100.0%	0%	60.0%	40.0%	100.0%	0%	30.0%	70.0%	100.0%										
13	0	1	12	13	0	0	13	13	0	10	3	13	0	8	5	13	0	3	10	13										
100.0%	0%	7.7%	92.3%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	76.9%	23.1%	100.0%	0%	61.5%	38.5%	100.0%	0%	23.1%	76.9%	100.0%										
3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	3	0	3	0	2	1	3	0	0	3	3										
100.0%	0%	0.0%	100.0%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	100.0%	0.0%	100.0%	0%	66.7%	33.3%	100.0%	0%	0.0%	100.0%	100.0%										
10	0	1	9	10	0	0	10	10	0	7	3	10	0	6	4	10	0	3	7	10										
100.0%	0%	10.0%	90.0%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	70.0%	30.0%	100.0%	0%	60.0%	40.0%	100.0%	0%	30.0%	70.0%	100.0%										
13	0	1	12	13	0	0	13	13	0	10	3	13	0	8	5	13	0	3	10	13										
100.0%	0%	7.7%	92.3%	100.0%	0%	0%	100.0%	100.0%	0%	76.9%	23.1%	100.0%	0%	61.5%	38.5%	100.0%	0%	23.1%	76.9%	100.0%										

2. Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa Nuestra señora de las Mercedes

VARIABLES INTERVINIENTES	Frecuencias	Ritos y ceremonias				Historias y mitos				Símbolos				Estructura orgánica				Relaciones de poder				Sistema de control				
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	
SEXO	Masculino	(fi)	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	0	2	2
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Femenino	(fi)	0	0	13	13	0	1	12	13	0	0	13	13	0	7	6	13	0	5	8	13	0	3	10	13
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	7,7%	92,3%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	53,8%	46,2%	100,0%	0%	38,5%	61,5%	100,0%	0%	23,1%	76,9%	100,0%
EDAD	20-35	(fi)	0	0	15	15	0	1	14	15	0	1	14	15	0	8	7	15	0	6	9	15	0	3	12	15
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	53,3%	46,7%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%
		(fi)	0	0	2	2	0	1	1	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%
	36-50	(fi)	0	0	13	13	0	0	13	13	0	1	12	13	0	7	6	13	0	5	8	13	0	2	11	13
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	7,7%	92,3%	100,0%	0%	53,8%	46,2%	100,0%	0%	38,5%	61,5%	100,0%	0%	15,4%	84,6%	100,0%
		(fi)	0	0	15	15	0	1	14	15	0	1	14	15	0	8	7	15	0	6	9	15	0	3	12	15
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	53,3%	46,7%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%
NIVELES	Inicial	(fi)	0	0	3	3	0	1	2	3	0	0	3	3	0	2	1	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	66,7%	33,3%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Primaria	(fi)	0	0	12	12	0	0	12	12	0	1	11	12	0	6	6	12	0	5	7	12	0	2	10	12
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	8,3%	91,7%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	41,7%	58,3%	100,0%	0%	16,7%	83,3%	100,0%
		(fi)	0	0	15	15	0	1	14	15	0	1	14	15	0	8	7	15	0	6	9	15	0	3	12	15
		(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	53,3%	46,7%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%

3. Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa Alexander Fleming

VARIABLES INTERVINIENTES	Frecuencias	Ritos y ceremonias				Historias y mitos				Símbolos				Estructura orgánica				Relaciones de poder				Sistema de control				
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	
SEXO	Masculino	(fi) 0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	0	2	2	
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Femenino	(fi)	0	1	14	15	0	4	11	15	0	0	15	15	0	13	2	15	0	8	7	15	0	2	13	15	
	(%)	0%	6,7%	93,3%	100,0%	0%	26,7%	73,3%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	86,7%	13,3%	100,0%	0%	53,3%	46,7%	100,0%	0%	13,3%	86,7%	100,0%	
EDAD	20-35	(fi)	0	1	16	17	0	4	13	17	0	0	17	17	0	14	3	17	0	9	8	17	0	2	15	17
	(%)	0%	5,9%	94,1%	100,0%	0%	23,5%	76,5%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	82,4%	17,6%	100,0%	0%	52,9%	47,1%	100,0%	0%	11,8%	88,2%	100,0%	
36-50	(fi)	0	1	6	7	0	2	5	7	0	0	7	7	0	7	0	7	0	3	4	7	0	1	6	7	
	(%)	0%	14,3%	85,7%	100,0%	0%	28,6%	71,4%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	100,0%	0,0%	100,0%	0%	42,9%	57,1%	100,0%	0%	14,3%	85,7%	100,0%	
NIVELES	Inicial	(fi)	0	0	10	10	0	2	8	10	0	0	10	10	0	7	3	10	0	6	4	10	0	1	9	10
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	70,0%	30,0%	100,0%	0%	60,0%	40,0%	100,0%	0%	10,0%	90,0%	100,0%	
Primaria	(fi)	0	1	16	17	0	4	13	17	0	0	17	17	0	14	3	17	0	9	8	17	0	2	15	17	
	(%)	0%	5,9%	94,1%	100,0%	0%	23,5%	76,5%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	82,4%	17,6%	100,0%	0%	52,9%	47,1%	100,0%	0%	11,8%	88,2%	100,0%	

4. Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa San Carlos

VARIABLES INTERVINIENTES	Frecuencias	Ritos y ceremonias				Historias y mitos				Símbolos				Estructura orgánica				Relaciones de poder				Sistema de control				
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	
SEXO	Masculino	(fi) 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	(%)	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Femenino	(fi)	0	2	9	11	0	1	10	11	0	1	10	11	0	7	4	11	0	8	3	11	0	5	6	11	
	(%)	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	72,7%	27,3%	100,0%	0%	45,5%	54,5%	100,0%	
EDAD	20-35	(fi)	0	2	4	6	0	1	5	6	0	1	5	6	0	5	1	6	0	5	1	6	0	3	3	6
	(%)	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	16,7%	83,3%	100,0%	0%	16,7%	83,3%	100,0%	0%	83,3%	16,7%	100,0%	0%	83,3%	16,7%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	
36-50	(fi)	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	2	3	5	0	3	2	5	0	2	3	5	
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	60,0%	40,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	
NIVELES	Inicial	(fi)	0	2	9	11	0	1	10	11	0	1	10	11	0	7	4	11	0	8	3	11	0	5	6	11
	(%)	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	72,7%	27,3%	100,0%	0%	45,5%	54,5%	100,0%	
Primaria	(fi)	0	2	4	6	0	1	5	6	0	1	5	6	0	5	1	6	0	5	1	6	0	3	3	6	
	(%)	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	16,7%	83,3%	100,0%	0%	16,7%	83,3%	100,0%	0%	83,3%	16,7%	100,0%	0%	83,3%	16,7%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	
	(fi)	0	0	5	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	2	3	5	0	3	2	5	0	2	3	5	
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	60,0%	40,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	
	(fi)	0	2	9	11	0	1	10	11	0	1	10	11	0	7	4	11	0	8	3	11	0	5	6	11	
	(%)	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	9,1%	90,9%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	72,7%	27,3%	100,0%	0%	45,5%	54,5%	100,0%	

5. Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa Pastores de la Virgen

VARIABLES INTERVINIENTES	Frecuencias	Ritos y ceremonias				Historias y mitos				Símbolos				Estructura orgánica				Relaciones de poder				Sistema de control							
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total				
SEXO	Masculino	(fi) 0	1	1	2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	0	2	2	0	0	2	2
	(%)	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	50,0%	50,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				
Femenino	(fi)	0	0	11	11	0	0	11	11	0	0	11	11	0	7	4	11	0	4	7	11	0	0	11	11				
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	36,4%	63,6%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				
EDAD	20-35	(fi)	0	1	12	13	0	0	13	13	0	0	13	13	0	8	5	13	0	5	8	13	0	0	13	13			
	(%)	0%	7,7%	92,3%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	61,5%	38,5%	100,0%	0%	38,5%	61,5%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				
36-50	(fi)	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1				
	(%)	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	100,0%	0,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				
NIVELES	Inicial	(fi)	0	1	11	12	0	0	12	12	0	0	12	12	0	7	5	12	0	5	7	12	0	0	12	12			
	(%)	0%	8,3%	91,7%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	58,3%	41,7%	100,0%	0%	41,7%	58,3%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				
Primaria	(fi)	0	1	12	13	0	0	13	13	0	0	13	13	0	8	5	13	0	5	8	13	0	0	13	13				
	(%)	0%	7,7%	92,3%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	61,5%	38,5%	100,0%	0%	38,5%	61,5%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%				

6. Factores que favorecen a la cultura organizacional por variables intervinientes en la institución educativa María Goretti

VARIABLES INTERVINIENTES	Frecuencias	Ritos y ceremonias				Historias y mitos				Símbolos				Estructura orgánica				Relaciones de poder				Sistema de control								
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total	Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Total					
SEXO	Masculino	(fi) 0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	
	(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	100,0%	0,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	
Femenino	(fi)	0	0	10	10	0	0	10	10	0	2	8	10	0	6	4	10	0	4	6	10	0	3	7	10	0	3	7	10	
	(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%	0%	60,0%	40,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	30,0%	70,0%	100,0%	0%	30,0%	70,0%	100,0%	
EDAD	20-35	(fi)	0	0	11	11	0	0	11	11	0	2	9	11	0	7	4	11	0	4	7	11	0	3	8	11	0	3	8	11
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	36,4%	63,6%	100,0%	0%	27,3%	72,7%	100,0%				
	(fi)	0	0	5	5	0	0	5	5	0	2	3	5	0	3	2	5	0	2	3	5	0	1	4	5	0	1	4	5	
	(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	60,0%	40,0%	100,0%	0%	40,0%	60,0%	100,0%	0%	20,0%	80,0%	100,0%					
	36-50	(fi)	0	0	6	6	0	0	6	6	0	0	6	6	0	4	2	6	0	2	4	6	0	2	4	6	0	2	4	6
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	100,0%	100,0%	0%	66,7%	33,3%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%				
NIVELES	Inicial	(fi)	0	0	11	11	0	0	11	11	0	2	9	11	0	7	4	11	0	4	7	11	0	3	8	11	0	3	8	11
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	36,4%	63,6%	100,0%	0%	27,3%	72,7%	100,0%				
	Primaria	(fi)	0	0	3	3	0	0	3	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%	0%	33,3%	66,7%	100,0%				
	(fi)	0	0	8	8	0	0	8	8	0	1	7	8	0	6	2	8	0	3	5	8	0	2	6	8	0	2	6	8	
	(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	12,5%	87,5%	100,0%	0%	75,0%	25,0%	100,0%	0%	37,5%	62,5%	100,0%	0%	25,0%	75,0%	100,0%					
(fi)	0	0	11	11	0	0	11	11	0	2	9	11	0	7	4	11	0	4	7	11	0	3	8	11	0	3	8	11		
(%)	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	0%	100,0%	100,0%	0%	18,2%	81,8%	100,0%	0%	63,6%	36,4%	100,0%	0%	36,4%	63,6%	100,0%	0%	27,3%	72,7%	100,0%						



**CONSENTIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PERCEPCION DE LOS DOCENTES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES**

**NOMBRE DE LA INSTITUCION: I.E.P. Nuestra Señora de las Mercedes**

NOMBRE	DNI N°	FIRMA
Loreta Lucia Ipanaque Troncoso	07771490	
Felipe Ortega Benites	03315581	
Isabel Ninancas Huancán	07117284	
Josefina Alvarado	09230573	
PATRICIA BUENO SILVA	16796762.	
Valery Perez Portocarrero	75074714	
Joselyn Gago Edozo	76775259	
Yvonne Edozo Bot	07317004	
Jose Lopez Bonifacio	20121442	
Karla Amayo Pina	44853268	
Christine Toledo Huila	73753593	
Ramos Amador Julia	45947709	
SANCHEZ FERNANDEZ Jocelyn	41374945	
Beliana Laracu Rosa	10468421	
Rudolpina Talabz	46541264	

### CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Fuente. Mg. Guisella Cortez Tirapo

Estimado docente, es un gusto saludarlo. La presente es una encuesta que permitirá a nuestra organización conocer su cultura organizacional y en base a ellos establecer elementos de mejora. Para ellos se requiere su opinión sincera. Este cuestionario deberá ser llenado por Usted en forma personal, confidencial y anónima, por favor no comente ni muestre sus respuestas a otros compañeros.

**NOMBRE DE LA INSTITUCION: I.E.P SAN CARLOS**

NOMBRE	DNI N°	FIRMA
Huamani Gil Liz	10761603	
Queros Cámara S.	09455295	
Buenos Aguirre J.	42305691	
Rodríguez Arones J.	44393216	
Chavez Vivado Esthu	09772347	
Bravo Gomez Jose'	41338894	
Caseyco Magallanes C.	21863971	
Marquez Quijpe Haydee	10047015	
Loanesa Machaca Ebra		
Alejandro Comares H.	07071216	
Jara Martel Pamela	77272041	

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Fuente. Mg. Guisella cortez tirapo

Estimado docente, es un gusto saludarlo. La presente es una encuesta que permitirá a nuestra organización conocer su cultura organizacional y en base a ellos establecer elementos de mejora. Para ellos se requiere su opinión sincera. Este cuestionario deberá ser llenado por Usted en forma personal, confidencial y anónima, por favor no comente ni muestre sus respuestas a otros compañeros.

**NOMBRE DE LA INSTITUCION: I.E.P ALEXANDER FLEMING**

NOMBRE	DNI N°	FIRMA
ELIZABETH RIVERA	35721752	
Roxana Ulla	44041898	
Nadia Chuguinta	10801993	
Hellen Rivera	40733206	
Nancy Gozzing	08142932	
Kely Yoconda Zelaya A	71267873	
Yeny Rosales Herrera	43051850	
Nancy Cotrina Chilca	41849532	
Enma Vila Barrientas	40770344	
Deysi Zavaleta Nieves	46723031	
Jeani stacy Calderón G.	45063502	
Victoria López Saveno	42621515	
Paola Esthery Miranda de Córdova	07097173	
<del>Carla Cecilia Calderón C.</del>	21472071	
Thania Zuniga Tirapo	70114227	
Aryenis Pérez	093206932	
Antony Maldonado	25293176	

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Fuente. Mg. Guisella cortez tirapo

Estimado docente, es un gusto saludarlo. La presente es una encuesta que permitirá a nuestra organización conocer su cultura organizacional y en base a ellos establecer elementos de mejora. Para ellos se requiere su opinión sincera. Este cuestionario deberá ser llenado por Usted en forma personal, confidencial y anónima, por favor no comente ni muestre sus respuestas a otros compañeros.

**NOMBRE DE LA INSTITUCION: I.E.P VIRGEN MARIA**

NOMBRE	DNI N°	FIRMA
ANA VARGAS O.	06126616	<i>[Handwritten Signature]</i>
Deisy Fabian Chugvelanca	91641289	<i>[Handwritten Signature]</i>
VILMA CANAZA	07456330	<i>[Handwritten Signature]</i>
GABRIELA LUCANA	42872347	<i>[Handwritten Signature]</i>
Cristina Flores Luccone	43470144	<i>[Handwritten Signature]</i>
SOLEDAD NAVARRO	07048017	<i>[Handwritten Signature]</i>
IVONNE OLE S.	72426087	<i>[Handwritten Signature]</i>
AIDE ESCRIBANA	40502633	<i>[Handwritten Signature]</i>
CYNTHIA AGUIRRE	40113864	<i>[Handwritten Signature]</i>
CARMEN BERNABELLANA	07117245	<i>[Handwritten Signature]</i>
Margarita Ramos Diaz	07963555	<i>[Handwritten Signature]</i>
Frank J. Uccato Alumin	981566070	<i>[Handwritten Signature]</i>
MURBA RIVERA CESAR	09855768	<i>[Handwritten Signature]</i>

**CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

Fuente Mg. Guisella Cortez Tirapo

Estimado docente, es un gusto saludarlo. La presente es una encuesta que permitirá a nuestra organización conocer su cultura organizacional y en base a ellos establecer elementos de mejora. Para ellos se requiere su opinión sincera. Este cuestionario deberá ser llenado por usted en forma personal, confidencial y anónima, por favor no comente ni muestre sus respuestas a otros compañeros.

**NOMBRE DE LA INSTITUCION: I.E.P PASTORES DE LA VIRGEN**

NOMBRE	DNI N°	FIRMA
Eveling Horaci Diaz	09783750	
Margota Lopez	00499577	
clenencia Jimenez	76667853	
Jesus Navas Rantes	70482948	
Karen Vega Castilla	40032741	
Silvia Franco	10422659	
Marcela Pata Leon	75526423	
Ariel Gabriel Bonetto	7096749	
Rosario y Juarez Segun	06222738	
Patricia Alexandra Diaz C.	436209602	
Maria Renata Marcelina S	42694473	
GUTIERREZ Soto Denisse G	42550304	
Dargaceta Heléndez	11. 43404912	
Celeste Cristina Moreno	095186371	



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1981 – 2019 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 2 de agosto de 2019

VISTO:

El expediente presentado por CORTEZ TIRAPO, GUISELLA MARGARITA solicitando autorización para sustentar su Tesis Doctoral titulada: **FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE EL AGUSTINO, UGEL 05 – 2018**; y

CONSIDERANDO:

Que el(los) magíster(es) CORTEZ TIRAPO, GUISELLA MARGARITA, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Doctora en Educación**;

Que, el proceso para optar el Grado de Doctora está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

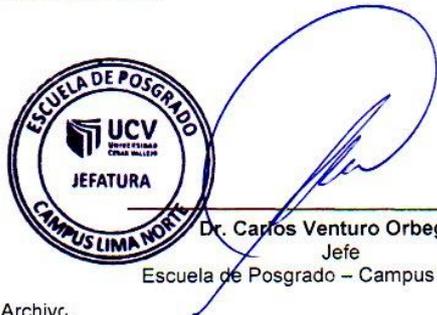
SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis Doctoral titulada: **FACTORES QUE FAVORECEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES DE EL AGUSTINO, UGEL 05 – 2018**; presentada por CORTEZ TIRAPO, GUISELLA MARGARITA.

**Art. 2°.-** DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis Doctoral a los docentes:  
Presidente : Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva  
Secretario : Dr. Hugo Agüero Alva  
Vocal (Asesor de la tesis) : Dr. Angel Salvatierra Melgar

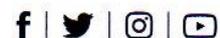
**Art. 3°.-** SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:  
Lugar : Aula 205  
Día : 6 de agosto de 2019  
Hora : 9:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Dr. Carlos Venturo Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivc.  
Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 6 %
- 2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 5 %
- 3 eprints.ucm.es Fuente de Internet 1 %
- 4 www.scribd.com Fuente de Internet 1 %
- 5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 %
- 6 repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet 1 %



Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, UGEL 05 – 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTOR:

Mg Guisella Margarita Cortez Tirapo

ASESOR:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas



### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, **Angel Salvatierra Melgar**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, UGEL 05 – 2018**” del (de la) estudiante **Guisella Margarita Cortez Tirapo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) 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, 20 de enero de 2019



---

Angel Salvatierra Melgar  
DNI: 19873533



# FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

## 1. DATOS PERSONALES

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

CORTEZ TIRAPO GUISELLA MARGARITA

D.N.I. : 09504020

Domicilio : Las porques de El Agustino Edificio 7 Dpto 101

Teléfono : Fijo 6025020 Móvil : 931403497

E-mail : guisellacortez@hotmail.com

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Doctorado

Mención : En Educación

## 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CORTEZ TIRAPO GUISELLA MARGARITA

Título de la tesis:

Factores que favorecen la cultura organizacional en las instituciones educativas particulares de El Agustino, Ugel 05- 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 16/10/19



# 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:

CORTEZ TIRAPO, GUISELCA MARGARITA

INFORME TITULADO:

Factores que favorecen la cultura organizacional  
en las instituciones educativas particulares de El  
Agustino, Ugel 05 - 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 06 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría



[Signature]  
\_\_\_\_\_  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN