

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**MODELO DE ACREDITACIÓN Y SU RELACIÓN CON
LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA
PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-
UNHEVAL - HUÁNUCO - 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS
MAYLLE MONTALVO, Sarita
VALDIVIA TRINIDAD, Sally Milenna

Asesor:
Dr. David Julio Martel Zevallos

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres Edelmira y Nicanor, hermanos por su apoyo incondicional en el desarrollo de mi carrera profesional, por creer en mí y mis anhelos.

Sarita Maylle

A mis padres Digna y Eli, hermanos por su comprensión y motivación para concluir mi carrera profesional, por creer en mis sueños anhelados.

Sally Valdivia

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y sabiduría para poder concluir satisfactoriamente con nuestra tesis.

A la Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría por compartir su valioso conocimiento, por su tiempo, dedicación y desinteresada orientación para la elaboración de la presente tesis.

A los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas quienes nos guiaron en nuestro desarrollo profesional brindándonos sus conocimientos para nuestro buen desempeño laboral en la sociedad.

A las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos por brindarnos su apoyo en el desarrollo de la encuesta de la presente tesis.

A nuestro asesor de tesis Dr. David Julio Martel Zevallos por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimiento y por guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

La presente tesis titulado **“El Modelo de Acreditación y su Relación con la Cultura Organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas-UNHEVAL-Huánuco-2018”**, es una investigación de carácter descriptivo/correlacional, tuvo como objetivo general determinar la relación del Modelo de Acreditación con la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018, en ese sentido se planteó como hipótesis la existencia de una relación positiva entre el Proceso de Acreditación y la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.

Para corroborar con el problema y los objetivos planteados se utilizaron teorías e investigaciones realizadas, libros relacionados con la variable dependiente y la variable independiente.

La población y muestra de la presente investigación estuvo constituido por autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos (3, 4 y 5 Año) de la E.P. de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

ABSTRACT

He presents research work entitled **“The Accreditation Model and its Relationship with Organizational Culture in the Professional School of Administrative Sciences-UNHEVAL-Huánuco-2018”**, is a descriptive / correlational research, aimed at determining the relationship of the Model of Accreditation with the Organizational Culture of the EP of Administrative Sciences of the National University Hermilio Valdizán, period 2018, in that sense the existence of a positive relationship between the Accreditation Process and the Organizational Culture of the E.P. of Administrative Sciences at the National University Hermilio Valdizán, 2018 period.

To corroborate the problem and the proposed objectives, theories and research carried out, books related to the dependent variable and the independent variable were used.

The population and sample of the present investigation was constituted by authorities, teachers, administrative personnel and students (3, 4 and 5 Year) of the E.P. of Administrative Sciences at the National University Hermilio Valdizán.

ÍNDICE	pág.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
ÍNDICE.....	6
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1.Descripción del Problema	11
1.2.Formulación del problema	18
1.2.1.Problema general.....	18
1.2.2.Problemas específicos	18
1.3.Objetivo general y objetivos específicos	19
1.3.1.Objetivo general.....	19
1.3.2.Objetivos específicos	19
1.4.Hipótesis general e hipotesis específicas.....	20
1.4.1.Hipótesis general	20
1.4.2.Hipótesis específicas	20
1.5.Variables.....	21
1.6.Operacionalización de las variables.....	23
1.7.Justificación e importancia de la investigación	26
1.7.1.Justificación	26
1.7.2.Importancia	28
1.8.Viabilidad de la investigación	28

1.9.Limitaciones de la investigación.....	29
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	31
2.1.Antecedentes de la investigación.....	31
2.2.Bases teóricas	37
2.3.Definiciones de términos	48
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	59
3.1.Nivel de investigación	59
3.2.Tipos de investigación	59
3.3.Diseño y esquema de investigación.....	61
3.3.1.Diseño	61
3.3.2.Esquema.....	61
3.4.Población y muestra	61
3.4.1.Población	61
3.4.2.Muestra.....	63
3.5.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	64
3.6. Procesamiento y presentación de datos	64
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS.....	65
4.1. Presentación de los resultados de trabajo del campo.....	65
4.2. Constatación de hipótesis.....	125
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN E LOS RESULTADOS.....	132

5.1. Contrastación de los resultados con los antecedentes.....	132
5.2 Contrastación con el marco teórico.....	133
5.3. Contrastación con los resultados de la hipótesis.....	135
CONCLUSIONES.....	137
SUGERENCIAS.....	139
BBLIOGRAFÍA.....	141
LEYES.....	143
WEBGRAFRÍA.....	143
ANEXOS	145

INTRODUCCIÓN

La presente investigación fue desarrollado en la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL 2018, en la institución mencionada se observó que en los últimos años no hubo un avance significativo en el proceso de acreditación debido diversos factores tales como falta de interés, identidad, compromiso y comunicación entre las partes interesadas (autoridades, docentes y alumnos). Por ello es muy importante la existencia de una buena cultura organizacional en la escuela pues esto contribuirá al logro del objetivo institucional.

En tal sentido la presente investigación está estructurado de la siguiente forma:

En el Capítulo I; se encontraron el problema de investigación en donde está enfocado la esencia principal de la investigación para el posterior análisis de dicho estudio, luego se detallaron la formulación del problema, los objetivos, la formulación de hipótesis, la operacionalización de las variables, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad y limitación de la investigación encontradas en el desarrollo de la investigación.

En el Capítulo II; se presentaron los antecedentes de la investigación, sus tres niveles: internacional, nacional y local; principales bases teóricas y la definición de los términos básicos relacionados con el tema de investigación que se desarrolló.

En el Capítulo III; se explicó la metodología de investigación utilizada donde se mencionó el nivel, tipo, diseño de investigación, población y muestra, diseño de los instrumentos de recojo de datos.

En el Capítulo IV; se realizó el procesamiento de los datos obtenidos, para su posterior análisis e interpretación.

En el Capítulo V; se desarrolló la discusión de resultados mediante la contratación de resultados con los antecedentes, contrastación con el marco teórico y por último la contrastación con los resultados de la hipótesis.

Para culminar el informe de nuestra de investigación se elaboró las conclusiones y sugerencias que orientarán investigaciones futuras, culminado con la bibliografía, web grafía y anexos que evidencia dicha investigación.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos que contribuyeron al desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

La acreditación internacional permite a las Universidades ofrecer carreras y maestrías con doble título internacional con importantes universidades europeas y norteamericanas, acceder a fuentes de financiamiento en el área de investigación, tener mejores oportunidades para integrar alianzas y redes para la movilización e intercambio global de docentes y estudiantes, entre otras actividades.

La acreditación de una institución educativa es el reconocimiento público de su nivel de calidad o excelencia académica y de gestión, que se extiende a sus alumnos, egresados, profesores y personal administrativo, permitiendo a su vez que la entidad sea más valorada en el mercado.

Las mejores universidades y escuelas de negocios del mundo suelen ser acreditadas por instituciones de mucho prestigio, las cuales garantizan estándares internacionales en la institución como en sus programas académicos. Para obtener dichas acreditaciones, deben pasar por rigurosos procesos de evaluación que toman varios años para así mostrar evidencia que su formación es adecuada y adaptable a las necesidades del mercado laboral.

Las acreditaciones institucionales de alta calidad, están generando profesionales con competencias según el perfil del mercado; esto se ha visto reforzado ahora por las acreditaciones internacionales, cuyos objetivos son la calidad y que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades, valores y actitudes necesarios para desempeñarse exitosamente en su profesión. Para este método de acreditación, hay dos objetivos esenciales; primero: el aprendizaje de los estudiantes y la consistencia de los programas académicos con la misión de la universidad y, segundo: los intereses y necesidades de los grupos de interés en torno a tales programas. La acreditación significa que, las carreras acreditadas son dignos de confianza por parte de la sociedad internacionalmente; a los estudiantes les da la confianza de que aprenderán lo que necesitan para trabajar; y demuestra a la sociedad el compromiso de la universidad y de las carreras con la formación de la acreditación de una institución educativa.

En la actualidad nuestro país (Perú) existen ciento cuarenta y dos (461) universidades, públicas y privadas (portal de la SINEACE); pues la existencia de una amplia oferta en el sector privado durante los últimos años ha provocado la implementación de nuevos modelos de gestión que buscan la eficiencia de los procesos y la optimización de los recursos. En este sentido ante la diversificación en los modelos

de educación universitaria, es necesario la implementación de un modelo de acreditación que respete dicha diversidad; pues cada centro de formación profesional universitario es único, puesto que su diseño en su perfil de egresado está acorde al mercado laboral al que se dirige.

Por tal motivo, mediante la Ley N°28740 el 19 de mayo 2006, se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), dispositivo que tiene como finalidad de garantizar calidad educativa en el país a través de acciones globales que involucren a la totalidad de las personas naturales y jurídicas que tenga vinculación directa o indirecta con el Sistema Educativo Peruano (según la Ley).

Ante la creciente demanda de Educación Superior Universitaria en nuestro país, existe once carreras profesionales acreditadas en el rubro de Ciencias Administrativas o de negocios entre universidades e institutos según la SINEACE 2018 tales como: Instituto de Educación Tecnológico Privado CIBERTEC, Arístides Merino (Cajamarca), Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (Lima), Universidad Peruana Unión (Lima, Puno), Instituto Tecnológico Continental (Junín), Universidad Católica San Pablo (Arequipa), Universidad Señor de Sipán (Lambayeque), Universidad

Nacional de Altiplano (Puno), Universidad Peruana Unión (Lima, Puno), Universidad Cesar Vallejo (Ancash, Libertad), Universidad Privado del Norte (Cajamarca, La Libertad).

A diferencia del diseño tradicional del perfil egresado en el proceso de evaluación y acreditación, en la actualidad debe tomarse en acción cada plan realizado, es decir ya no debe ser mecanizado sino ser operativo en las tareas señaladas, pues se caracteriza por su complejidad e involucra actores tales como: docentes, estudiantes, personal administrativo y egresados.

Considerando el hecho que la formación profesional como las demás funciones de las facultades, son resultados de acciones académicas y administrativas de una sociedad que integra docentes, estudiantes, administrativos y egresados, es relevante analizar su cultura organizacional y la forma como esta se manifiesta en la organización, en tal sentido la práctica de valores, el compromiso, la responsabilidad son algunos elementos de la conducta de los miembros de la escuela, por ende la cultura organización constituye un factor relevante para la acreditación de la carrera profesional ciencias administrativas.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-HUÁNUCO ubicada en el distrito de Pillco Marca, provincia y departamento de Huánuco, cuenta con catorce facultades y veintiocho Escuelas

Profesionales. El origen de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo con su Escuela Profesional de Ciencias Administrativas surge en el año 1963 con el funcionamiento de la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales; cuyo tema de investigación será llevado a cabo en la escuela mencionada.

La gestión de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas en cuanto al proceso de la acreditación 2018 tuvo un avance lento pero significativo donde:

1. La información que se recabo de los grupos de interés no fue significativa debido a la falta de comunicación e interés de ambas partes.
2. Se reformulo las políticas y objetivos de la E.P. Ciencias Administrativas logrando así el POI 2018 alineado a la institución.
3. Se aprobó un nuevo Plan de Estudios 2018 con la convalidación respectiva, a donde se incluyó cursos por competencias de acorde a la demanda laboral.
4. Se actualizó el perfil del ingresante, egresado y los objetivos académicos siendo estos articulados a la I+D+i.
5. Existe interés de la institución para la capacitación del docente en cuanto a la tutoría a estudiantes, sin embargo, la oficina de Bienestar Universitario no respondió a la petición solicitada.

Cabe resaltar que, si existe interés de los docentes en el trabajo de tutoría, siendo así el 50% de ellos que ejecutan el plan de trabajo de tutoría según el reglamento establecido.

6. La infraestructura y equipamiento que cuenta la institución se encuentra en un 80% en condiciones adecuadas para el adecuado desarrollo académico de los estudiantes, pues cuenta con un laboratorio de cómputo con acceso a internet, proyectores multimedia y computadora con acceso a internet en cada aula y un auditorio bien equipado. El 20% de la infraestructura institucional no se encuentra en condiciones adecuadas tales como: mala ubicación las puertas en las aulas, falta de rampas y ascensores para personas discapacitadas.
7. La institución cuenta con 3 recursos humanos (personal administrativo), sin embargo, la cantidad no es suficiente para una adecuada gestión administrativa.
8. El 80% de docentes se identifican con la institución con respecto al proceso de acreditación y eso se reflejó en el interés y su participación constante en los trabajos designados en los Círculos de Mejora Continua (CMC), así mismo el 20% de docentes no muestran interés alguno en dicho proceso.

9. Se observó la existencia de compañerismo entre docentes para el cumplimiento de sus trabajos designados y esto se refleja en el apoyo mutuo en cuanto a la recaudación de información.
10. El liderazgo de la autoridad de la institución tuvo un papel importante para el avance significativo del proceso de acreditación, pues estuvo pendiente de que los miembros del CMC trabajen al mismo ritmo, motivándoles a que no se desanimen.
11. Falta capacitación a docentes en temas de evaluación por competencia, currículo por competencias y desarrollo de I+D+i.
12. Existe exceso de competencias específicas en la institución dificultando su adecuada evaluación que genera a un corto plazo resultados poco convincentes.
13. En cuanto a la estructura orgánica de la Facultad de Administración y Turismo no está planteada ni aprobada por resolución.

El avance que se obtuvo durante el año 2018 en el Proceso de Acreditación fue un 60%, siendo la segunda carrera profesional a nivel de la Universidad con mayor avance en dicho modelo. En cuanto al sistema de gestión de calidad, en la institución aún no se implementa.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG: ¿Cómo el Modelo de Acreditación se relaciona con la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

◆◆◆: ¿Cómo la Gestión Estratégica de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?

◆◆◆: ¿Cómo la Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?

◆◆◆: ¿Cómo el Soporte Institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?

◆◆◆: ¿Cómo los Resultados del programa de estudios de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo General.

OG: Determinar cómo se relaciona el Modelo de Acreditación con la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- ◆◆: Determinar cómo se relaciona la Gestión Estratégica con la Cultura Organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.
- ◆◆: Determinar cómo se relaciona la Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL con la Cultura Organizacional.
- ◆◆: Determinar cómo se relaciona el soporte institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL con la cultura organizacional.
- ◆◆: Determinar cómo se relaciona los resultados del programa de estudios con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas -UNHEVAL.

1.4. Hipótesis general e hipótesis específicas.

1.4.1. Hipótesis General.

Hi: EL Modelo de la Acreditación se relación con la cultura organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.

Ho: EL Modelo de la Acreditación no se relación con la cultura organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas.

~~H₀₁~~: La Gestión Estratégica se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.

~~H₀₂~~: La Gestión Estratégica se relaciona negativamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.

~~H₀₃~~: La Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona positivamente con la cultura organizacional.

~~H₀₄~~: La Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona negativamente con la cultura organizacional.

~~H00~~: El Soporte Institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona positivamente con la cultura organizacional.

~~H00~~: El Soporte Institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona negativamente con la cultura organizacional.

~~H00~~: Los Resultados del Programa de Estudios se relacionan positivamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.

~~H00~~: Los Resultados del Programa de Estudios se relacionan negativamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable Independiente: Modelo de Acreditación

- ✓ Gestión estratégica
- ✓ Formación integral
- ✓ Soporte institucional
- ✓ Resultados

1.5.2. Variable Dependiente: Cultura Organizacional

- ✓ Identidad
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Comunicación

- ✓ Liderazgo
- ✓ Compromiso

1.6. Operacionalización de las variables:

**CUADRO N°01
VARIABLE INDEPENDIENTE**

“MODELO DE ACREDITACIÓN”			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
<p>“Procedimiento mediante el cual el órgano reconoce formalmente que la institución educativa, área, programas o carrera profesional cumple con los estándares de calidad previamente establecidos como consecuencia del informe de evaluación satisfactorio debidamente verificado, presentado por la entidad evaluadora”</p> <p>SINEACE (Ley 28740)</p>	Gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y objetivos institucionales. • Gestión del perfil de egresado. 	<p>TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Guía de Entrevista</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionarios</p>
	Formación Integral	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de enseñanza-aprendizaje (plan de estudios). • Gestión de docentes. • Seguimiento a estudiantes (plan de tutoría). • Investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i). 	
	Soporte institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar universitario. • Infraestructura y equipamiento institucional. • Recursos humanos (personal administrativo). 	
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos educacionales. 	

ELABORACIÓN: las investigadoras.

CUADRO N°02
VARIABLE DEPENDIENTE

“CULTURA ORGANIZACIONAL”			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
<p>“...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización”. (Chiavenato-464)</p>	<p>Identidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Practica los valores institucionales. • Conocimiento de la misión y visión de la institucional. • Valoración de patrimonio cultural. • Conocimiento de aspectos fundamentales de la organización (origen, historia, logros, etc.). 	<p>TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Guía de Entrevista</p>
	<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos de amistad y compañerismo dentro del grupo. • Diálogo como herramienta de mediación ante un conflicto. • Trato de respeto y cordialidad entre el grupo. • Uso de las redes sociales. 	<p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionarios</p>

	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizan un lenguaje corporal adecuado en su contexto. • Feedback • Comunicación asertiva. 	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Democrático y participativo. • Nivel de confianza y seguridad. • Facilitador e integrador. • Capacidad de toma de decisiones. 	
	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Proceso de investigación. • Compromiso. • Aceptación de recomendaciones. 	

ELABORACIÓN: las investigadoras.

1.7. Justificación e importancia de la investigación.

1.7.1. Justificación.

Justificación teórica

En la gestión pública, específicamente en la actualidad la acreditación de las carreras profesionales de las universidades, se le está dando gran importancia a este modelo ya que esto garantiza que los profesionales egresados de las carreras tienen las competencias necesarias para cubrir las demandas del mercado; por el contrario la gestión de recursos humanos de las universidades no se le da importancia a aspectos tan relevantes como la cultura organizacional, de modo que el comportamiento de los miembros está regido solo normativamente conduciendo a una ausencia total de la cultura.

Justificación práctica

En el caso de las universidades, la responsabilidad de las personas a su servicio es de mayor envergadura, de manera que es necesario propiciar condiciones adecuadas para comprometer al máximo a todos sus miembros. Esto cobra mayor relevancia porque, a diferencia de las empresas que pueden salir del mercado por ineficiencia y donde su segmento de mercado es cubierto por la competencia, en el caso de las

universidades, especialmente las nacionales, el compromiso con la sociedad no permite asumir tal riesgo.

Por esta razón a fin de garantizar a la sociedad la formación de profesionales competentes, se ha establecido la acreditación obligatoria a todas las carreras, requisito que se está dando en forma progresiva y que resulta indispensable por las razones expuestas.

Castro (2016) menciona que "...el necesario compromiso de los miembros de la comunidad universitaria como garantía de la calidad de la formación profesional, asumimos que la cultura organizacional constituye un factor decisivo para el logro de la acreditación, por estar inserta en los estándares de satisfacción y valorativos" (p.8).

Justificación practica

La identificación y descripción del Modelo de Acreditación y la Cultura Organizacional que se desarrollaron en la E.P. Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco, realizada mediante el método científico, una vez que sean demostradas su confiabilidad y validez del estudio, podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación.

1.7.2. Importancia

Dependiendo de la perspectiva con que se analiza la calidad institucional, se acentúa en la importancia de la infraestructura, equipamiento, tenencia de recursos tecnológicos, cobertura, competitividad, poder y empleo, individualismo, posicionamiento social y otros que hacen necesaria una reflexión profunda que visualice con claridad los componentes, criterios e indicadores necesarios para valorar la calidad en una institución de educación superior. La evaluación-acreditación es obligatoria para la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas por disposición de ley y así garantizar profesionales con competencias.

De la misma forma destacar la importancia de la cultura organizacional, ya que un cambio en la cultura de los involucrados ayudará al proceso de acreditación de la carrera, de esta manera obtener un prestigio nacional e internacional.

1.8. Viabilidad de la investigación.

Los factores que facilitaron la realización de la presente investigación fueron los siguientes:

-Bibliográfica. - Se obtuvo información actual relacionada con la investigación que se llevo a cabo.

-Accesibilidad. - Existió aceptación del Decano y director de calidad de la E.P Ciencias Administrativas para poder realizar la investigación en la escuela mencionada.

-Antecedentes. - Acceso disponible para la obtención de información relacionada a nuestra investigación, gracias a fuentes primarias tales como, monografías, revistas, documentos de archivo, etc.

-Económico. - Los diversos gastos que genero la presente investigación fue subvencionados por recursos monetarios de las propias investigadoras, de manera que, el proyecto no requirió de un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad.

-Metodológico. - Para poder llevar a cabo correctamente nuestra investigación se contó con la orientación de un asesor.

1.9. Limitaciones de la investigación.

En el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Imposibilidad de conocer con exactitud una información verídica acerca de los resultados de los cuestionarios que se distribuya a todos los involucrados de la E.P. de Ciencias Administrativas.

- Disponibilidad de tiempo del Director de Calidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y docentes de E.P. de Ciencias Administrativas, para responder a las interrogantes que se formulan con los instrumentos para la obtención de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Luego de haber revisado los trabajos de investigación existentes en las bibliotecas virtuales de las universidades públicas y privadas a nivel internacional, nacional, regional y local, se detectaron algunos trabajos de investigación que contiene cierta relación a nuestra tesis, las cuales se detallan a continuación:

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

***Cruz (2009)* en su estudio titulado “La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades”. Universidad Politécnica de Catalunya (Barcelona), tesis doctoral en la cual la tesista llegó a las siguientes conclusiones:**

1. La acreditación con el fin de asegurar la calidad no puede basarse en un modelo único y universal, y no puede surgir tan solo de la teoría y la abstracción, ni según tendencias del mercado. Con esta perspectiva se comprueba que es posible desarrollar un sistema de criterios e indicadores, teniendo en cuenta el compromiso social, para ser utilizado en los procesos de acreditación de la calidad de las instituciones y los programas de educación superior.

2. Los grandes desafíos actuales reclaman la transformación y la renovación de la universidad. La universidad ya no tiene el monopolio de la producción y difusión del conocimiento, pero conservará siempre una posición estratégica como parte fundamental para el desarrollo de los individuos, las comunidades y las naciones. Necesitamos a la universidad, su contribución es esencial para transformar con éxito las concepciones economicistas del desarrollo y caminar hacia otros modelos de convivencia global.

**FRENZEL y ROJAS (2007) “Impacto de los procesos de Evaluación y Acreditación en el ámbito Universitario”.
Facultad Regional Tucumán-Universidad Tecnológica Nacional (Argentina) tesis para optar grado de magister en la cual la tesista llegó a las siguientes conclusiones:**

1. Los resultados de la evaluación institucional y de la acreditación, por tratarse de procesos ya instaurados, deben ser aprovechados y convertirse en instrumentos para el logro de la mejora de la calidad educativa. Las consideraciones sobre financiamiento en función de los resultados del proceso de acreditación es un tema de enorme importancia que requiere un debate especial.

2. La opinión de los docentes refleja que se van obteniendo ciertos logros tras el proceso de acreditación como ser en el desempeño docente, en la gestión de las autoridades, mejoras en biblioteca y laboratorios. Podríamos preguntarnos si estas mejoras se hubieran dado de igual manera sin existir el proceso de acreditación. Quizás uno de los logros mayores de este proceso, es el haber creado una cultura de la calidad a nivel de los sistemas y de las instituciones, que se ha traducido en un incremento del grado de responsabilidad de todos los actores involucrados para generar procesos continuos de superación y mejoramiento y establecer los mecanismos idóneos para ello.

2.1.2. NIVEL NACIONAL

CASTRO (2016). “La cultura y clima organizacionales como elementos claves para la acreditación de la carrera de administración de la carrera de Administración”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis para optar el grado de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial; el tesista llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los valores que desarrolla el potencial humano de la carrera de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, no contribuyen al logro de la acreditación, debido a que la gestión de recursos

humanos se caracteriza por no tomar en cuentas sus expectativas, aspiraciones o iniciativas para la innovación, percibiendo el personal que sus logros individuales no son reconocidos por la administración.

2. La identidad del potencial humano no contribuye al logro de la acreditación, habida cuenta que tanto la carga laboral como la capacitación de los recursos humanos no están debidamente atendidos a la que se agrega que la Facultad no cuenta con programas de incentivos a los docentes, debiendo estos hacer un esfuerzo personal para lograr su superación personal y profesional, lo que afecta la cultura organizacional y se manifiesta en insatisfacción por parte del personal.
3. Se percibe la afectación del desempeño del potencial humano, debido a la ausencia de una actitud de promoción de la iniciativa para admitir y ejecutar innovaciones, de la promoción del trabajo en equipo del personal docente y administrativo, así como de un trato igualitario a todo el personal, al mismo tiempo que los conflictos no son manejados por la administración con actitud positiva.

GÓMEZ, QUISPE y BELTRÁN (2014) “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos, informe para la Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial; los alumnos llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral de los docentes presentan un índice aceptable, el mismo que debe ser mejorado.
2. Se ha demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la U.N.M.S.M., asociación que permite afirmar que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral.
3. En la cultura organizacional, las dimensiones con mejor resultado corresponden a comunicación y motivación; siendo menores en los aspectos relacionados a los valores y a la identificación institucional.

2.1.3. NIVEL LOCAL

ROMERO (2002). “Acreditación de las Universidades de la Región de Huánuco”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, tesis para optar el grado Académico de Magister en Educación; el tesista llegó a las siguientes conclusiones:

1. Las universidades públicas y privada del departamento de Huánuco carece de un adecuado sistema de estandarización de los procesos universitarios lo que eleva sus costos y a ello se adjunta la deficiencia en la calidad de los servicios que ofertan.
2. El mercado de las universidades solamente tiene un alcance regional, sus productos tienen limitaciones para incorporarse a los mercados nacionales e internacionales. Esto permite afirmar que existe deficiencias en la formación de los futuros profesionales.
3. Las universidades tienen un conjunto de especialidades dispersas que no son adecuadamente implementadas con recursos humanos, tecnológicos, financieros, etc. por lo que no pueden formar profesionales con perfiles competitivos, limitándose a solamente cumplir sus responsabilidades en forma marginal.

DIONISIO (2006) “La Escuela Académica Profesional de Sociología-UNHEVAL, frente al Sistema Nacional de Acreditación”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco, tesis para optar el grado Académico de Magister en Educación; el tesista llegó a las siguientes conclusiones:

1. El problema de las universidades peruanas y particularmente la UNHEVAL y en especial la E.P. de Sociología es enfrentar el nivel académico, la incertidumbre económica, la escasa investigación de calidad, poca colaboración académica entre universidades e inexistencia casi total de la relación con el sector empresarial y la sociedad.
2. La práctica de valores deficitaria en un 62% de manera compartida entre docentes y estudiante, tal es así que un 74% de alumnos mencionan que solo algunos docentes practicas los valores, esto se corrobora cuando ellos afirman que los docentes pocas veces (64%) son puntuales.
3. Existe la falta de identidad institucional de parte de los docentes y de los alumnos, el promedio es del 66% que está en la condición de que solo algunos tienen identidad institucional.

2.2. Bases teóricas.

Las bases teóricas de la presente investigación se presentan de la siguiente manera.

2.2.1. Bases Teóricas N°01: El Modelo de Acreditación

Definición

La Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, desde el punto de vista normativo, indica en el artículo 11° (p.2)

Art. 11° Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa:

c) La Acreditación es el reconocimiento público y temporal de la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. Se considera la acreditación institucional especializada por área, programas o carreras; y acreditación institucional integral.

Objetivo

El objetivo de la acreditación es garantizar que las competencias profesionales de los egresados de las instituciones acreditadas sean eficientes, por ende, reflejen una formación educativa de calidad, similar al de los futuros estudiantes.

Y los encargados de garantizar la calidad educativa en el ámbito de Educación Básica y Técnico –Productivo, en la Educación Superior no Universitaria y Universitaria, pública o privada tiene como función:

- Establecer estándares que deberán cumplir las instituciones educativas para ofrecer el servicio educativo.
- Establecer criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación y acreditación de los aprendizajes de los

procesos pedagógicos y de la gestión que desarrollan las instituciones educativas.

Dimensiones la Variable Independiente

Las dimensiones del Modelo de Acreditación son:

a. Gestión estratégica; es un proceso de evaluación sistemática de un negocio y define los objetivos a largo plazo, identifica metas, desarrolla estrategias para alcanzar estos y localiza recursos para realizarlos.

Su indicador de esta dimensión es:

- Políticas y objetivos institucionales.
- Gestión del perfil de egresado.

b. Formación integral: Son aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Proceso de enseñanza-aprendizaje (plan de estudios).
- Gestión de docentes.
- Seguimiento a estudiantes (plan de tutoría).
- Investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).

c. Soporte institucional; fortalecimiento de las organizaciones que fomentan la investigación científica y tecnológica, a fin de establecer una política de Estado sobre el desarrollo de la C y T, que dinamice la inversión y facilite el crecimiento de la productividad en empresas, para garantizar en el mediano y largo plazo la competitividad de los bienes y servicios, y mejorar las condiciones de vida de la población.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Bienestar universitario
- Infraestructura y equipamiento institucional.
- Recursos humanos (personal administrativo).

d. Resultados; Es la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Objetivos educacionales.

Ventajas:

Las ventajas que tiene una Institución acreditada son:

- La oportunidad de elevar su prestigio como institución de alta calidad.

- Demuestra que tiene la capacidad de responder a los nuevos retos de la Educación Superior y a los requerimientos de la modernización e internacionalización.
- Fortalecimiento de las relaciones con otras instituciones acreditadas.
- Consolidación de su participación en comunidades académicas.
- Facilita la participación de sus docentes en redes y asociaciones a nivel nacional e internacional.
- Consolidación de la cultura de la Autoevaluación y la Autorregulación.

2.2.2. BASES TEÓRICAS N°02: La Cultura Organizacional

Etimología

La palabra cultura proviene del latín **cul**ts (cultivado) y **ura** (acción, resultado de una acción), dando como significado, acción de cultivar.

Para Burnett (1871) la cultura es: aquel todo complejo que incluye conocimiento, creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre. La situación de la cultura en las diversas sociedades de la especie humana, en la medida en que puede ser investigada según principios generales, es un objeto

apto para el estudio de las leyes del pensamiento y la acción del hombre. (p.29)

Osgood (1941) afirma: “La cultura es todo aquel cúmulo de ideas, conductos e ideas del agregado de seres humanos que uno ha observado directamente o que han sido comunicados al propio intelecto y de las que uno se ha hecho consciente” (p65.).

Etimológicamente, la palabra organización es de origen griego **organon**, que significa instrumento, utensilio o aquello con lo que se trabaja.

La definición de organizaciones por (Wikipedia https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n#Enlaces_externos), “son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas”

Para Chiavenato (2007) “Las organizaciones son sistemas de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, La cooperación entre personas es esencial para la existencia de la organización” (p.112).

Definición

Según Gutiérrez (2013) “La cultura organizacional se suele entender como los valores, creencias y principios fundamentales que comprenden los miembros de una organización” (p,2).

Chiavenato (2007) “La cultura organizacional como un sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una subunidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros”.

Para Ortega (2016) La cultura organizacional puede ser una gran ventaja competitiva cuando es percibida por los clientes como un factor que la diferencie de las demás empresas y que su gestión adecuada es de extrema importancia para garantizar los patrones de calidad necesarios actualmente.

García y Dolan (como se citó en Rodríguez, 2009, p.86) “La Cultura Organizacional es la forma característica de pensar y hacer las cosas en una empresa por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual”.

Características

Las características de la cultura organizacional son:

- ✓ Identidad e integración de sus miembros.
- ✓ Énfasis en el grupo.
- ✓ Enfoque hacia las personas.

- ✓ Control.
- ✓ Criterios para recompensar o incentivar.
- ✓ Tolerancia del conflicto.
- ✓ Modelo de comunicación.

Existen siete características primarias que captan la esencia de la cultura de una organización.

1. Innovación y toma de riesgo, grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.
2. Atención al detalle, grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles.
3. Orientación a los resultados, grado en el cual los gerentes enfocan su atención en los resultados y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logró obtener esos resultados.
4. Orientación hacia las personas, grado en el cual las decisiones administrativas toman en consideración el efecto de los resultados sobre las personas que se encuentra dentro de la organización.
5. Orientación al equipo, grado en el cual las actividades de trabajo están organizadas en torno de equipos, no de individuos.

6. Energía, grado en el cual las personas son competitivas en lugar de mostrarse serviciales.
7. Estabilidad, grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el status quo, en oposición al crecimiento.

Dimensiones de la Variable Dependiente

Las dimensiones de la cultura organizacional son:

a. Identidad; Según la Real Academia Española (RAE:<https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=identidad>), define como un “conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás”

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Practica los valores institucionales.
- Conocimiento de la misión y visión de la institución.
- Valoración de patrimonio cultural.
- Conocimientos de aspectos fundamentales de la organización (origen, historia, logros, etc.)

b. Relaciones interpersonales; son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Lazos de amistad y compañerismo dentro del grupo.
- Diálogo como herramienta de mediación ante un conflicto.
- Trato de respeto y cordialidad entre el grupo.
- Uso de las redes sociales.

c. Comunicación; para Werther (1992) es la transferencia de información y comprensión de una persona a otra. Es el modo de llegar a otros con ideas, datos, pensamientos y valores. Se trata de un puente de significado entre las personas para que puedan compartir lo que conocen y sienten.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Utilizan un lenguaje corporal adecuado en su contexto.
- Feedback.
- Comunicación asertiva.

d. Liderazgo; Respecto a ello (Kotler: 1996.<http://liredazgo.blogspot.com/2011/01/john-kotter-cambio-y-liderazgo.html>), “no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñen voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Democrático y participativo.

- Nivel de confianza y seguridad.
- Facilitador e integrador.
- Capacidad de toma de decisiones.

e. Compromiso; Salancik (como se citó en Juaneda y Gonzales, 2007, p.3592) “es el estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones”.

Sus indicadores de esta dimensión son:

- Motivación.
- Procesos de investigación.
- Compromiso
- Aceptación de recomendaciones.

Importancia

La importancia de la cultura organizacional es que cada organización posee su propio conjunto de normas y creencias, es decir tiene su propia cultura la cual es el reflejo de la mentalidad predominante, puesto que la cultura determina la forma en que funciona la empresa.

Ventajas

Las ventajas de una cultura organizacional son:

- Motiva el grado de interés, entusiasmo y compromiso en el trabajo.

- Evita la reacción afectiva de desagrado o disgusto

Las desventajas de una cultura organizacional son:

- Barrera contra el cambio.
- Barreras contra las fusiones y adquisiciones.
- Barrera hacia la diversidad.
- Miedo al desconocido.

2.3. Definiciones de términos.

2.3.1. Políticas y objetivos institucionales; Una política institucional es una decisión escrita que se establece como una guía, para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos. Es decir, proporciona un marco de acción lógico y consistente. De esta manera se evita, que la dirección, tenga que decidir sobre temas de rutina una y otra vez en detrimento de la eficiencia.

Los objetivos educacionales son metas establecidas por el representante de la institución o ejecutivos durante el comienzo, las cuales pueden ser modificados o cambiados y las cuales se pueden medir, cada objetivo que se proponga debe ser explicado para su posterior medición. Sus estándares de este indicador son:

- Propósitos articulados
- Participación de los grupos de interés.

- Evaluación periódica y participativa de las políticas y objetivos.
- sostenibilidad

2.3.2. Gestión del perfil de egresado; Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2006) el perfil de egreso es la visión común e integral de lo que deben lograr los estudiantes al término de la formación profesional o técnica. Esta visión permite unificar criterios y establecer una ruta metodológica hacia resultados comunes que respeten nuestra diversidad social, cultural y geográfica.

Sus estándares de este indicador son:

- Pertinencia del perfil de egreso.
- Revisión del perfil de egreso

2.3.3. Proceso de enseñanza-aprendizaje (plan de estudios); Para Contreras (1990) define proceso de enseñanza-aprendizaje como “simultáneamente un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones (...), en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales

desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza-aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje. (p.23)

Sus estándares de este indicador son:

- Plan de estudios.
- Características del plan de estudios.
- Enfoque por competencia.
- Articulación de la I+D+i y Responsabilidad Social.
- Movilidad.

2.3.4. Gestión de docentes; Según Eduardo (1990) define la docencia, entendida como función docente, incluye un conjunto de tareas que, debido a su complejidad y magnitud, requieren ser asumidas con un alto grado de profesionalización. Para ello, existe una gran variedad de condicionantes para la gestión docente, dependiendo del tipo de institución, su tamaño, localización, su carácter público o privado, la modalidad preferencial para implementar la docencia (presencial, tradicional, no convencional, o no presencial) y del nivel en que

se imparte (pregrado o postgrado). Sin embargo, en general se pueden establecer siete rubros en la gestión docente: la gestión del currículo, la gestión de asuntos estudiantiles, la gestión del personal docente, la gestión de los recursos materiales y de información, y la planificación y la evaluación global de la función docente. (pág. 30.)

Sus estándares de este indicador son:

- Selección y evaluación, capacitación y perfeccionamiento.
- Plana docente adecuada.
- Reconocimiento de las actividades de labor docente.
- Plan de desarrollo académico del docente.

2.3.5. Seguimiento a estudiantes (plan de tutoría): el seguimiento de desempeño es un proceso continuo de recolección y análisis de datos para comparar en qué medida se está ejecutando un proyecto, programa o política en función de los resultados previstos. Así mismo es el procedimiento mediante el cual se determina: a. El desnivel existente entre dos (o más), hechos físicos existentes entre sí. b. La relación entre uno (o más), hechos físicos y un plano de referencia.

Sus estándares de este indicador son:

- Admisión al programa de estudios.
- Nivelación de ingresantes.

- Seguimiento al desempeño de los estudiantes.
- Actividades extracurriculares.

2.3.6. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i);

la Ley N°30309, Ley que Promueve la Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación Tecnológica, desde el punto de vista normativo, indica en el artículo 37° (p3)

Se establece lo siguiente: a) Investigación Científica; es todo aquel estudio básico o aplicado, original y planificado, que tiene como finalidad obtener nuevos conocimientos científicos o tecnológicos...b) Desarrollo Tecnológico; es la aplicación de los resultados de la investigación o de cualquier otro tipo de conocimiento científico, a un plan o diseño en particular para la producción de materiales, productos, métodos, procesos o sistemas nuevos o sustancialmente mejorados, antes del comienzo de su producción o utilización comercial...c) Innovación Tecnológica; interacción entre oportunidades del mercado y el conocimiento base de la empresa y sus capacidades. Implica la creación, desarrollo, uso y difusión de un nuevo producto, proceso o servicio y los cambios tecnológicos significativos del mismo. Consideran la innovación de producto y la de proceso...

Sus estándares de este indicador son:

- Gestión y calidad de la I+D+i realizadas por los docentes.
- I+D+i para la obtención del grado y el título.
- Publicaciones de los resultados de I+D+i.

2.3.7. Bienestar universitario: el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2006), define como “programas que fomentan las actividades extracurriculares y que gestionan los servicios de atención de salud, seguro médico, asistencia social, becas, entre otros”.

2.3.8. Infraestructura y equipamiento; Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2006), define como los programas de desarrollo, mantenimiento y renovación de los mismos. Los centros de información y referencia brindan soporte a formación y las actividades de I+D+i, así como el sistema de información y comunicación es un apoyo a la gestión.

Sus estándares de este indicador son:

- Equipamiento y uso de la infraestructura.
- Mantenimiento de la infraestructura.
- Sistema de información y comunicación.
- Centro de información y referencia.

2.3.9. Recursos Humanos; Chiavenato (2009), se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que

desempeñan en ellas determinadas funciones para dinamizar los recursos organizacionales. Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización. (p.94)

Sus estándares de este indicador son:

- Recursos humanos para la gestión del programa de estudios.

2.3.10. Objetivos educativos; Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2006), define como “logros profesionales que se esperan luego de un periodo de tiempo de egreso. Es la descripción de una conducta modificada producto de un aprendizaje logrado y que se evidencia en el desempeño profesional”.

Sus estándares de este indicador son:

- Logro de competencias.
- Seguimiento a egresados y objetivos educativos.

2.3.11. Valores Institucionales; Según D` Andrade (1995), “aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y por lo tanto deseable, que al ser aceptadas por los miembros de una organización influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones” (p.14).

- 2.3.12. Misión y Visión;** La misión refiere a un motivo o una razón de ser parte de una organización, una empresa o una institución; mientras que la visión se define como la imagen que la organización plantea a largo plazo sobre cómo espera que sea su futuro, una expectativa ideal de lo que espera que ocurra.
- 2.3.13. Patrimonio cultural;** Para la UNESCO (como se citó en Wikipedia), “es la herencia del pasado de una comunidad, mantenida hasta la actualidad y transmitida a las generaciones presentes y futuras”.
- 2.3.14. Conocimiento de aspectos fundamentales;** Según Alavi y Leidner (2003), “es la información que el individuo posee en sus mentes, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles precisos o estructurables” (p.19).
- 2.3.15. Compañerismo;** Para García (1993), “es un precio inicial del otro nacido de la proximidad física y continua en alguna situación, concretamente la escuela, la entidad de trabajo, la pertenencia común a un grupo social activo” (p.85).
- 2.3.16. Diálogo;** Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=DepShKI>), define “como plática entre

dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos”.

2.3.17. Respeto; Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=WC6OLMQ>), se define como “veneración, acatamiento que se hace a alguien”.

2.3.18. Redes sociales; Boyd y Ellison (2007), define como un servicio que permite a los individuos construir un perfil público o semipúblico dentro de un sistema delimitado, articular una lista de otros usuarios con los que comparten una conexión, ver y recorrer su lista de conexiones y de las realizadas dentro del sistema. (p.1)

2.3.19. Lenguaje corporal; es una forma de comunicación que utiliza los gestos, posturas y movimientos del cuerpo y rostro para transmitir información sobre las emociones y pensamientos del emisor. Suele realizarse a nivel inconsciente, de manera que habitualmente es un indicador muy claro del estado emocional de las personas.

2.3.20. Feedback; Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=Hink8Rd>), es retroalimentación”.

2.3.21. Comunicación asertiva; es una habilidad social de gran valor que está asociada a la inteligencia emocional y a la

capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás.

- 2.3.22. Democracia;** Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=C9NX1Wr>), define “democracia es la participación de todos los miembros de un grupo o de una asociación en la toma de decisiones”.
- 2.3.23. Confianza;** Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=AF8rq9a>), define confianza como la “seguridad que alguien tiene en sí mismo, como también la esperanza firme que se tiene de alguien o algo”.
- 2.3.24. Integración;** Según la Real Academia Española (RAE: <https://dle.rae.es/?id=Lq0xqZt>), define integración como la “acción y efecto de integrar o integrarse”.
- 2.3.25. Toma de decisiones;** Para Freeman y Gilbert (2008) “es el proceso para identificar y seleccionar un curso de acción, está enfocada bajo los parámetros de la teoría de juegos y la del caos”.
- 2.3.26. Motivación;** según Frederick (1968) “es el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación (logros reconocimiento, responsabilidad, incentivos) y los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo)”

- 2.3.27. Investigación;** Según la Real Academia Española (RAE:<https://dle.rae.es/?id=M3YxV5t>), define investigación como la “acción y efecto de investigar, significando esto indagar para descubrir algo”.
- 2.3.28. Compromiso;** Hellriegel y Colbs (como se citó en Edel et al.,1999) significa la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por: Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. (p.56)
- 2.3.29. Críticas constructivas;** es una expresión valorativa que se comparte con el objetivo de ayudar a otra persona. La intención es lograr que el otro realice un cambio positivo obteniendo beneficios de dicha modificación.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍCO

3.1. Nivel de Investigación.

3.1.1. Nivel de la Investigación

El nivel de la presente investigación fue descriptivo/correlacional, porque se explicó la relación que existe entre el Modelo de Acreditación y la Cultura Organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativa- UNHEVAL- HUÁNUCO-2018.

3.1.2. Tipos de investigación.

Según Sierra Bravo, Restituto formula la siguiente tipología y se adecua a la presente Investigación, las cuales son:

3.1.2.1. Por su Alcance Temporal: la presente Investigación fue seccional o sincrónico, porque las variables se estudiaron en un determinado periodo de tiempo (2018).

3.1.2.2. Por su Profundidad: la presente Investigación fue descriptiva correlacional, porque se explicó la relación entre la variable independiente que es el Modelo de Acreditación con la variable dependiente que es cultura organizacional.

3.1.2.3. Por su Amplitud: la presente Investigación fue micro administrativa, porque se desarrolló en una institución que posee un ámbito reducido (E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL–HUÁNUCO-2018).

3.1.2.4. Por su Fuente: la presente Investigación fue mixto, porque se utilizaron fuentes primarias (Las investigadoras recogerán datos de la institución E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL-HUÁNUCO-2018) y secundarias (Las investigadoras buscarán antecedentes similares al Proyecto de Investigación que están realizando).

3.1.2.5. Por su Carácter: la presente Investigación fue cuantitativa, porque para el procesamiento de datos se utilizó técnicas de la Estadística Descriptiva y la Estadística Inferencial.

3.1.2.6. Por su Marco: la presente Investigación fue de campo, porque las tesoristas visitaron a la institución (E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL-HUÁNUCO-2018) para la recolección de la información.

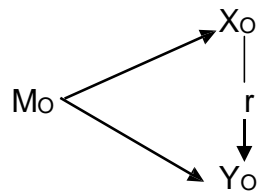
3.1.2.7. Por los Estudios a los que dan Lugar: la presente Investigación fue evaluativa, porque se evaluó la relación que existe entre el Modelo de Acreditación y la Cultura Organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativa-UNHEVAL- HUÁNUCO-2018.

3.1.2.8. Por el Objeto al que se Refiere: la presente Investigación fue disciplinaria e institucional, porque se utilizó dos variables de la disciplina de la Ciencias Administrativas (Modelo de Acreditación y Cultura Organizacional).

3.2. Diseño y esquema de investigación.

3.2.1. Diseño. - El diseño de la presente Investigación fue no experimental; con su variante descriptivo/correlacional, así mismo el diseño se caracteriza por ser transaccional.

3.2.2. Esquema. - El esquema en referencia se detalla a continuación:



Donde:

M_o = Observación de una muestra (E.P. de. Ciencias Administrativas)

X_o = Observación de la variable independiente (Modelo de Acreditación)

r = Relación

Y_o = Observación de la variable dependiente (Cultura Organizacional)

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población.

La población de la presente Investigación se señala en el siguiente cuadro:

CUADRO N°03
POBLACIÓN: AUTORIDADES, DOCENTES Y PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA E.P. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS- UNHEVAL- HUÁNUCO-2018

E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
DECANO	Dr. David Martel Zevallos	3
DIRECTOR ACADÉMICO	Dr. Aurelio Simón Rosas	
DIRECTOR DE ESCUELA	Dr. Napoleón Céspedes Galarza	
DOCENTES PRINCIPALES	Dra. Melida Sara Rivera Lazo	10
	Dr. Carlos Bustamante Ochoa	
	Dr. Roger Wilfredo Céspedes Revelo	
	Dr. Jorge Romero Vela	
	Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila	
	Dr. Juan García Céspedes	
	Dr. Reiter Lozano Dávila	
	Dr. Niker Jhon Salinas Alejandro	
	Dra. Lida Days Beraún Quiñones	
	Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría	
DOCENTES ASOCIADOS	Dr. Pablo Walter Meneses Jara	4
	Mg. Jorge Luis Jesús Aquino	
	Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría	
	Mg. Edward Luis Zevallos Choy	
DOCENTES AUXILIARES	Mg. Juan Carlos Rojas Matos	1
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Srta. Blanca Mory Gonzales Vía	3
	Lic. Celestino Cruz Bonifacio	
	Sr. Candelario Illatopa Gallardo	
DOCENTES CONTRATADOS	Mg. Marisol Nury Ramírez Carrillo	3
	Mg. Iván Mancilla Chamorro	
	Lic. Yanet Valdivia Laguna	
TOTAL		24

FUENTE: Dirección Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas.
 ELABORACIÓN: Las investigadoras.

CUADRO N°04
POBLACIÓN: ALUMNOS DE LA E.P. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS- UNHEVAL- HUÁNUCO-2018

E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
N°	GRADO	CANT.
1	Tercer Año	78
2	Cuarto Año	73
3	Quinto Año	137
TOTAL		288

FUENTE: Dirección Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas.
 ELABORACIÓN: Las investigadoras.

El total de la población es 312, es decir **N=312**.

3.4.2. Muestra.

La muestra de la presente Investigación fue no probabilística y está constituido por autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos mismos que se señala en el siguiente cuadro.

CUADRO N°05
MUESTRA: AUTORIDADES, DOCENTES, PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y ALUMNOS DE LA E.P. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS- UNHEVAL- HUÁNUCO-2018

N°	E.P. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	CANT.
1	Decano	3
2	Director de Escuela	
3	Director Académico	
4	Docentes Principales	18
5	Docentes Asociados	
6	Docentes Auxiliares	
7	Docentes Contratados	
8	Personal Administrativo	3
9	Alumnos de Tercer Año	288
	Alumnos de Cuarto Año	
	Alumnos de Quinto Año	
TOTAL		312

FUENTE: Dirección Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas.
 ELABORACIÓN: Las investigadoras

El motivo por el cual solo se tomó como muestra los alumnos de tercero hasta quinto año, es debido a que ellos ya poseen un amplio conocimiento acerca de cómo está establecido la escuela profesional y cuáles son sus objetivos en cuanto a la acreditación por los años que se encuentran estudiando, sin embargo, los alumnos de primero y segundo año no poseen

un amplio conocimiento acerca de ello, pues recién están en proceso de aprendizaje y adaptación de su entorno en la que se encuentra.

El total de la población es 312, es decir **N=312**.

N=n

3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

CUADRO N°06
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZARSE PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	*APLICACIÓN / **USO
Encuesta	Cuestionario	*Autoridades *Docentes *Personal administrativo *Alumnos
Entrevista	Guía de entrevista	*Técnica de calidad de la E.P. Ciencias Administrativas

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

3.5.1. Técnicas de procesamiento

La técnica que se utilizó para el procesamiento de datos fueron cuadros estadísticos según el autor Nel Quezada Lucio, mediante el programa de software Microsoft Office Excel.

13.6. Procesamiento y presentación de datos

El procesamiento de los datos se realizó mediante el office Excel y el Software SPSS (Spearman) y la manera en que se presentó la información obtenida fue por medio del gráfico de barra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DEL CAMPO

Después de haber concluido la etapa de recolección de datos se presentan los resultados de trabajo de campo aplicado a las autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes de la Escuela Profesional de Administración (3, 4 y 5 Año) de la UNHEVAL- Huánuco.

Las mismas que han sido procesados y presentados en tablas y gráficos estadísticos mediante el programa de Microsoft Excel.

De tal modo la elaboración del cuestionario se realizó en base a dos variables: proceso de acreditación y cultura organizacional.

A continuación, se presenta los cuadros y gráficos con su respectivo análisis e interpretación.

TABLA N°01

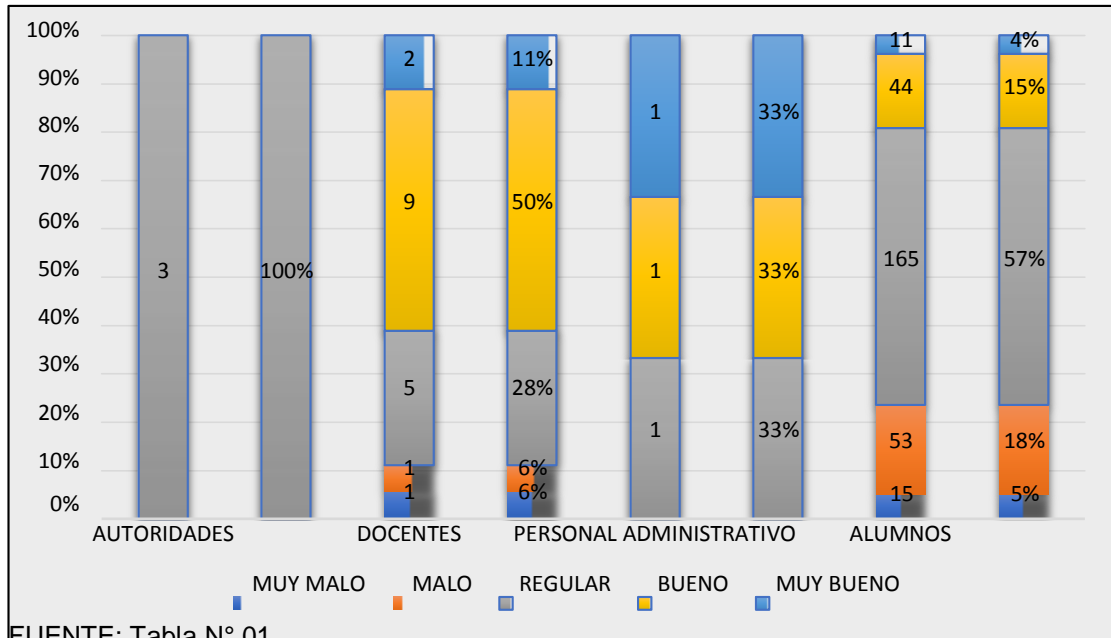
Consideración de las políticas y objetivos de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	15	5
MALO	2	0	0	1	6	0	0	53	18
REGULAR	3	3	100	5	28	1	33	165	57
BUENO	4	0	0	9	50	1	33	44	15
MUY BUENO	5	0	0	2	11	1	33	11	4
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°01

Consideración de las políticas y objetivos de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N° 01

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico N°1, se muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL: El 100% de las autoridades consideran las políticas y objetivos de la escuela como regulares.

En cuanto a los docentes El 50% de docentes consideran las políticas y objetivos de la escuela como buenos, el 28% de los docentes consideran las políticas y objetivos como regulares, el 11% consideran las políticas y

objetivos de la escuela como muy buenos, el 6% lo consideran como malo y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 33% consideran las políticas y objetivos como regulares, así mismo el 33% de encuestados consideran como bueno las políticas y objetivos y 33% restante como muy bueno.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 57% consideran las políticas y objetivos como regulares, el 18% de los alumnos encuestados como malos, el 15% de los alumnos consideran como bueno las políticas y objetivos, el 5% de alumnos consideran muy malo las políticas y objetivos y el 4% restante como muy bueno.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran las políticas y objetivos regulares; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 33% del personal administrativo lo consideran como regular, bueno y muy bueno y el 57% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

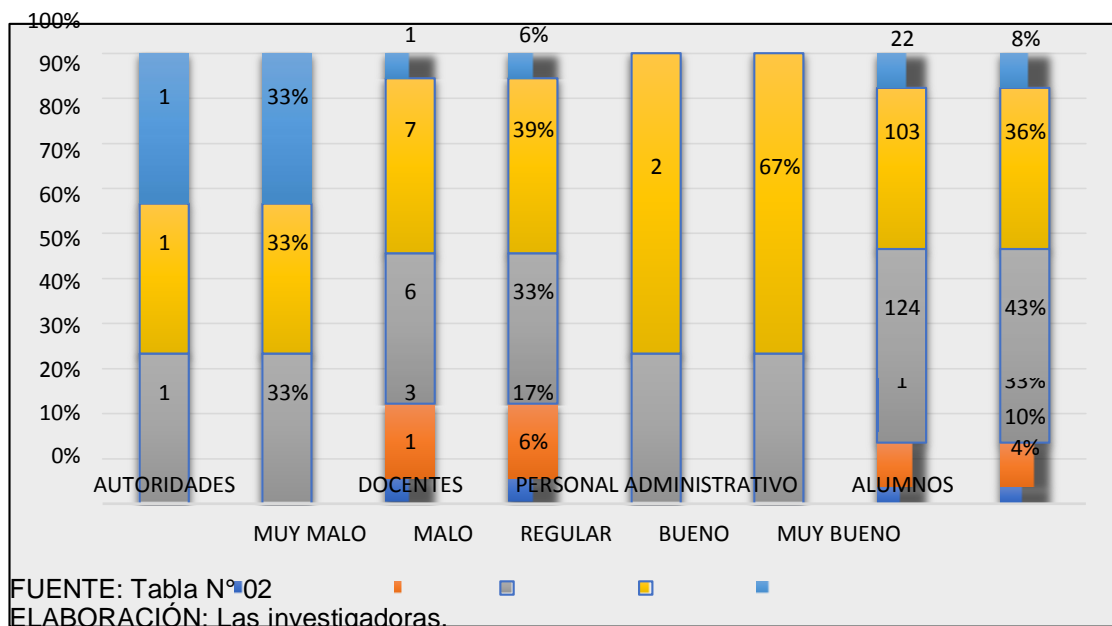
TABLA N°02

Consideración del perfil de egresado de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	11	4
MALO	2	0	0	3	17	0	0	28	10
REGULAR	3	1	33	6	33	1	33	124	43
BUENO	4	1	33	7	39	2	67	103	36
MUY BUENO	5	1	33	1	6	0	0	22	8
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°02
Consideración del perfil de egresado de la E.P. de Ciencias Administrativa



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 33% de las autoridades consideran el perfil del egresado de la escuela como regulares, el 33% de autoridades encuestados consideran el perfil del egresado como bueno y el 33% restante como muy bueno.

En cuanto a los docentes el 39% consideran el perfil del egresado de la escuela como bueno, el 33% de los docentes consideran el perfil del egresado como regular, el 17% lo consideran como malo, el 6% considera como muy malo y el 6% restante como muy bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% considera el perfil del egresado de la escuela como bueno y 33% restante consideran como regulares.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 43% considera el perfil del egresado de la escuela como regulares, el 36% de los alumnos encuestados como bueno, el 10% de los alumnos consideran como malo el perfil del egresado de la escuela, el 8% de alumnos consideran como muy bueno el perfil del egresado y el 4% restante como muy malo.

En términos generales, el 33% de las autoridades consideran el perfil del egresado de la escuela como regulares, buenos y muy buenos; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado,

el 67% del personal administrativo lo consideran como bueno y el 43% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°03

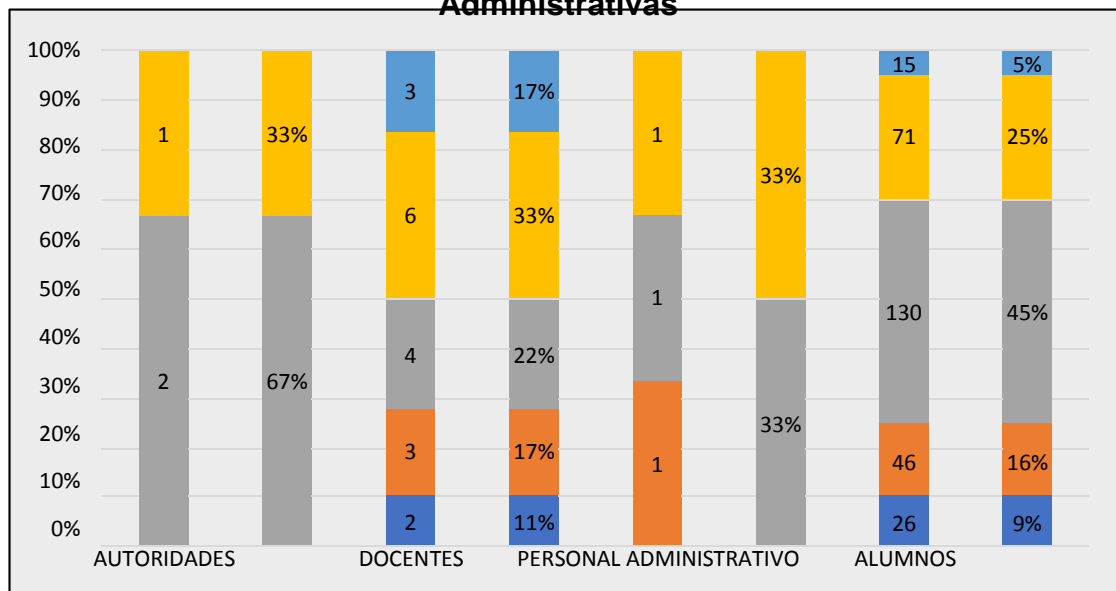
Consideración del Plan de Estudios 2018 de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	26	9
MALO	2	0	0	3	17	1	33	46	16
REGULAR	3	2	67	4	22	1	33	130	45
BUENO	4	1	33	6	33	1	33	71	25
MUY BUENO	5	0	0	3	17	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°03

Consideración del Plan de Estudios 2018 de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°03

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL: El 67% de las autoridades consideran el plan de estudios 2018 de la escuela como regulares y el 33% restante de autoridades encuestadas lo consideran como bueno.

En cuanto a los docentes el 33% consideran el plan de estudios 2018 de la escuela como bueno, el 22% de los docentes consideran el plan de estudios 2018 como regulares, el 17% de docentes consideran como muy malo, el 17% de docentes encuestados consideran como muy bueno y el 11% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 33% consideran el plan de estudios 2018 de la escuela como regulares, así mismo el 33% de encuestados consideran como malo el plan de estudios 2018 de la escuela y el 33% restante como bueno.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 45% consideran el plan de estudios 2018 de la escuela como regulares, el 25% de los alumnos encuestados como bueno, el 16% de los alumnos consideran como malo el plan de estudios 2018, el 9% de alumnos consideran muy malo el plan de estudios 2018 y el 5% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran plan de estudios 2018 regulares; así mismo el 33% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 33% del personal administrativo lo consideran como regular, bueno y malo, y el 45% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°04

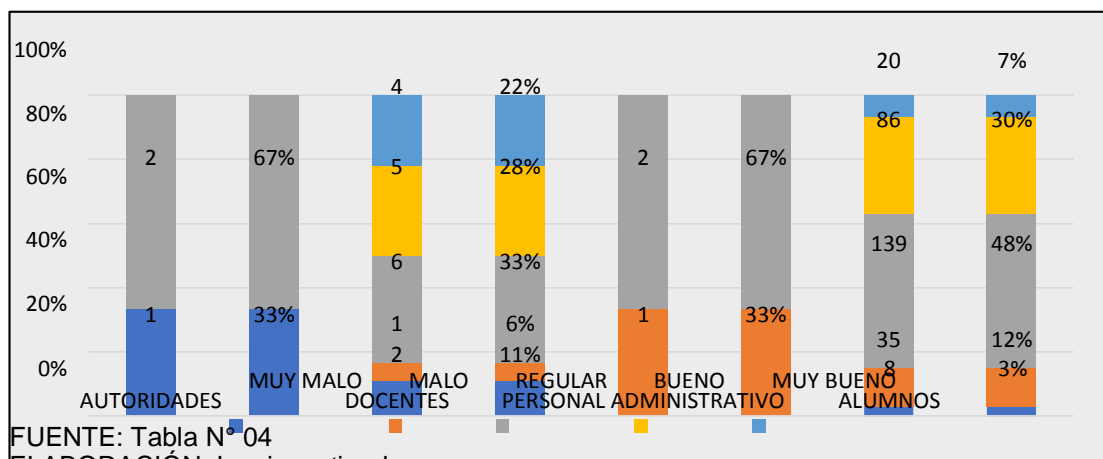
Consideración del desarrollo académico de los docentes de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	1	33	2	11	0	0	8	3
MALO	2	0	0	1	6	1	33	35	12
REGULAR	3	2	67	6	33	2	67	139	48
BUENO	4	0	0	5	28	0	0	86	30
MUY BUENO	5	0	0	4	22	0	0	20	7
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°04

Consideración del desarrollo académico de los docentes de la E.P. de Ciencias Administrativas



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran el desarrollo académico de los docentes de la escuela como regulares y el 33% restante lo considera como muy malo.

En cuanto a los docentes el 33% consideran el desarrollo académico de los docentes de la escuela como regulares, el 28% de los docentes consideran el desarrollo académico de los docentes como bueno, el 22% consideran el desarrollo académico de los docentes de la escuela como muy buenos, el 11% lo consideran como muy malo y el 6% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran el desarrollo académico de los docentes de la escuela como regulares y el 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 48% consideran el desarrollo académico de los docentes como regulares, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 12% de los alumnos consideran como malo el desarrollo académico de los docentes, el 7% de alumnos consideran muy bueno las el desarrollo académico de los docentes y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran el desarrollo académico de los docentes de la escuela regulares; así mismo el 33% de los

docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 48% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°05

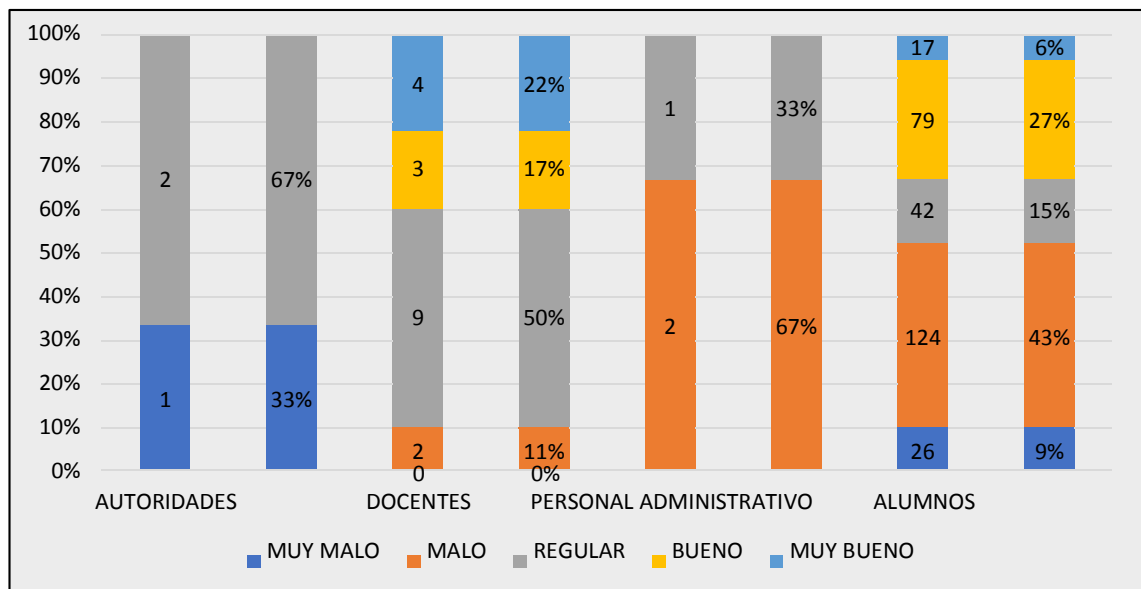
Consideración de la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORIZACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	1	33	0	0	0	0	26	9
MALO	2	0	0	2	11	2	67	124	43
REGULAR	3	2	67	9	50	1	33	42	15
BUENO	4	0	0	3	17	0	0	79	27
MUY BUENO	5	0	0	4	22	0	0	17	6
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°05

Consideración de la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N° 05

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la escuela como regular y el 33% restante como muy malo.

En cuanto a los docentes el 50% consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la escuela como regular, el 22% de los docentes consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes como muy bueno, el 17% consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes como bueno y el 11% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran la ejecución del plan de tutoría a los estudiantes como malos y 33% restante como regular.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 43% consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la escuela como malo, el 27% de los alumnos encuestados como bueno, el 15% de los alumnos consideran como regular la ejecución del plan de tutoría a estudiante, el 9% de alumnos consideran como muy malo la ejecución del plan de tutoría a estudiantes y el 6% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la escuela regulares; así mismo el 50% de los

docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como malo y el 43% de alumnos encuestados lo consideran como malo.

TABLA N°06

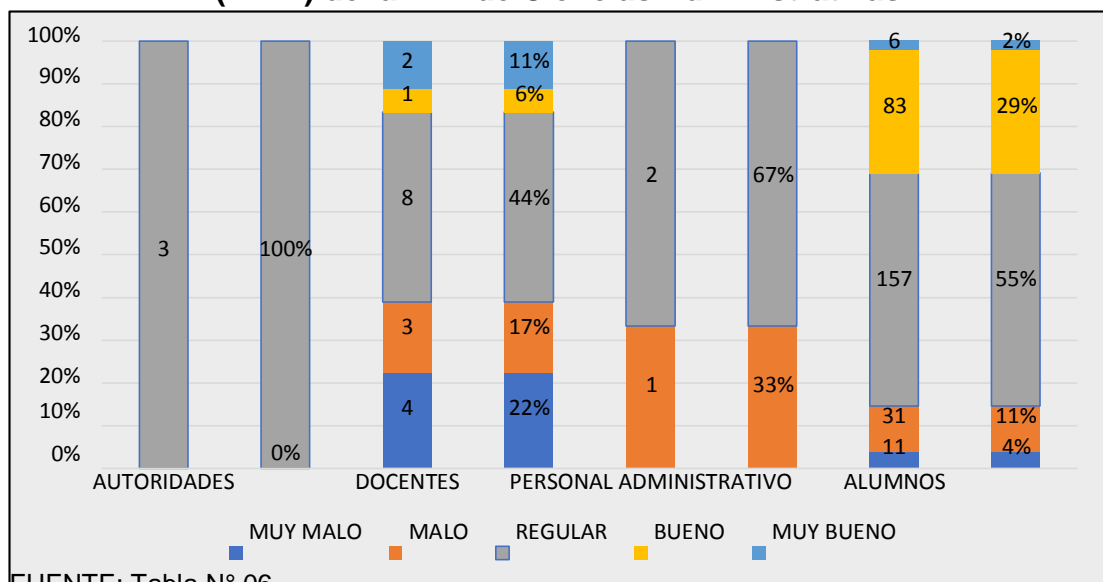
Consideración de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	4	22	0	0	11	4
MALO	2	0	0	3	17	1	33	31	11
REGULAR	3	3	100	8	44	2	67	157	55
BUENO	4	0	0	1	6	0	0	83	29
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	6	2
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°06

Consideración de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N° 06

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL: El 100% de las autoridades consideran la investigación, desarrollo tecnológico e innovación de la escuela como regulares.

En cuanto a los docentes el 44% consideran la investigación, desarrollo tecnológico e innovación como regulares, el 22% de los docentes consideran la I+D+i de la escuela como muy malo, el 17% consideran la I+D+i de la escuela como malo, el 11% lo consideran como muy bueno y el 6% restante como bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran la investigación, desarrollo tecnológico e innovación como regulares y el 33% de encuestados consideran como malo la I+D+i.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 55% consideran la investigación, desarrollo tecnológico e innovación como regulares, el 29% de los alumnos encuestados como buenos, el 11% de los alumnos consideran como malo la investigación, desarrollo tecnológico e innovación, el 4% de alumnos consideran muy malo la I+D+i y el 2% restante como muy bueno.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran la investigación, desarrollo tecnológico e innovación como regulares; así mismo el 44% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado,

el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 55% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

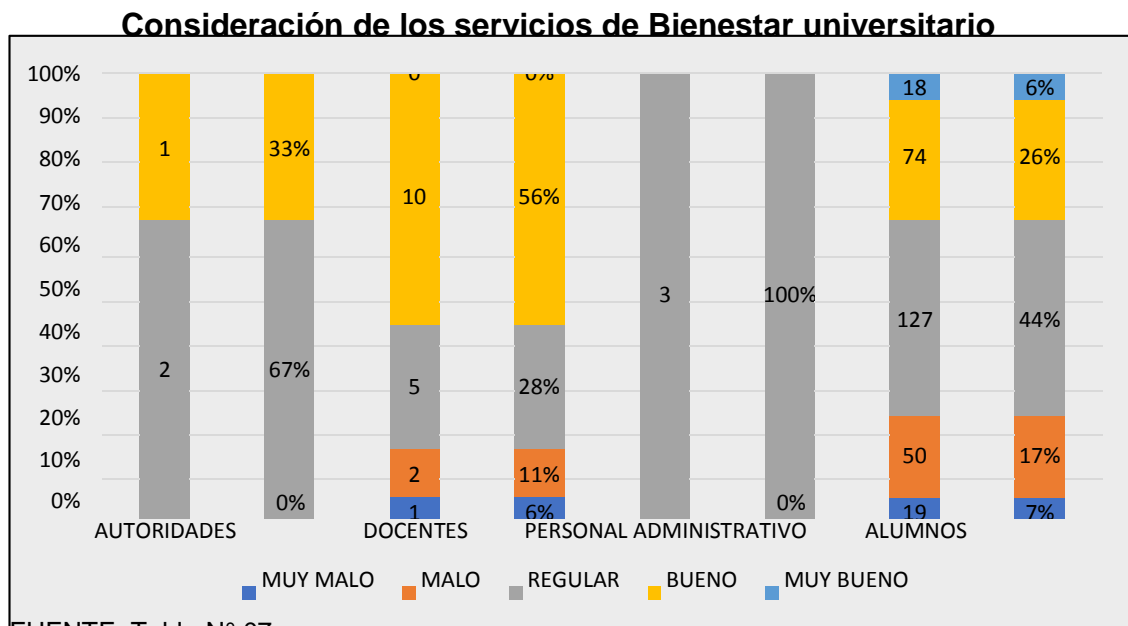
TABLA N°07

Consideración de los servicios de Bienestar universitario									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	19	7
MALO	2	0	0	2	11	0	0	50	17
REGULAR	3	2	67	5	28	3	100	127	44
BUENO	4	1	33	10	56	0	0	74	26
MUY BUENO	5	0	0	0	0	0	0	18	6
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°07



FUENTE: Tabla N° 07

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades encuestadas consideran los servicios de Bienestar Universitario como regulares y el 33% consideran los servicios de bienestar universitario como bueno.

En cuanto a los docentes el 56% consideran los servicios de Bienestar Universitario como buenos, el 28% de los docentes encuestados consideran los servicios de Bienestar Universitario como regulares, el 11% lo consideran como malo y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% de los encuestados consideran los servicios de Bienestar Universitario como regulares.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 44% consideran los servicios de Bienestar Universitario como regulares, el 26% de los alumnos encuestados como bueno, el 17% de los alumnos encuestados consideran como malo los servicios de Bienestar Universitario, el 7% de alumnos consideran muy malo los servicios de Bienestar Universitario y el 6% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran los servicios de Bienestar Universitario regulares; así mismo el 56% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 100% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 44% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°08

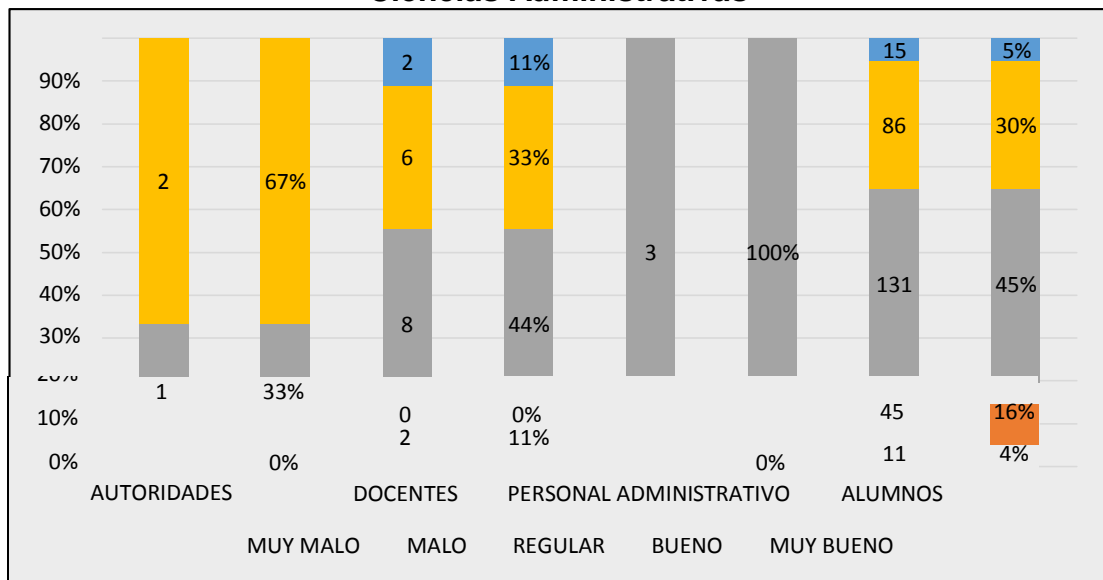
Consideración de la infraestructura y equipamiento de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	11	4
MALO	2	0	0	0	0	0	0	45	16
REGULAR	3	1	33	8	44	3	100	131	45
BUENO	4	2	67	6	33	0	0	86	30
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°08

Consideración de la infraestructura y equipamiento de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N° 08

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran la infraestructura y equipamiento de la escuela como bueno y el 33% de encuestados consideran como regular.

En cuanto a los docentes el 44% consideran la infraestructura y equipamiento de la escuela como regular, el 33% de los docentes consideran la infraestructura y equipamiento como bueno, el 11% consideran como muy bueno la infraestructura y equipamiento y el 11% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% de encuestados consideran la infraestructura y equipamiento como regulares.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 45% consideran la infraestructura y equipamiento como regulares, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 16% de los alumnos consideran como malo la infraestructura y equipamiento, el 5% de alumnos consideran muy bueno las la infraestructura y equipamiento y el 4% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran la infraestructura y equipamiento bueno; así mismo el 44% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 45% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°09

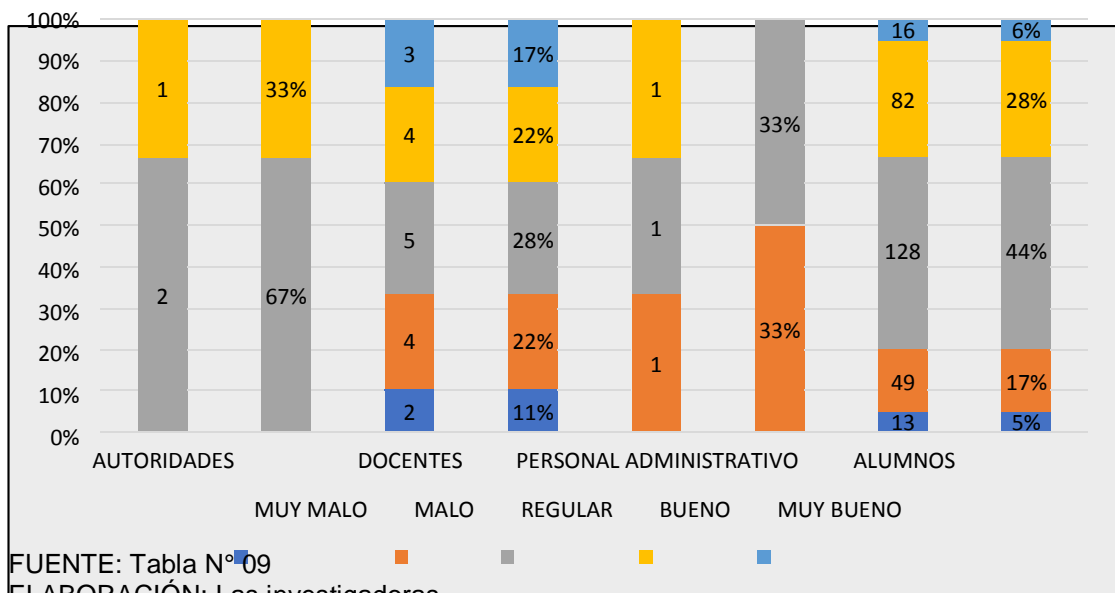
Consideración de la gestión de recursos humanos (personal administrativo) de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	13	5
MALO	2	0	0	4	22	1	33	49	17
REGULAR	3	2	67	5	28	1	33	128	44
BUENO	4	1	33	4	22	1	33	82	28
MUY BUENO	5	0	0	3	17	0	0	16	6
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°09

Consideración de la gestión de recursos humanos (personal administrativo) de la E.P. de Ciencias Administrativas



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran la gestión de recursos humanos de la escuela como regulares y el 33% de encuestados lo consideran como bueno.

En cuanto a los docentes el 28% consideran la gestión de recursos humanos de la escuela como regular, el 22% de los docentes consideran la gestión de recursos humanos como bueno, el 22% consideran la gestión de recursos humanos de la escuela como malo, el 17% lo consideran como muy bueno y el 11% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 33% consideran la gestión de recursos humanos como bueno, así mismo el 33% de encuestados consideran como regular y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 44% consideran la gestión de recursos humanos como regulares, el 28% de los alumnos encuestados como bueno, el 17% de los alumnos consideran como malo la gestión de recursos humanos, el 6% de alumnos consideran muy bueno y el 5% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran la gestión de recursos humanos como regulares; así mismo el 28% de los docentes encuestados lo consideran como regulares; por otro lado, el 33% del personal

administrativo lo consideran como bueno, regular y malo y el 44% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°10

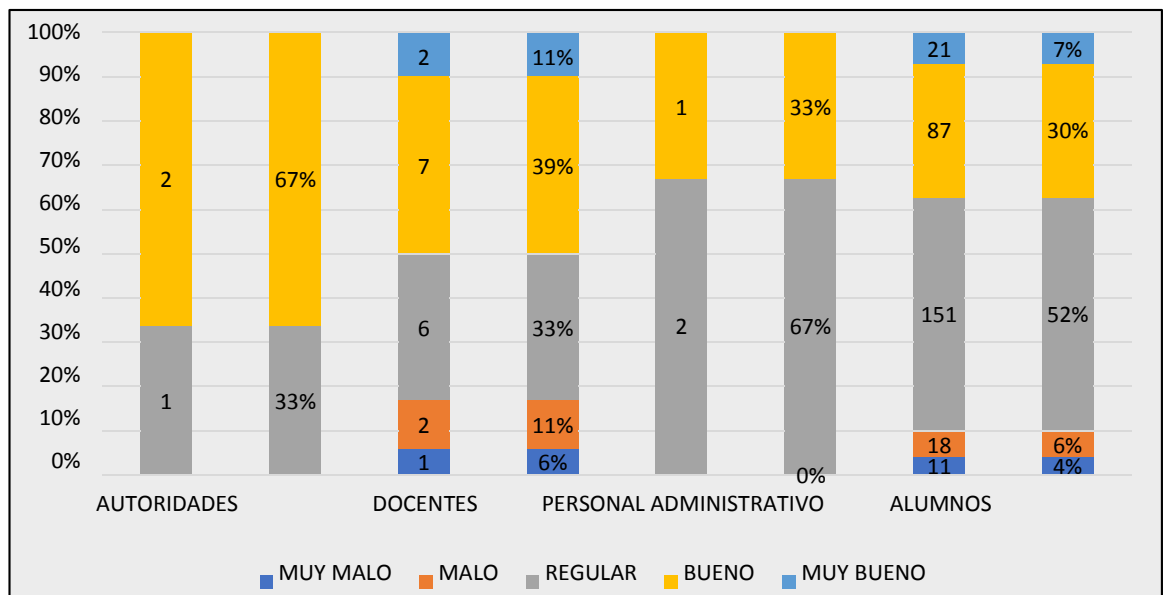
Consideración de los objetivos educacionales de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	11	4
MALO	2	0	0	2	11	0	0	18	6
REGULAR	3	1	33	6	33	2	67	151	52
BUENO	4	2	67	7	39	1	33	87	30
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	21	7
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°10

Consideración de los objetivos educacionales de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N° 10

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto al proceso de acreditación, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran los objetivos educacionales de la escuela como bueno y el 33% lo consideran como regular.

En cuanto a los docentes el 39% consideran los objetivos educacionales de la escuela como buenos, el 33% de los docentes consideran como regulares los objetivos educacionales, el 11% lo consideran como muy buenos, otro 11% lo consideran como malo y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran los objetivos educacionales como regulares y 33% restante como bueno.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 52% consideran los objetivos educacionales de la escuela como regulares, el 30% de los alumnos encuestados como buenos, el 7% de los alumnos consideran como muy bueno los objetivos educacionales, el 6% de alumnos lo consideran como malo y el 4% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran los objetivos educacionales como buenos; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 52% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°11

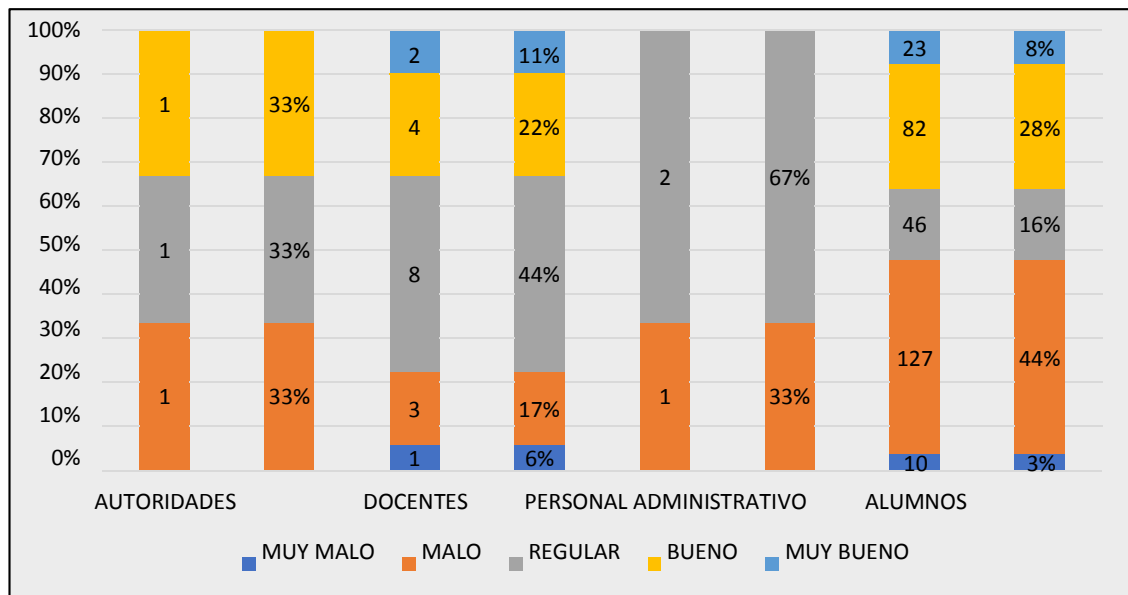
Consideración de la práctica de valores institucionales de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	10	3
MALO	2	1	33	3	17	1	33	127	44
REGULAR	3	1	33	8	44	2	67	46	16
BUENO	4	1	33	4	22	0	0	82	28
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	23	8
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°11

Consideración de la práctica de valores institucionales de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°11

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo

y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 33% de las autoridades consideran la práctica de valores institucionales de la escuela como bueno, el otro 33% de encuestados lo consideran como regular y el 33% restante lo consideran como malo.

En cuanto a los docentes el 44% consideran la práctica de valores institucionales de la escuela como regular, el 22% de los docentes consideran la práctica de valores institucionales como bueno, el 17% lo consideran como malo, el 11% lo consideran como muy bueno y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran la práctica de valores institucionales como regulares y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 44% consideran la práctica de valores institucionales como malo, el 28% de los alumnos encuestados como bueno, el 16% de los alumnos consideran como regular la práctica de valores institucionales, el 8% de alumnos consideran muy bueno y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 33% de las autoridades consideran la práctica de valores institucionales bueno, regulares y malo; así mismo el 44% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 44% de alumnos encuestados lo consideran como malo.

TABLA N°12

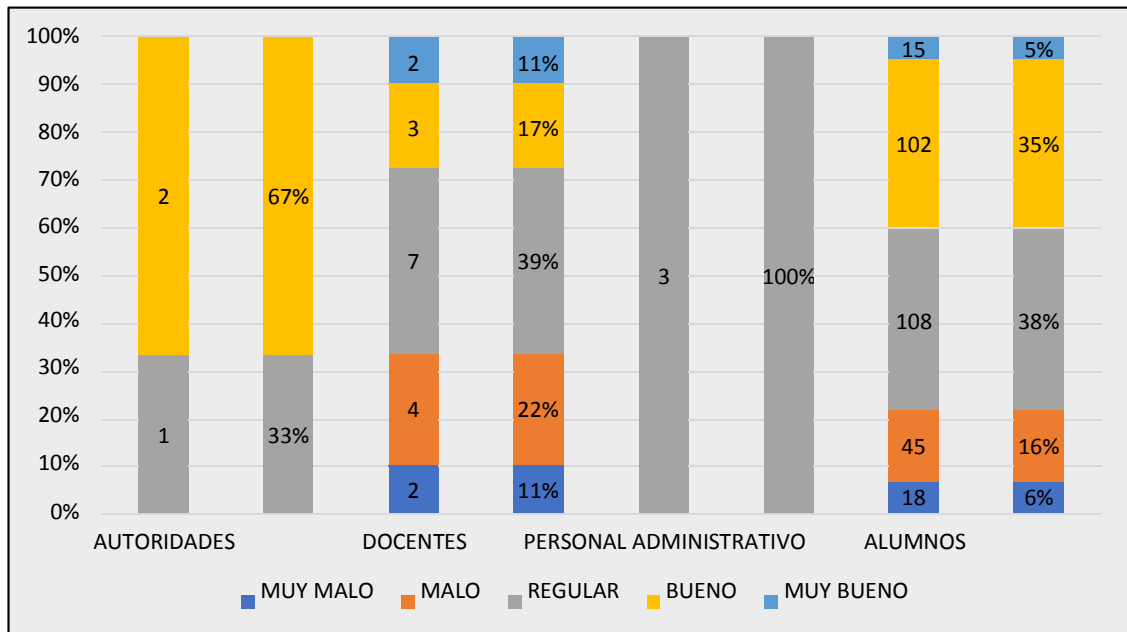
Consideración del conocimiento sobre la visión y misión institucional en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	18	6
MALO	2	0	0	4	22	0	0	45	16
REGULAR	3	1	33	7	39	3	100	108	38
BUENO	4	2	67	3	17	0	0	102	35
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°12

Consideración del conocimiento sobre la visión y misión institucional en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°12

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades encuestadas consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional en la escuela como bueno y el 33% lo consideran como regular.

En cuanto a los docentes el 39% consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional en la escuela como regular, el 22% de docentes lo consideran como malo, el 17% consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional como buenos, el 11% lo consideran como muy bueno y el otro 11% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% de los encuestados consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional como regular.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 38% consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional como regulares, el 35% de los alumnos encuestados como bueno, el 16% de los alumnos consideran como malo el conocimiento sobre la visión y misión institucional, el 6% de alumnos consideran muy malo y el 5% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran el conocimiento sobre la visión y misión institucional regular; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 38% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°13

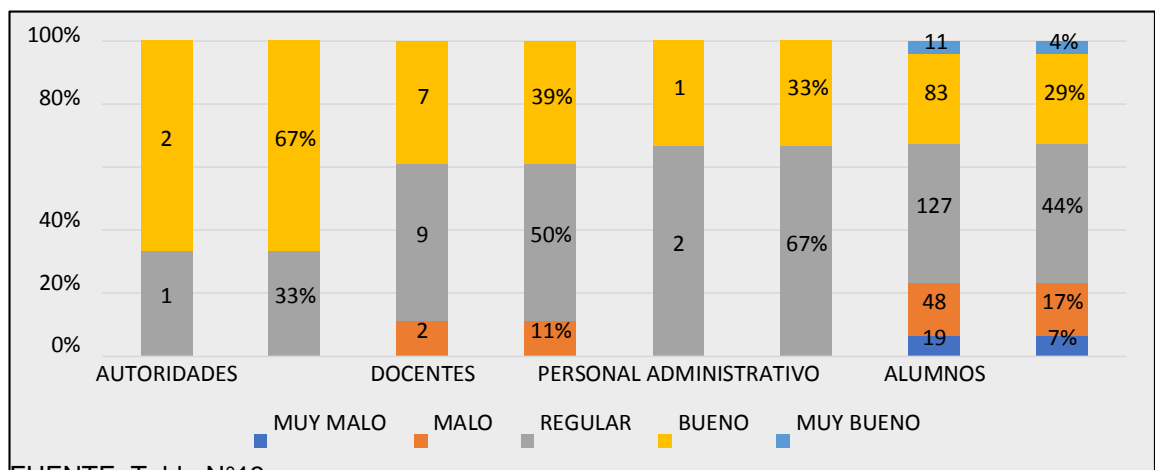
Consideración de la valoración del patrimonio cultural en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	19	7
MALO	2	0	0	2	11	0	0	48	17
REGULAR	3	1	33	9	50	2	67	127	44
BUENO	4	2	67	7	39	1	33	83	29
MUY BUENO	5	0	0	0	0	0	0	11	4
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°13

Consideración de la valoración del patrimonio cultural en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°13

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran la valoración del patrimonio cultural en la escuela como bueno y el 33% de encuestados como regular.

En cuanto a los docentes el 50% consideran la valoración del patrimonio cultural en la escuela como regular, el 39% de los docentes consideran la valoración del patrimonio cultural como bueno y el 11% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran la valoración del patrimonio cultural como regulares y 33% restante como bueno.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 44% consideran la valoración del patrimonio cultural como regulares, el 29% de los alumnos encuestados como buenos, el 17% de los alumnos consideran como malo la valoración del patrimonio cultural, el 7% de alumnos consideran muy malo y el 4% restante como muy bueno.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran la valoración del patrimonio cultural bueno; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 44% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°14

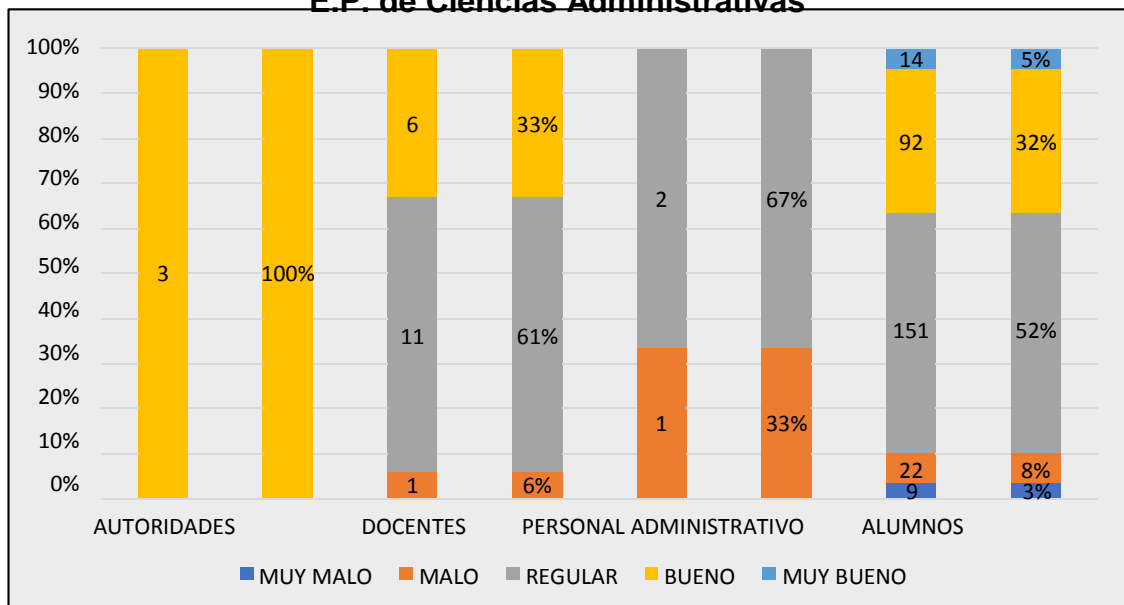
Consideración del conocimiento sobre aspectos fundamentales de la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	9	3
MALO	2	0	0	1	6	1	33	22	8
REGULAR	3	0	0	11	61	2	67	151	52
BUENO	4	3	100	6	33	0	0	92	32
MUY BUENO	5	0	0	0	0	0	0	14	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°14

Consideración del conocimiento sobre aspectos fundamentales de la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°14

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 100% de las autoridades consideran el conocimiento sobre los aspectos fundamentales de la escuela como buenos.

En cuanto a los docentes el 61% consideran el conocimiento sobre los aspectos fundamentales de la escuela como regular, el 33% de los docentes consideran como bueno el conocimiento sobre los aspectos fundamentales y el 6% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran el conocimiento sobre los aspectos fundamentales como regulares y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 52% consideran el conocimiento sobre los aspectos fundamentales como regular, el 32% de los alumnos encuestados como bueno, el 08% de los alumnos consideran como malo el conocimiento sobre los aspectos fundamentales, el 5% de alumnos consideran muy bueno y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran el conocimiento sobre los aspectos fundamentales bueno; así mismo el 61% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67%

del personal administrativo lo consideran como regular y el 52% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°15

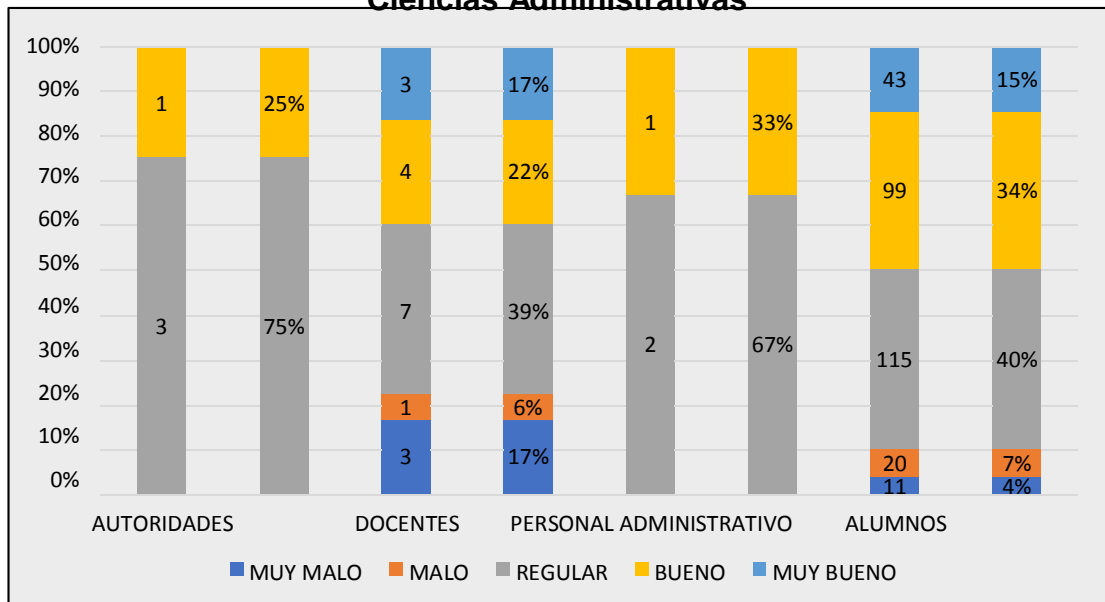
Consideración de los lazos de amistad y compañerismo en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	3	17	0	0	11	4
MALO	2	0	0	1	6	0	0	20	7
REGULAR	3	3	75	7	39	2	67	115	40
BUENO	4	1	25	4	22	1	33	99	34
MUY BUENO	5	0	0	3	17	0	0	43	15
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°15

Consideración de los lazos de amistad y compañerismo en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°15

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 75% de las autoridades consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como regulares y el 25% restante como bueno.

En cuanto a los docentes el 39% consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como regular, el 22% de los docentes consideran los lazos de amistad y compañerismo como bueno, el 17% consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como muy bueno, el 17% lo consideran como muy malo y el 6% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como regular y el 33% restante como bueno.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 40% consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como regulares, el 34% de los alumnos encuestados como bueno, el 15% de los alumnos consideran como muy bueno los lazos de amistad y compañerismo, el 7% de alumnos consideran malo los lazos de amistad y compañerismo en la escuela y el 4% restante como muy malo.

En términos generales, el 75% de las autoridades consideran los lazos de amistad y compañerismo en la escuela como regulares; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como regulares; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 40% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

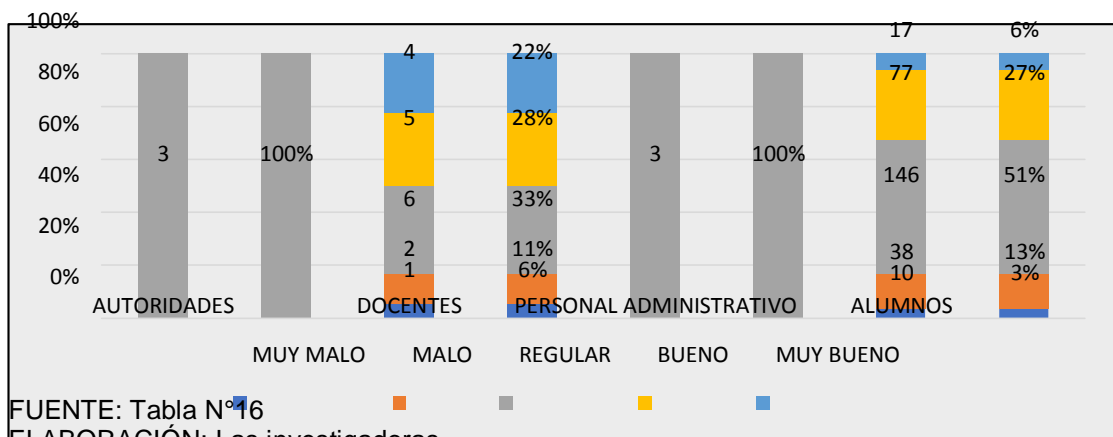
TABLA N°16

Consideración del dialogo ante los conflictos en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	10	3
MALO	2	0	0	2	11	0	0	38	13
REGULAR	3	3	100	6	33	3	100	146	51
BUENO	4	0	0	5	28	0	0	77	27
MUY BUENO	5	0	0	4	22	0	0	17	6
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°16

Consideración del dialogo ante los conflictos en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°16
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 100% de las autoridades consideran regular el diálogo ante los conflictos en la escuela.

En cuanto a los docentes el 33% consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como regular, el 28% de los docentes consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como bueno, el 22% consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como muy bueno, el 11% lo consideran como malo y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como regular.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 51% consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como regulares, el 27% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos consideran como malo el diálogo ante los conflictos en la escuela, el 6% de alumnos consideran muy bueno el diálogo ante los conflictos en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran el diálogo ante los conflictos en la escuela como regulares; así mismo el 33% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 51% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

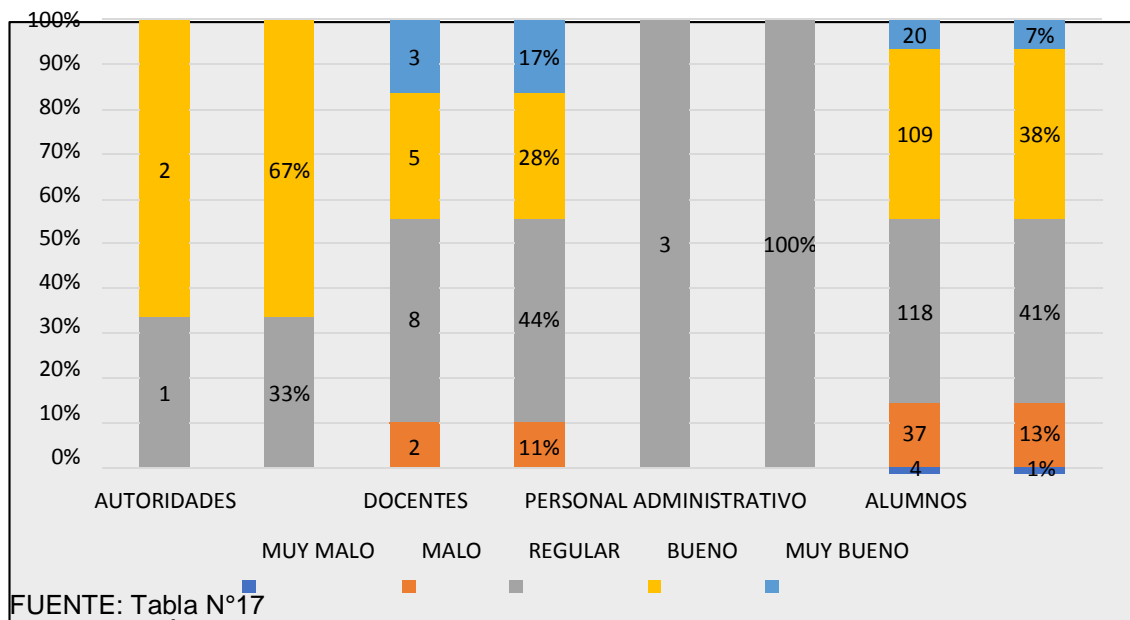
TABLA N°17

Consideración del respeto y cordialidad en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	4	1
MALO	2	0	0	2	11	0	0	37	13
REGULAR	3	1	33	8	44	3	100	118	41
BUENO	4	2	67	5	28	0	0	109	38
MUY BUENO	5	0	0	3	17	0	0	20	7
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°17

Consideración del respeto y cordialidad en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°17
ELABORACIÓN: Las investigadoras

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran bueno el respeto y cordialidad en la escuela y el 33% restante como regular.

En cuanto a los docentes el 44% consideran regular el respeto y cordialidad en la escuela, el 28% de los docentes consideran el respeto y cordialidad en la escuela como bueno, el 17% consideran el respeto y cordialidad en la escuela como muy buen y el 11% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular el respeto y cordialidad en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 41% consideran regular el respeto y cordialidad en la escuela, el 38% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos consideran como malo el respeto y cordialidad en la escuela, el 7% de alumnos consideran muy bueno el respeto y cordialidad en la escuela y el 1% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran regular el respeto y cordialidad en la escuela; así mismo el 44% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 41% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

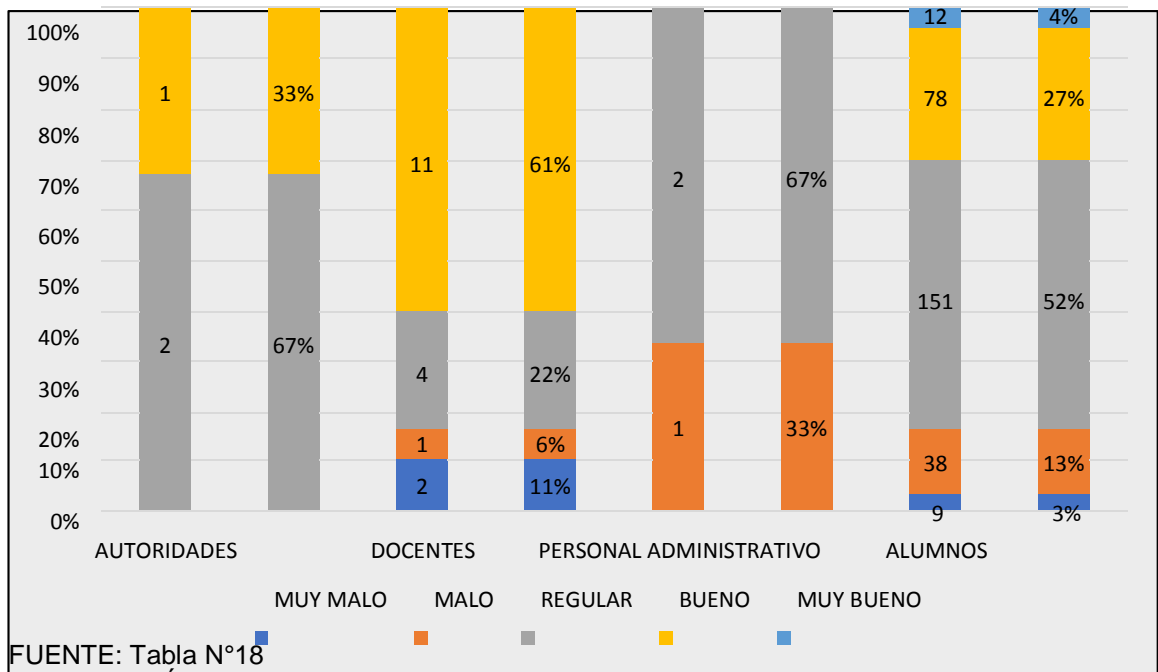
TABLA N°18

Consideración del uso de las redes sociales en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	9	3
MALO	2	0	0	1	6	1	33	38	13
REGULAR	3	2	33	4	22	2	67	151	52
BUENO	4	1	67	11	6	0	0	78	27
MUY BUENO	5	0	0	0	0	0	0	12	4
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°18

Consideración del uso de las redes sociales en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°18
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran bueno el uso de las redes sociales en la escuela y el 33% restante considera regular.

En cuanto a los docentes el 22% consideran el uso de las redes sociales en la escuela como regular, el 11% de los docentes consideran el uso de las redes sociales en la escuela como muy malo, el 6% consideran el uso de las redes sociales en la escuela como malo y el 6% restante como bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% consideran regular el uso de las redes sociales en la escuela y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 52% consideran regular el uso de las redes sociales en la escuela, el 27% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos consideran como malo el uso de las redes sociales en la escuela, el 4% de alumnos consideran muy bueno el uso de las redes sociales en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran regular el uso de las redes sociales en la escuela; así mismo el 22% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 52% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°19

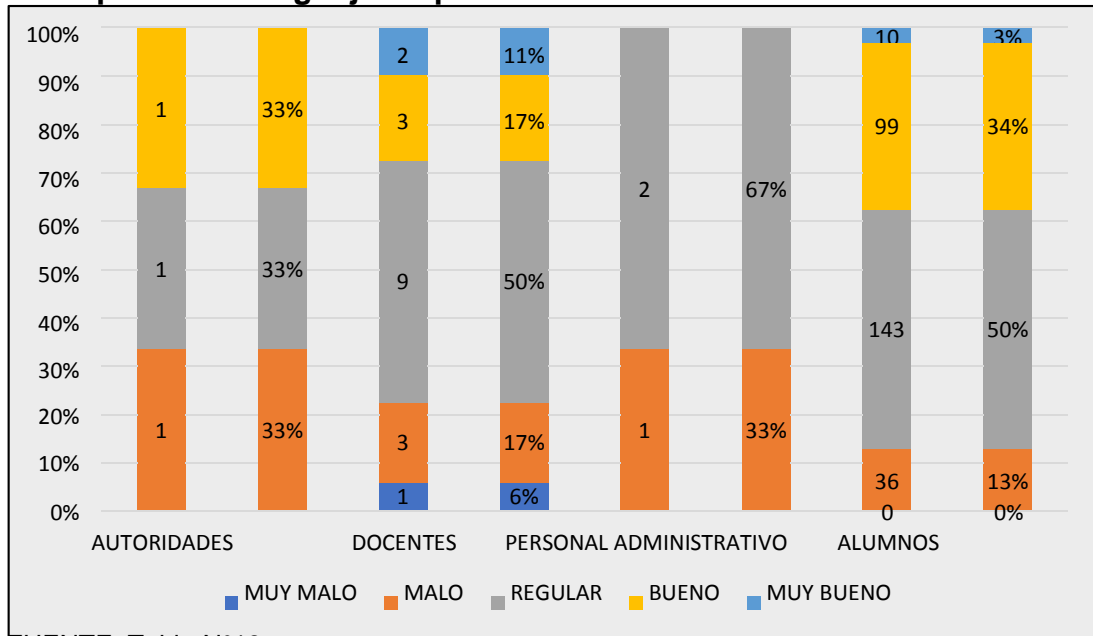
Percepción del lenguaje corporal en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	0	0
MALO	2	1	33	3	17	1	33	36	13
REGULAR	3	1	33	9	50	2	67	143	50
BUENO	4	1	33	3	17	0	0	99	34
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	10	3
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°19

Percepción del lenguaje corporal en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°19

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 33% de las autoridades perciben el lenguaje corporal en la escuela como regular, el 33% de las autoridades encuestadas perciben el lenguaje corporal en la escuela como bueno y el 33% restante como malo.

En cuanto a los docentes el 50% perciben el lenguaje corporal en la escuela como regular, el 17% de los docentes perciben el lenguaje corporal en la escuela como bueno, el 17% perciben el lenguaje corporal en la escuela como malo, el 11% lo consideran como muy bueno y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% perciben el lenguaje corporal en la escuela como regulares y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 50% perciben el lenguaje corporal en la escuela como regulares, el 34% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos perciben el lenguaje corporal en la escuela como malo y el 3% restante como muy bueno.

En términos generales, el 33% de las autoridades perciben el lenguaje corporal en la escuela como regular, bueno y malo; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del

personal administrativo lo consideran como regular y el 50% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

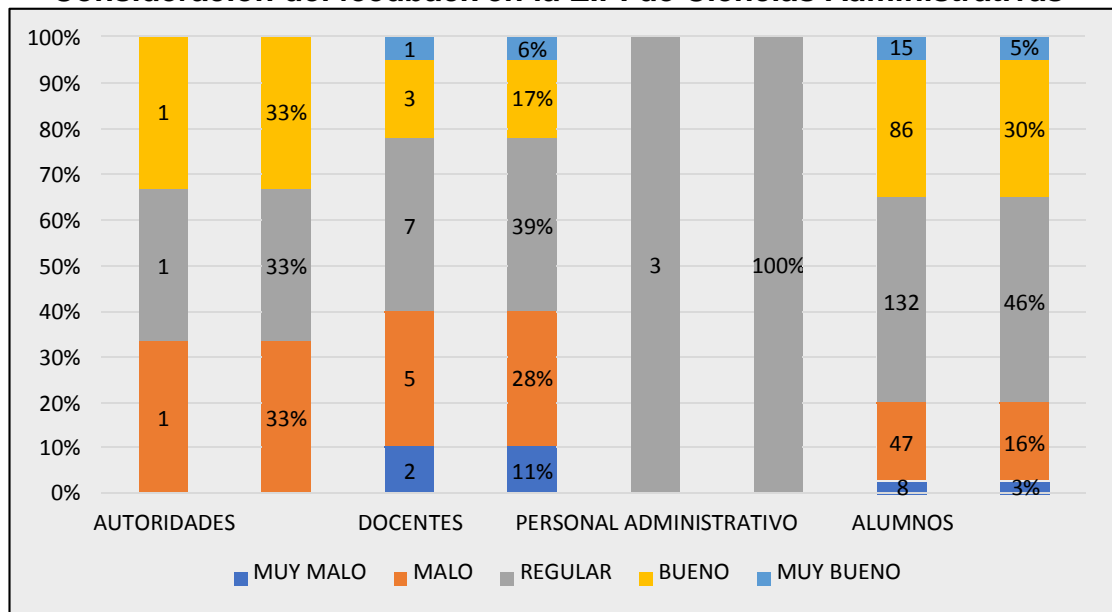
TABLA N°20

Consideración del feedback en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	8	3
MALO	2	1	33	5	28	0	0	47	16
REGULAR	3	1	33	7	39	3	100	132	46
BUENO	4	1	33	3	17	0	0	86	30
MUY BUENO	5	0	0	1	6	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°20

Consideración del feedback en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°20
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 33% de las autoridades consideran que el feedback en la escuela es regular, el 33% considera que es malo el feedback y el 33% restante como bueno.

En cuanto a los docentes el 39% consideran que el feedback en la escuela es regular, el 28% de los docentes consideran el feedback como malo, el 17% consideran el feedback en la escuela como bueno, el 11% lo consideran como muy malo y el 6% restante como muy bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular el feedback en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 46% consideran el feedback en la escuela como regular, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 16% de los alumnos consideran como malo el feedback en la escuela, el 5% de alumnos consideran muy bueno el feedback en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 33% de las autoridades consideran el feedback en la escuela como malo, regular y bueno; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 46% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

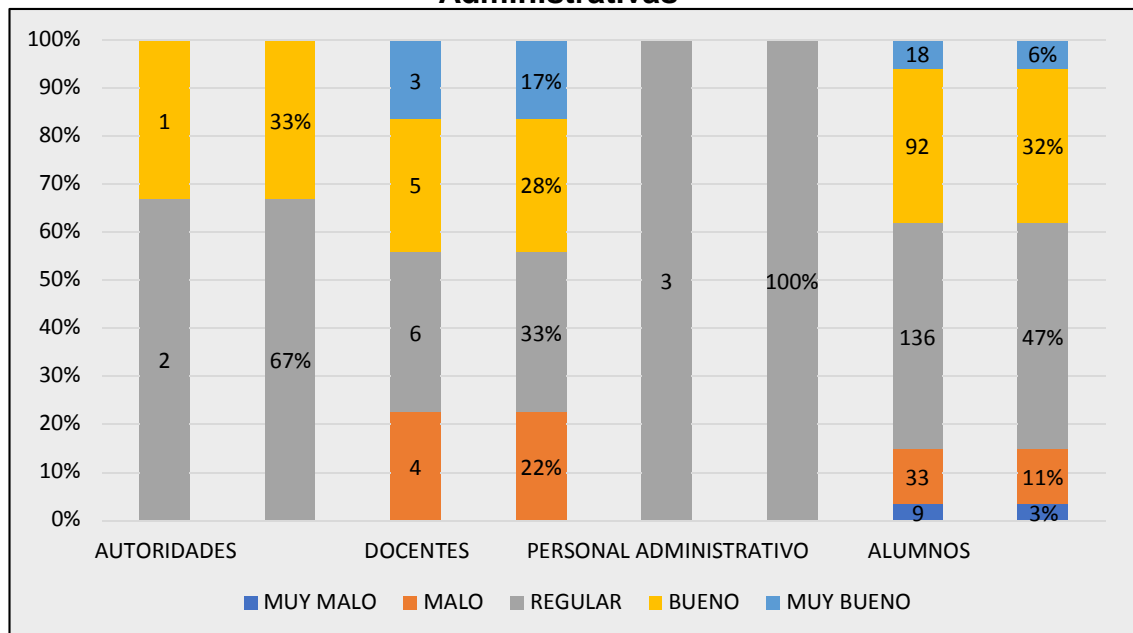
TABLA N°21

Consideración de la comunicación asertiva en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	9	3
MALO	2	0	0	4	22	0	0	33	11
REGULAR	3	2	67	6	33	3	100	136	47
BUENO	4	1	33	5	28	0	0	92	32
MUY BUENO	5	0	0	3	17	0	0	18	6
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°21

Consideración de la comunicación asertiva en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°21
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran regular la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo y el 33% lo consideran como bueno la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo.

En cuanto a los docentes el 33% consideran regular la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo, el 28% de los docentes consideran la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo como bueno, el 22% consideran la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo como malo y el 17% restante como muy bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 47% consideran la comunicación asertiva entre autoridades/ docentes/ alumnos/ personal administrativo como regular, el 32% de los alumnos encuestados como bueno, el 11% de los alumnos consideran como malo la comunicación asertiva entre

autoridades/docentes/alumnos/personal administrativo, el 6% de alumnos consideran muy bueno la comunicación asertiva entre autoridades/docentes/alumnos/personal administrativo y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran las políticas y objetivos regulares; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 33% del personal administrativo lo consideran como regular, bueno y muy bueno y el 57% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

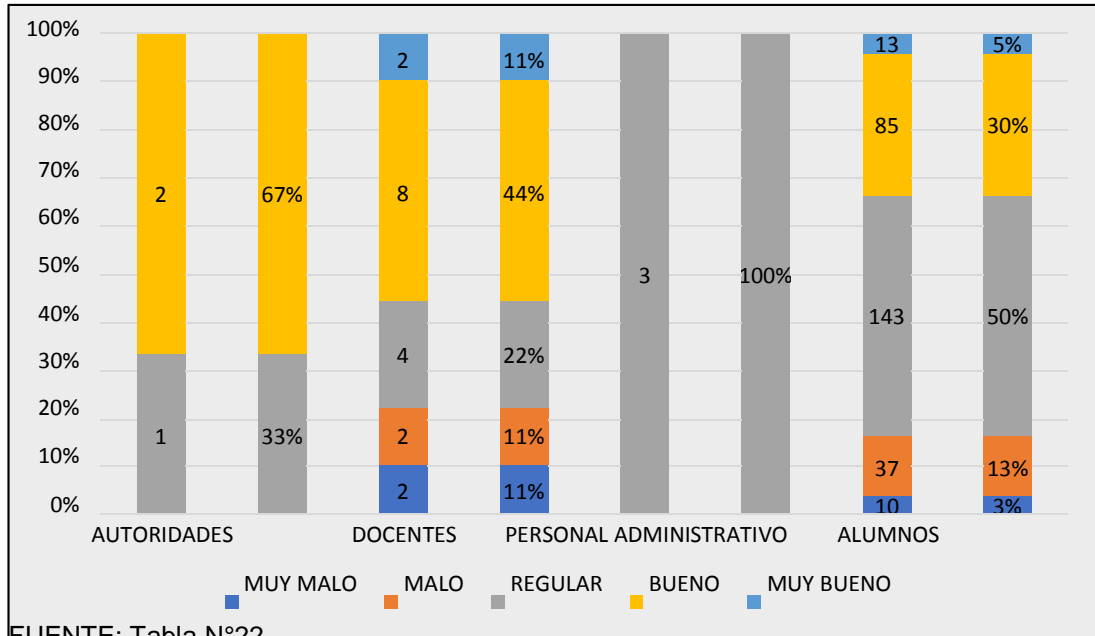
TABLA N°22

Consideración del liderazgo democrático y participativo en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	10	3
MALO	2	0	0	2	11	0	0	37	13
REGULAR	3	1	33	4	22	3	100	143	50
BUENO	4	2	67	8	44	0	0	85	30
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	13	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°22
Consideración del liderazgo democrático y participativo en la E.P. de Ciencias Administrativas



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como bueno y el 33% restante como regular.

En cuanto a los docentes el 44% consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como bueno, el 22% de los docentes consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como regular, el 11% consideran el liderazgo democrático y participativo como muy buenos, el 11%

lo consideran como muy malo y el 11% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como regular.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 50% consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como regulares, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos consideran como malo el liderazgo democrático y participativo, el 5% de alumnos consideran muy bueno el liderazgo democrático y participativo en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran el liderazgo democrático y participativo en la escuela como bueno; así mismo el 44% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 50% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

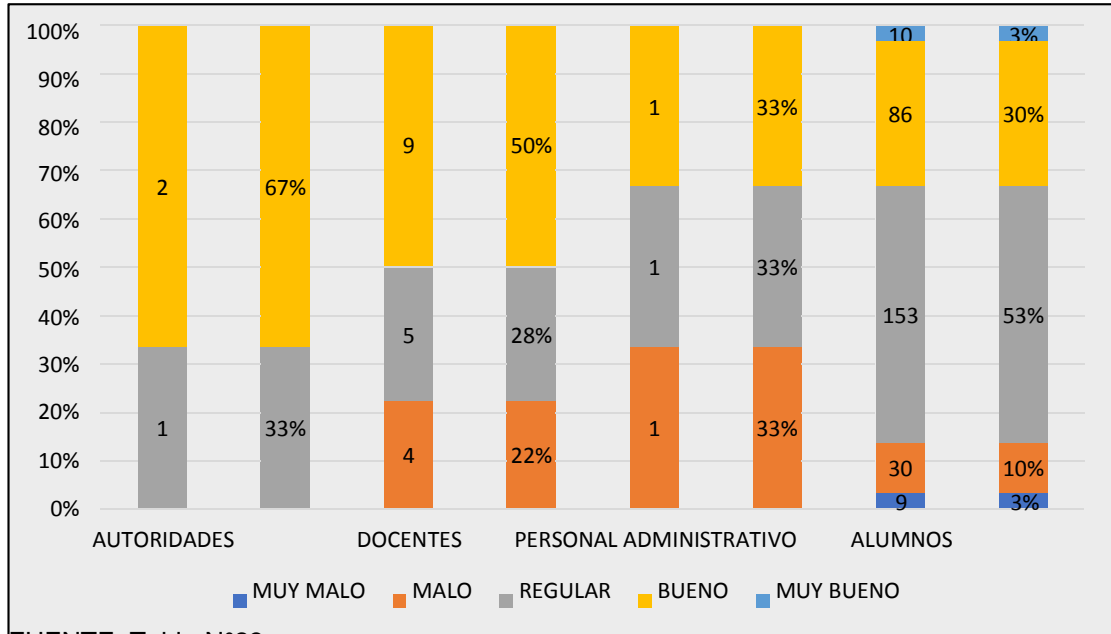
TABLA N°23

Consideración del nivel de confianza y seguridad que brindan los docentes y personal administrativo en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	9	3
MALO	2	0	0	4	22	1	33	30	10
REGULAR	3	1	33	5	28	1	33	153	53
BUENO	4	2	67	9	50	1	33	86	
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°23
Consideración del nivel de confianza y seguridad que brindan los docentes y personal administrativo en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°23

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran bueno la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela y el 33% restante considera como regular

En cuanto a los docentes el 50% consideran bueno la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela, el 28% de los

docentes consideran la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo como regulares y el 22% restante como malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 33% consideran la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela como regular, así mismo el 33% de encuestados consideran como bueno la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 53% consideran bueno la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 10% de los alumnos consideran como malo la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela, el 3% de alumnos consideran muy malo las políticas y objetivos y el 3% restante como muy bueno.

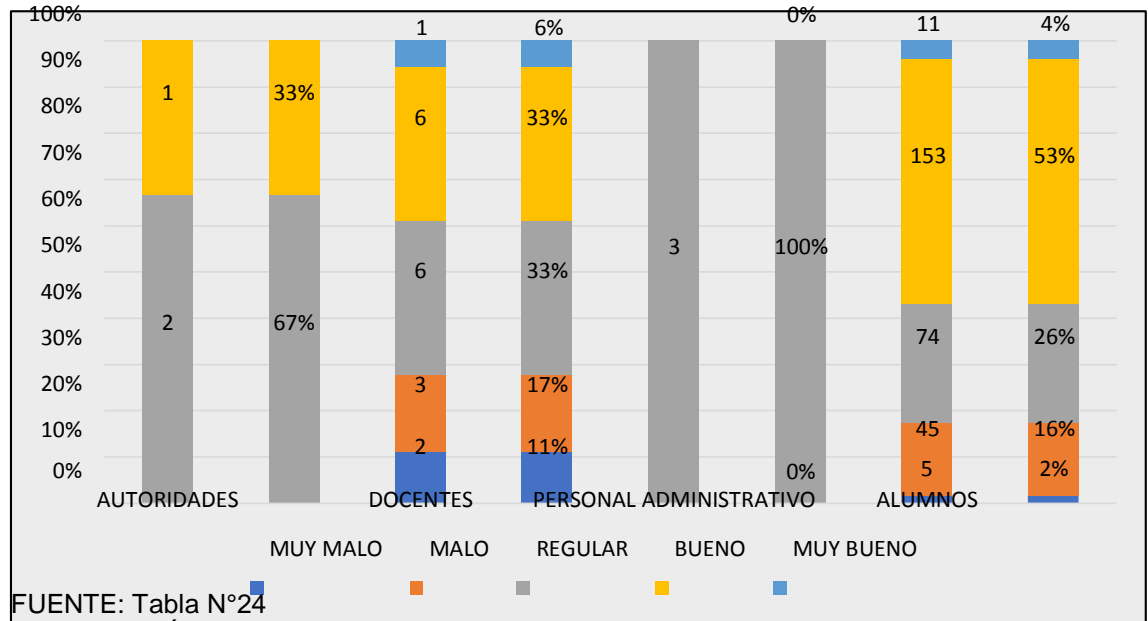
En términos generales, el 67% de las autoridades consideran la confianza y seguridad que brinda los docentes y personal administrativo en la escuela; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 33% del personal administrativo lo consideran como regular, bueno y muy bueno y el 53% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°24

Consideración de liderazgo facilitador e integrador en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	2	11	0	0	5	2
MALO	2	0	0	3	17	0	0	45	16
REGULAR	3	2	67	6	33	3	100	74	26
BUENO	4	1	33	6	33	0	0	153	53
MUY BUENO	5	0	0	1	6	0	0	11	4
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°24
Consideración de liderazgo facilitador e integrador en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°24
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo

y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran regular el liderazgo facilitador e integrador en la escuela y el 33% restante considera como bueno.

En cuanto a los docentes el 33% consideran regular el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 33% de los docentes consideran bueno el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 17% consideran malo el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 11% lo consideran como muy malo y el 6% restante como muy bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular el liderazgo facilitador e integrador en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 53% consideran bueno el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 26% de los alumnos encuestados como regulador, el 16% de los alumnos consideran malo el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 4% de alumnos consideran muy bueno el liderazgo facilitador e integrador en la escuela y el 2% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran regular el liderazgo facilitador e integrador en la escuela; así mismo el 33% de los docentes encuestados lo consideran como bueno y regular; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 53% de alumnos encuestados lo consideran como bueno.

TABLA N°25

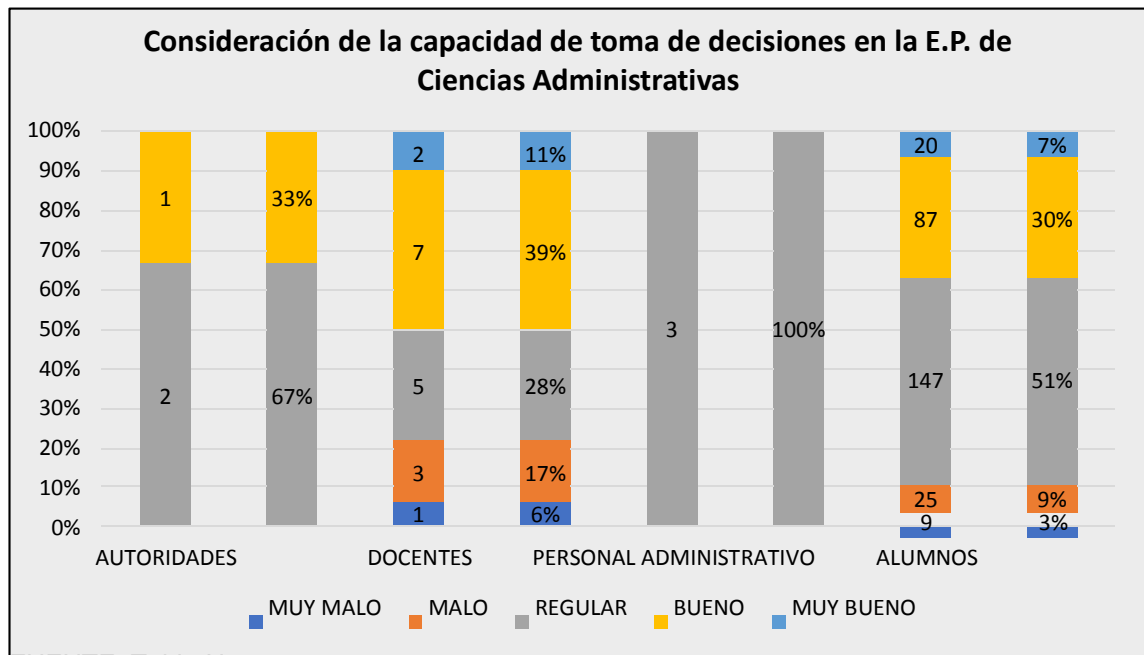
Consideración de la capacidad de toma de decisiones en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	9	3
MALO	2	0	0	3	17	0	0	25	9
REGULAR	3	2	67	5	28	3	100	147	51
BUENO	4	1	33	7	39	0	0	87	30
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	20	7
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°25

Consideración de la capacidad de toma de decisiones en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°25

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran regular la capacidad de toma de decisiones en la escuela y el 33% restante considera como bueno.

En cuanto a los docentes el 39% consideran bueno la capacidad de toma de decisiones en la escuela, el 28% de los docentes consideran regular la capacidad de toma de decisiones en la escuela, el 17% consideran la capacidad de toma de decisiones en la escuela malo, el 11% lo consideran como muy bueno y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular la capacidad de toma de decisiones en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 51% consideran regular la capacidad de toma de decisiones en la escuela, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 9% de los alumnos consideran malo la capacidad de toma de decisiones en la escuela, el 7% de alumnos consideran muy bueno la capacidad de toma de decisiones en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran regular la capacidad de toma de decisiones en la escuela; así mismo el 39% de los

docentes encuestados lo consideran como bueno; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 51% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°26

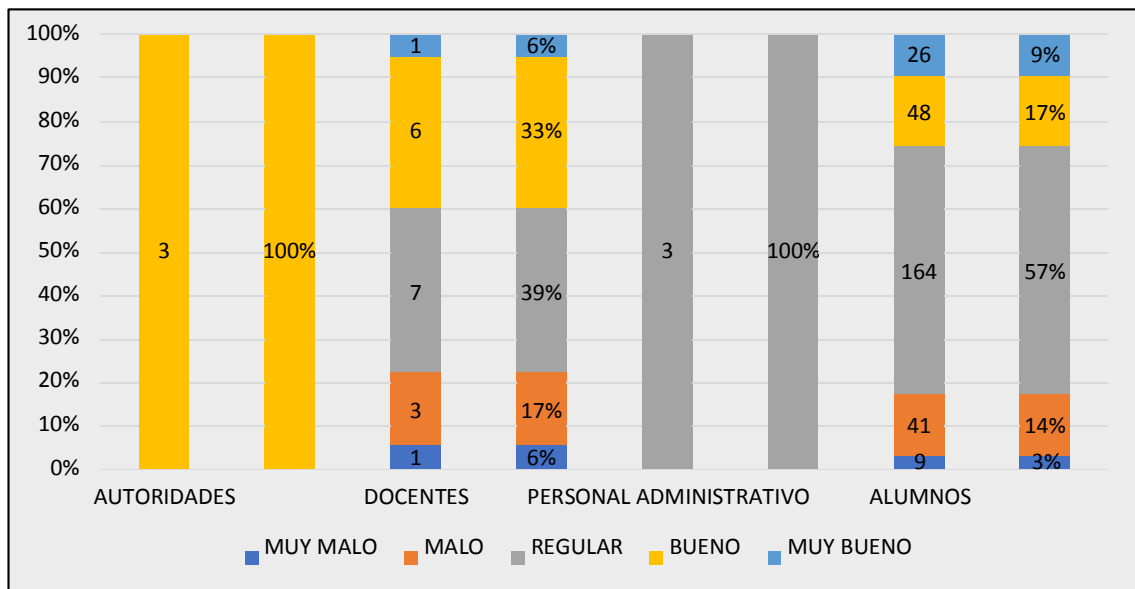
Consideración de la motivación que se brinda en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	9	3
MALO	2	0	0	3	17	0	0	41	14
REGULAR	3	0	0	7	39	3	100	164	57
BUENO	4	3	100	6	33	0	0	48	17
MUY BUENO	5	0	0	1	6	0	0	26	9
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°26

Consideración de la motivación que se brinda en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°26

ELABORACIÓN: Las investigadoras

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y grafico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 100% de las autoridades consideran bueno la motivación que se brinda en la escuela como regulares.

En cuanto a los docentes el 39% consideran regular la motivación que se brinda en la escuela, el 33% de los docentes consideran bueno la motivación que se brinda en la escuela, el 17% consideran malo la motivación que se brinda en la escuela, el 6% lo consideran como muy malo y el 6% restante como muy bueno.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran regular la motivación que se brinda en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 57% consideran regular la motivación que se brinda en la escuela, el 17% de los alumnos encuestados como bueno, el 14% de los alumnos consideran como malo la motivación que se brinda, el 9% de alumnos consideran muy buen la motivación que se brinda en la escuela y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran bueno la motivación que se brinda en la escuela; así mismo el 39% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal

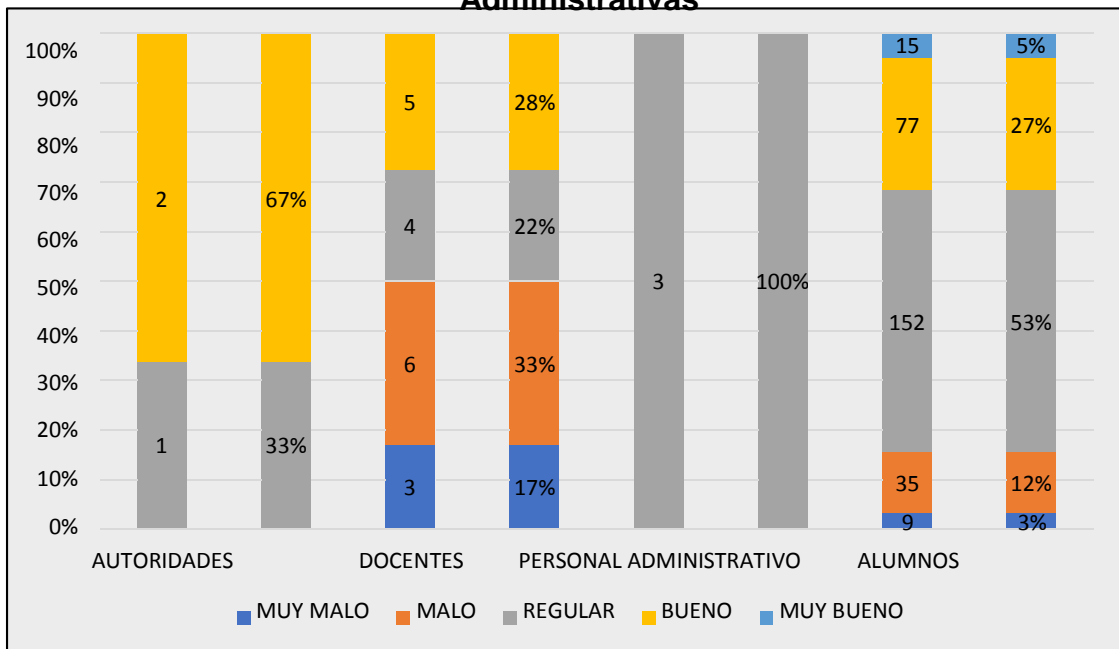
administrativo lo consideran como regular y el 57% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°27

Consideración del proceso de investigación en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	3	17	0	0	9	3
MALO	2	0	0	6	33	0	0	35	12
REGULAR	3	1	33	4	22	3	100	152	53
BUENO	4	2	67	5	28	0	0	77	27
MUY BUENO	5	0	0	0	0	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario
ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°27
Consideración del proceso de investigación en la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°27
ELABORACIÓN: Las investigadoras

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 67% de las autoridades consideran el proceso de investigación en la escuela como bueno y el 33% restante como regular.

En cuanto a los docentes el 33% consideran el proceso de investigación en la escuela como malo, el 28% de los docentes consideran el proceso de investigación como bueno, el 22% consideran el proceso de investigación en la escuela como regular y el 17% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 100% consideran el proceso de investigación en la escuela como regular.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 53% consideran el proceso de investigación como regulares, el 27% de los alumnos encuestados como buenos, el 12% de los alumnos consideran como malo el proceso de investigación, el 5% de alumnos consideran muy bueno el proceso de investigación y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 67% de las autoridades consideran el proceso de investigación en la escuela como regular; así mismo el 33% de los docentes encuestados lo consideran como malo; por otro lado, el 100% del personal

administrativo lo consideran como regular y el 53% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°28

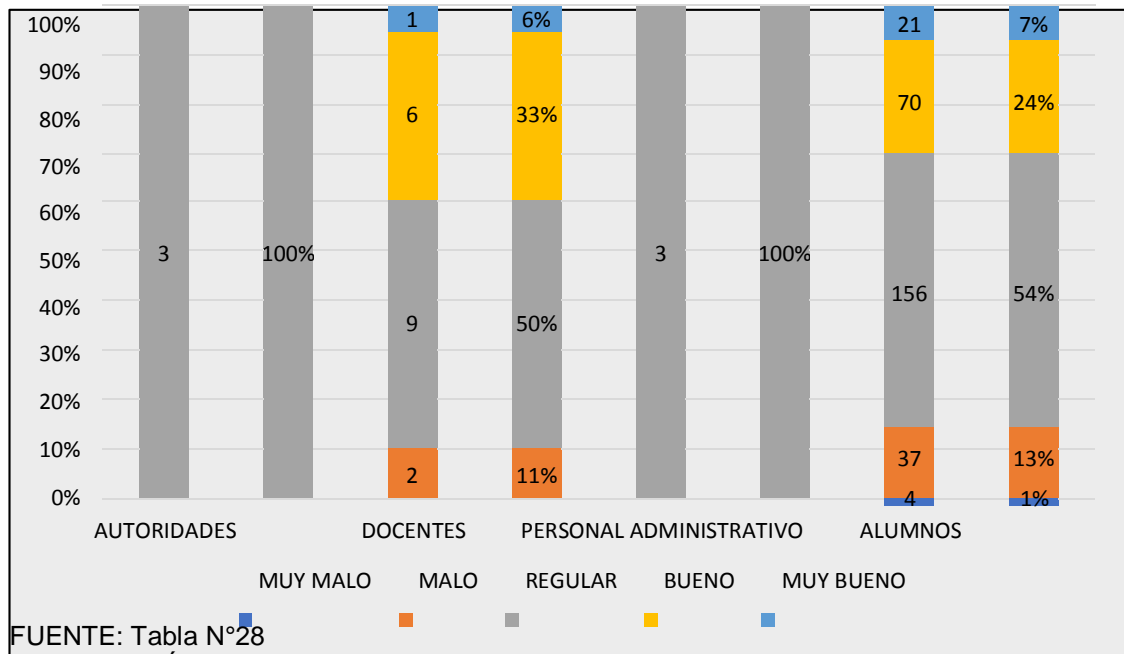
Consideración compromiso en la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	0	0	0	0	4	1
MALO	2	0	0	2	11	0	0	37	13
REGULAR	3	3	100	9	50	3	100	156	54
BUENO	4	0	0	6	33	0	0	70	24
MUY BUENO	5	0	0	1	6	0	0	21	7
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°28

Consideración compromiso en la E.P. de Ciencias Administrativas



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 100% de las autoridades consideran regular el compromiso en la escuela. En cuanto a los docentes el 50% consideran regular el compromiso en la escuela, el 33% de los docentes consideran bueno el compromiso en la escuela, el 11% consideran malo el compromiso en la escuela, el 6% lo consideran como muy bueno el compromiso en la escuela.

Por otro lado; en cuanto al personal administrativo, el 100% considera regular el compromiso en la escuela.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 54% consideran regular el compromiso en la escuela, el 24% de los alumnos encuestados como bueno, el 13% de los alumnos consideran como malo, el 7% de alumnos consideran muy bueno el compromiso en la escuela y el 1% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades consideran regular el compromiso en la escuela; así mismo el 50% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 100% del personal administrativo lo consideran como regular y el 54% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

TABLA N°29

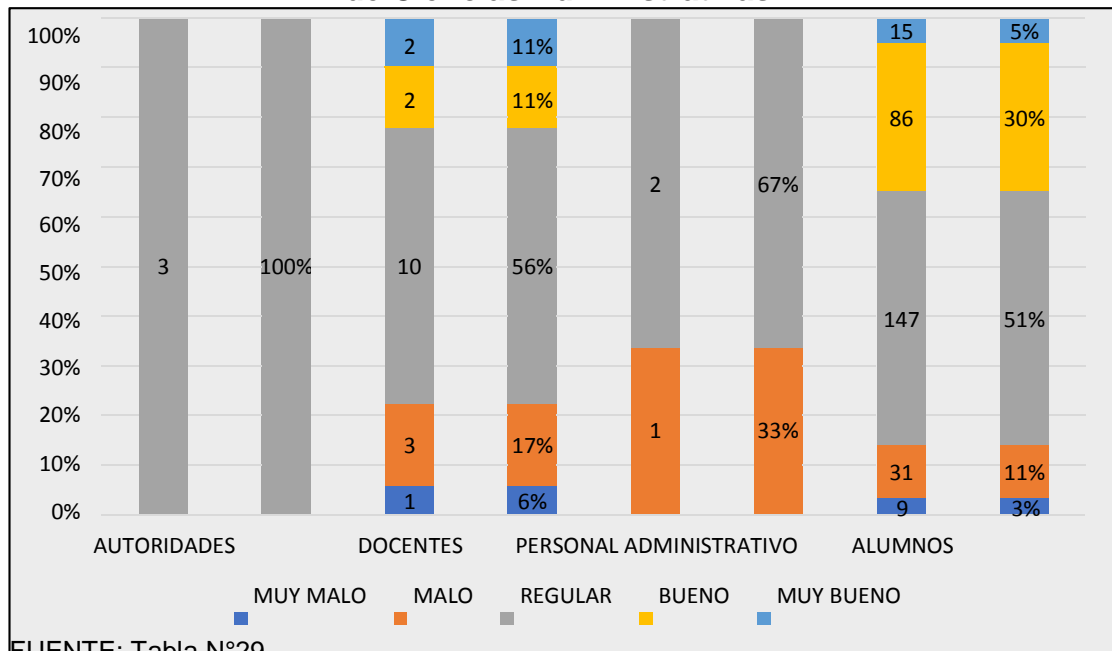
Percepción de aceptación de recomendaciones de los docentes la E.P. de Ciencias Administrativas									
ESCALA DE VALORACIÓN		AUTORIDADES		DOCENTES		PERSONAL ADMINISTRATIVO		ALUMNOS	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
MUY MALO	1	0	0	1	6	0	0	9	3
MALO	2	0	0	3	17	1	33	31	11
REGULAR	3	3	100	10	56	2	67	147	51
BUENO	4	0	0	2	11	0	0	86	30
MUY BUENO	5	0	0	2	11	0	0	15	5
TOTAL		3	100	18	100	3	100	288	100

FUENTE: Cuestionario

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GRÁFICO N°29

Percepción de aceptación de recomendaciones de los docentes la E.P. de Ciencias Administrativas



FUENTE: Tabla N°29

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La tabla y gráfico anterior muestran resultados respecto a la cultura organizacional, aplicada a las autoridades, docentes, personal administrativo y alumnos de 3 hasta 5 Año de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL:

El 100% de las autoridades perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como regular.

En cuanto a los docentes el 56% perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como regular, el 17% de los docentes perciben la aceptación de recomendaciones del docente como malo, el 11% perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como bueno, el 11% lo perciben como muy bueno y el 6% restante como muy malo.

Por otro lado, en cuanto al personal administrativo, el 67% perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como regulares y 33% restante como malo.

Por último, en cuanto a los alumnos, el 51% perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como regulares, el 30% de los alumnos encuestados como bueno, el 11% de los alumnos consideran como malo perciben la aceptación de recomendaciones del docente, el 5% de alumnos consideran muy bueno perciben la aceptación de recomendaciones del docente y el 3% restante como muy malo.

En términos generales, el 100% de las autoridades perciben la aceptación de recomendaciones del docente de la escuela como regular; así mismo el 56% de los docentes encuestados lo consideran como regular; por otro lado, el 67% del personal administrativo lo consideran como regular y el 51% de alumnos encuestados lo consideran como regular.

4.2. CONSTATAACION DE HIPOTESIS

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle más carácter científico, sometimos a prueba la hipótesis planteada, de modo que sea generalizable.

4.2.1. Análisis y discusión de resultados de las correlaciones entre la Variable “Modelo de Acreditación” y la variable “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas- UNHEVAL

4.2.2. Análisis e interpretación de los resultados de Correlación entre la variable “Modelo de Acreditación” y “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas– UNHEVAL (Hipótesis General)

Tabla N°30: Correlación entre las variables Modelo de Acreditación y la Cultura Organizacional

Correlaciones			Modelo Acreditación	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Modelo Acreditación	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

Fuente: Encuestas aplicadas, resultados obtenidos del SPSS 22.

Elaboración: Propia.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla N°30, se observan los resultados obtenidos mediante el Software SPSS la correlación que existe entre las variables Modelo de Acreditación y la Cultura Organizacional, Se puede apreciar que el valor de correlación Rho de Spearman es de 0.891, lo cual significa que existe una correlación positiva considerable, de acuerdo a la propuesta por Hernández (2010), que se describe a continuación:

Tabla 31: Rango de Valores de Rho de Spearman

-1.00	<i>Correlación negativa perfecta.</i> ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75	Correlación negativa considerable.
- 0.50	Correlación negativa media.
- 0.25	Correlación negativa débil.
- 0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	<i>Correlación positiva perfecta.</i> (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.).

Así mismo el nivel de significancia tiene un valor de 0.00, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

4.2.3 Análisis e interpretación de los resultados de Correlación entre las variables “Gestión Estratégica” y “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas–UNHEVAL (Hipótesis Específica 1).

Tabla N°32:

Correlación entre las variables: Gestión Estratégica y Cultura Organizacional

Correlaciones			Cultura Organizacional	Gestión Estratégica
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

Fuente: Encuestas aplicadas, datos obtenidos del SPSS 22.

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla N°32, se observan los resultados obtenidos mediante el Software SPSS para la correlación que existe entre las variables: “Gestión Estratégica” y “Cultura Organizacional. Se

puede observar que el valor de correlación Rho de Spearman corresponde a -0.882, lo cual significa que existe una “correlación positiva considerable”, tal como se precisa en la Tabla de Spearman propuesta por Hernández (2010). Así mismo el nivel de significancia tiene un valor de 0.00, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

4.2.4 Análisis e interpretación de los resultados de Correlación entre las variables “Formación Integral” y “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas–UNHEVAL (Hipótesis Específica 2).

Tabla N°33: Correlación entre las variables: Formación Integral y la Cultura Organizacional

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Formación Integral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Formación Integral	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

Fuente: Encuestas aplicadas, datos obtenidos del SPSS 22.

Elaboración: Propia.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla N°33, se observan los resultados obtenidos mediante el Software SPSS para la correlación que existe entre las variables: “Formación Integral” y “Cultura Organizacional”. Se

puede observar que el valor de correlación Rho de Spearman corresponde a 0.828, lo cual significa que existe una “correlación positiva considerable”, tal como se precisa en la Tabla de Spearman propuesta por Hernández (2010). Así mismo el nivel de significancia tiene un valor de 0.00, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

4.2.5 Análisis e interpretación de los resultados de Correlación entre las variables “Soporte Institucional” y “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas–UNHEVAL (Hipótesis Específica 3).

Tabla N°34: Correlación entre las variables: Soporte Institucional y Cultura Organizacional

Correlaciones			Cultura Organizacional	Soporte Institucional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Soporte Institucional	Coeficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

Fuente: Encuestas aplicadas, datos obtenidos del SPSS 22.

Elaboración: Propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla N°34, se observan los resultados obtenidos mediante el Software SPSS para la correlación que existe entre las variables: “Soporte Institucional” y “Cultura Organizacional”.

Se puede observar que el valor de correlación Rho de Spearman corresponde a 0.850, lo cual significa que existe una “correlación positiva considerable”, tal como se precisa en la Tabla de Spearman propuesta por Hernández (2010). Así mismo el nivel de significancia tiene un valor de 0.00, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

4.2.6 Análisis e interpretación de los resultados de Correlación entre las variables “Resultados del Programa de Estudios” y “Cultura Organizacional” en la E.P. de Ciencias Administrativas – UNHEVAL (Hipótesis Específica 4).

Tabla N°35: Correlación entre las variables: Resultados del Programa de Estudios y Cultura Organizacional

			Correlaciones	
			Cultura Organizacional	Resultados del Progr. De Estudios
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	312	312
	Resultados Progr. Estudios	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	312	312

Fuente: Encuestas aplicadas, datos obtenidos del SPSS 22.

Elaboración: Propia.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: En la tabla N°35, se observan los resultados obtenidos mediante el Software SPSS para la correlación que existe entre las variables: “Resultados del Programa de Estudios” y “Cultura

Organizacional”. Se puede observar que el valor de correlación Rho de Spearman corresponde a 0.860, lo cual significa que existe una “correlación positiva considerable”, tal como se precisa en la Tabla de Spearman propuesta por Hernández (2010).

Así mismo el nivel de significancia tiene un valor de 0.00, lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Luego de realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos del trabajo de campo detallado en el capítulo anterior, se realiza la discusión pertinente con los resultados de los antecedentes, del marco teórico y la hipótesis respectiva; las mismas que se detallan a continuación.

5.1. Contrastación de los resultados con los antecedentes

En el marco teórico de la presente investigación se han consignado los antecedentes que tienen relación directa con nuestra investigación, los mismos que van a ser utilizados en esta parte para confrontarlos con los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, por lo que se detalla a continuación.

- ❖ De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, demuestran que el 44% de docentes y alumnos que se evidencia en la tabla N°11, manifiestan que no existe una buena práctica de valores institucionales en la escuela. Contrastando con la segunda conclusión del trabajo de investigación de: DIONISIO. “La Escuela Académica Profesional de Sociología-UNHEVAL, frente al Sistema Nacional de Acreditación”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco. El tesista llevo a la siguiente conclusión.
 - La de valores deficitaria en un 62% de manera compartida entre docentes y estudiante, tal es así que un 74% de alumnos

mencionan que solo algunos docentes practicas los valores, esto se corrobora cuando ellos afirman que los docentes pocas veces (64%) son puntuales.

- ❖ De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N°21 y 26, demuestran que el 67% de autoridades, el 33% de docentes, el 100% del personal administrativo, el 47% de alumnos y el 100% de autoridades, el 39% de docentes, el 100% del personal administrativo, el 57% de alumnos respectivamente de la escuela, manifiestan que existe una adecuada comunicación asertiva y motivación. Contrastando con la tercera conclusión del trabajo de investigación de: GOMEZ, QUISPE Y BELTRAN. “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Quienes llegaron a la siguiente conclusión:
 - En la cultura organizacional, las dimensiones con mejor resultado corresponden a comunicación y motivación; siendo menores en los aspectos relacionados a los valores y a la identificación institucional.

5.2. Contrastación con el marco teórico

El marco teórico de la presente investigación que ha sido desarrollado en el capítulo II va a ser utilizado para confrontarlo con los resultados

obtenidos durante el trabajo de campo, por lo que se detalla a continuación.

Según García y Dolan (2009) la cultura organizacional es la forma característica de pensar y hacer las cosas en una empresa por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual cuyas características son: identidad e integración de sus miembros, énfasis en el grupo, control, enfoque hacia personas, criterios para recompensar, tolerancia del conflicto, modelo de comunicación.

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo que se encuentran plasmados en el gráfico N°11 del capítulo de resultados, evidencia que el 33% de encuestados de autoridades de Escuela consideran malo, normal y regular las prácticas de valores institucionales, el 44% de docentes encuestados consideran regular las prácticas de valores institucionales, 67% del personal administrativo considera regular las prácticas de valores institucionales y el 44%% de alumnos consideran malo las prácticas de valores institucionales; así mismo en el gráfico N°16 evidencia que el 100% de autoridades y personal administrativo encuestados consideran regular el dialogo ante conflicto de la escuela, el 33% de docentes consideran regular el dialogo ante los conflictos en la escuela y el 51% de los alumnos consideran regular el dialogo ante los conflictos; del mismo modo en el gráfico N°21 evidencia que el 67% de autoridades encuestadas consideran regular la comunicación asertiva en la escuela,

el 33% de los docentes consideran regular la comunicación asertiva en la escuela, el 100% del personal administrativo considera regular la comunicación asertiva en la escuela y el 47% de alumnos consideran regular la comunicación asertiva en la escuela, por otra parte en el grafico N°24 evidencia que 67% de autoridades encuestadas consideran regular el liderazgo facilitador e integrador en la escuela, el 33% de docentes consideran regular y bueno el liderazgo facilitador e integrados en la escuela, el 100% del personal administrativo considera regular el liderazgo facilitador e integrados en la escuela y el 53% de los alumnos consideran bueno el liderazgo facilitador e integrados en la escuela.

Contrastando con los resultados del trabajo de investigación se evidencia que la mayoría del potencial humano de la escuela, consideran regular la cultura organizacional de la E.P de Ciencias Administrativas- UNHEVAL, pues la mayoría considera regular las prácticas de valores institucionales, el dialogo ante conflicto de la escuela, la comunicación asertiva en la escuela y un liderazgo facilitador e integrador en la escuela, lo cual conlleva a que el proceso de acreditación se lleve a cabo pero a un paso normal, no acelerado ni atrasado.

5.3. Contrastación con resultados de la hipótesis

En el capítulo anterior se realizó la contratación de las hipótesis específicas, las mismas que nos permitió finalmente llegar a determinar

de que se ACEPTA la hipótesis general de la investigación y se RECHAZA la hipótesis nula “Modelo de Acreditación y su Relación con la Cultura Organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas- UNHEVAL”, en base a que:

- La primera hipótesis de investigación es aceptada según los porcentajes obtenidos de 89.1%, de respuesta negativa frente a un 31.2%, de afirmación por lo que se rechaza la hipótesis nula.
- La segunda hipótesis de investigación es aceptada según los porcentajes obtenidos de 82.8%, de respuesta negativa frente a un 31.2%, de afirmación por lo que se rechaza la hipótesis nula.
- La tercera hipótesis de investigación es aceptada según los porcentajes obtenidos de 85%, de respuesta negativa frente a un 31.2%, de afirmación por lo que se rechaza la hipótesis nula.
- La cuarta hipótesis de investigación es aceptada según los porcentajes obtenidos de 86%, de respuesta negativa frente a un 31.2%, de afirmación por lo que se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

1. La investigación nos permitió determinar que el Modelo de Acreditación tiene una relación positiva considerable con la Cultura Organizacional, situación que se evidencia en los resultados de la tabla N°30 de contrastación, donde se aprecia que el valor de Rho es del 0.891 (89.10%) la cual indica que SI existe relación entre las variables, ya que el nivel de significación es de 0.00 (0%) esto de acuerdo al valor de correlación Rho de Spearman propuesto por Hernández (2010) que nos indica que cuando Rho es mayor al 0.05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).
2. Se identificó que existe una relación positiva considerable entre la gestión estratégica y la cultura organizacional de la E.P. Ciencias Administrativas; situación que se evidencia en la Tabla N°32 con un valor de 0.882 (88.2%) indicando que SI existe relación, ya que el nivel de significación es de 0.00 (0%) esto de acuerdo al valor de correlación Rho de Spearman propuesto por Hernández (2010, tabla N°31) que nos indica que cuando Rho es mayor al 0.05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).
3. Se determinó que la formación integral se relaciona positivamente con la cultura organizacional de la E.P. Ciencias Administrativas; situación que se evidencia en la Tabla N°33 con un valor de 0.828 (82.80%) indicando que SI existe relación, ya que el nivel de significación es de 0.00 (0%) esto

de acuerdo al valor de correlación Rho de Spearman propuesto por Hernández (2010) que nos indica que cuando Rho es mayor al 0.05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

4. Se llegó a establecer la correlación positiva entre el soporte institucional de la E.P. Ciencias Administrativas y la cultura organizacional; situación que se evidencia en la Tabla N°34 con un valor de 0.850 (85%) indicando que SI existe relación, ya que el nivel de significación es de 0.00 (0%) esto de acuerdo al valor de correlación Rho de Spearman propuesto por Hernández (2010) que nos indica que cuando Rho es mayor al 0.05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).
5. Se identificó la correlación positiva que engloba entre los resultados del programa de estudios de la E.P. Ciencias Administrativas con la cultura organizacional; situación que se evidencia en la Tabla N°35 con un valor de 0.860 (86%) indicando que SI existe relación, ya que el nivel de significación es de 0.00 (0%) esto de acuerdo al valor de correlación Rho de Spearman propuesto por Hernández (2010) que nos indica que cuando Rho es mayor al 0.05 (5%) se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

SUGERENCIAS

- 1.** Se sugiere a todas la autoridades de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas continuar las actividades orientadas a las mejora de la cultura organizacional con la finalidad de seguir avanzando en el proceso de acreditación, en la cual sería conveniente contar un personal especializado en la acreditación de manera estable.
- 2.** Se sugiere a las autoridades de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, actualizar constantemente su forma de difusión asertiva acerca de las políticas, objetivos y actividades institucionales, según las tendencias, así mismo con el perfil del egresado, y realizar encuestas a alumnos y docentes sobre dicha información implantada para que así poder obtener una buena retroalimentación.
- 3.** Las autoridades y docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas deben desarrollar su plan de enseñanza estratégico de forma operacional y no conceptual, acostumbrando a cada estudiante todas esas tecnologías que están evolucionando muy rápidamente de manera que les permita desarrollar sus habilidades actuales y futuros dentro de un mercado nacional e internacional.
- 4.** Las autoridades de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas para que puedan continuar con un buena relación con los estudiantes y docentes deben seguir garantizando a mediano y largo plazo competitividad de bienes y servicios para una adecuada condición de

vida, y esto se enfoca en que la escuela deba seguir contando con infraestructura y equipamiento institucional tales como la sala de cómputo y auditorio, y para que esto pueda mejorar en la escuela sugerimos que se debe contar con una sala de biblioteca especializada en la rama de negocios.

5. Los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas deben planificar evaluaciones a los estudiante acerca de las coyunturas empresariales del mercado nacional e internacional, con la finalidad de fortalecer el conocimiento de los estudiantes para una buena participación ante los nuevos retos, así también deben realizar encuestas a los egresados de su desempeño laboral dos veces al año para tener conocimiento sobre el rendimiento ante la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

ALAVI Maryam y LEIDNER, Dorothy E. (2003). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en las teorías de relaciones humanas. Editorial Revistas Espacios. Volumen 5.

BOYD, Danah M. Y ELLISON, Nicole B. (2007). Sitios de redes sociales: definición, historia y erudición. Artículo 11.

BURNETT TAYLOR, Edward (1871). Cultura primitiva: investigaciones sobre el desarrollo de la mitología, filosofía, religión, arte y costumbres. Editorial Mr. Murray-Londres. Primera Edición.

CASTRO PÉREZ, Luis Alonso (2016). La cultura y el clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración. Lima-Perú.

CHIAVENATO, Idalberto (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Editorial Mc Graw Hill. Séptima Edición.

CHIAVENATO, Idalberto (2009). Administración de Recursos Humanos. Elsevier Editora Ltda. Rio de Janeiro, Brasil. Novena Edición.

CONTRERAS DOMINGO, José (1990). Enseñanza, Currículum y Profesorado/ Introducción Crítica a la Didáctica. Ediciones Akal, S.A. Madrid España. Primera edición.

CRUZ LÓPEZ, YAZMÍN. (2009). "La acreditación como mecanismo para la garantía del compromiso social de las universidades". Barcelona.

D`ANDRADE, Roy G. (1995). El desarrollo de la antropología cognitiva. Editorial Cambridge University Press.

DIONISIO VARA, ADLER AURELIO. (2006). "La Escuela Académica Profesional de Sociología-UNHEVAL, frente al Sistema Nacional de Acreditación". Huánuco Perú.

EDEL NAVARRO RUBÉN, GARCÍA SANTILLÁN ARTURO Y CASIANO BUSTAMANTE ROCÍO (2007) Clima y compromiso organizacional. Editorial Campus Calasanz. Primera Edición. México.

EDUARDO GONZALES, LUIS (1990). Calidad de la Docencia Universitaria en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

FREDERICK HERZBERG, Irving (1968). Una vez más ¿Cómo motivar a los empleados? Editorial Harvard Business School Press. Primera Edición.

FREEMAN, Edward R. y GILBERT JR, Daniel R (2008). Administración. Editorial Prentice Hall. Sexta Edición.

FRENZEL DE LLOMPARTE, ANA M. y CRISTINA ROJAS. (2007). "Impacto de los procesos de Evaluación y Acreditación en el ámbito Universitario". Mar de Plata- Argentina.

GARCÍA HOZ, Víctor (1993). Introducción General a una Pedagogía de la Persona. Editorial RIALP.

GUTIÉRREZ FIERRO, Melissa (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Bogotá.

JUANEDA AYENSA, Emma y GONZÁLES MENORCA, Leonor (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. España.

ORTEGA, Mariano (2016). La cultura organizacional: un enfoque dimensional (Dimensiones organizacionales). Editorial Createspace Independent Pub. Segunda Edición.

OSCAR TINOCO GÓMEZ, CARLOS QUISPE ATÚNCAR Y VÍCTOR BELTRÁN SARAVIA. (2014). "Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria" Lima- Perú.

OSGOOD CORNELIUS, Paul Fejos (1941). La cultura: concepto y estudio. Chicago. Editorial Literary Licensing.

QUEZADA LUCIO, Nel (2010). Metodología de la investigación. Editorial Macro. Primera Edición E.I.R.L. Perú.

ROMERO VELA, JORGE ERNESTO. (2002). "Acreditación de las Universidades de la Región de Huánuco". Huánuco Perú.

RODRÍDUEZ GARAY, RUBÉN. (2009). "La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración". Huánuco Perú.

SIERRA BRAVO, Restituto (1994). Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios. Editorial Paraninfo S.A. Novena Edición.

WERTHER, William B (1992). Administración de recursos humanos y gestión de capital humano. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana de España. Tercera Edición.

LEYES

1. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 28740. Lima, Perú.
2. Ley que Promueve la Investigación Científica, Desarrollo Tecnológica e Innovación Tecnológica 30309 del Perú (2015). art 37

WEB GRAFÍAS

1. ORGANIZACIONES Enlace:
https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n#Enlaces_externo
2. IDENTIDAD Enlace:
<https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=identidad>
3. RELACIONES INTERPERSONALES Enlace:
<http://www.psicopedagogia.com/definicion/relaciones%20interpersonales>
4. LIDERAZGO
Enlace:
<http://liredazgo.blogspot.com/2011/01/john-kotter-cambio-y-liderazgo.html>
5. POLÍTICAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONAL
<http://saludoraljorgezapata.blogspot.com/2012/02/politicas-institucionales.html>
<https://es.slideshare.net/robiibrucke/objetivos-institucionales-y-objetivos>
6. MISIÓN Y VISIÓN
Enlace:
<http://concepto.de/mision-y-vision/>

7. PATRIMONIO CULTURAL Enlace:
https://es.wikipedia.org/wiki/Patrimonio_cultural
8. DIÁLOGO Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=WC6OLMQ>
9. RESPETO Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=WC6OLMQ>
10. LENGUAJE CORPORAL
Enlace:
<https://habilidadesocial.com/el-lenguaje-corporal/>
11. RETROALIMENTACIÓN
Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=Hink8Rd>
12. COMUNICACIÓN ASERTIVA
Enlace:
<https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/>
13. DEMOCRACIA Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=C9NX1Wr>
14. CONFIANZA Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=AF8rq9a>
15. INTEGRACIÓN Enlace:
<https://dle.rae.es/?id=Lq0xqZt>
16. INVESTIGACIÓN
Enlace:
RAE: <https://dle.rae.es/?id=M3YxV5t>
17. CRÍTICAS CONSTRUCTIVAS
Enlace:
<https://definicion.de/critica-constructiva/>

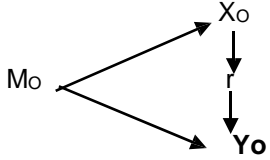
ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Modelo de Acreditación y su Relación con la Cultura Organizacional en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas- UNHEVAL-Huánuco-2018.

TESISTAS: MAYLLE MONTALVO, Sarita
VALDIVIA TRINIDAD, Sally Milenna

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL PG: ¿Cómo el Modelo de Acreditación se relaciona con la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS. PE₁: ¿Cómo la Gestión Estratégica de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?</p>	<p>GENERAL OG: Determinar cómo se relaciona el Modelo de Acreditación con la Cultura Organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS OE₁: Determinar cómo se relaciona la Gestión Estratégica con la Cultura Organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.</p>	<p>GENERAL Hi: EL Modelo de la Acreditación se relación con la cultura organizacional de la E.P. de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2018.</p> <p>ESPECÍFICAS HE₁: La Gestión Estratégica se relaciona positivamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL</p>	<p>1.NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo/correlacional</p> <p>2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Por su alcance temporal: seccional o sincrónico. Por su profundidad: descriptiva correlacional. Por su amplitud: micro administrativa. Por su fuente: mixto. Por su carácter: cuantitativa. Por su marco: campo. Por los estudios a los que dan lugar: evaluativa.</p>	<p>TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Guía de entrevista</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionarios</p>

<p>PE₂: ¿Cómo la Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?</p> <p>PE₃: ¿Cómo el Soporte Institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona con la Cultura Organizacional?</p> <p>PE₄: ¿Cómo los Resultados del programa de estudios de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relacionan con la Cultura Organizacional?</p>	<p>OE₂: Determinar cómo se relaciona la Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL con la Cultura Organizacional.</p> <p>OE₃: Determinar cómo se relaciona el soporte institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL con la cultura organizacional.</p> <p>OE₄: Determinar cómo se relaciona los resultados del programa de estudios con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas - UNHEVAL.</p>	<p>HE₂: La Formación Integral de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona positivamente con la cultura organizacional.</p> <p>HE₃: El Soporte Institucional de la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL se relaciona positivamente con la cultura organizacional.</p> <p>HE₄: Los Resultados del Programa de Estudios se relacionan positivamente con la cultura organizacional en la E.P. de Ciencias Administrativas-UNHEVAL.</p> <p>VARIABLES: Variable Independiente Modelo de Acreditación</p> <p>Variable Dependiente Cultura Organizacional</p>	<p>Por el objeto al que se refiere: disciplinaria e institucional.</p> <p>3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>4. ESQUEMA</p>  <pre> graph LR Mo --> X0 Mo --> Yo X0 -.-> Yo </pre> <p>5. POBLACIÓN Escuelas Profesionales de Ciencias administrativas.</p> <p>6. MUESTRA Directivos, docentes, personal administrativo y alumnos de la E.P. Ciencias Administrativas.</p>	
--	---	---	---	--

ELABORACIÓN: Las investigadoras.

GUÍA DE ENTREVISTA

PERSONA A ENTREVISTAR : Lic. Adm. Marybel Villanueva Rojas

PERSONA ENTREVISTADORA : Sarita Maylle Montalvo

LUGAR DE ENTREVISTA : Dirección de Calidad y Acreditación de la
Facultad de Ciencias Administrativas y
Turismo.

FECHA DE ENTREVISTA : 07 de diciembre de 2018

INTRODUCCIÓN

Buenos días Lic. Adm. Marybel Villanueva Rojas, somos alumnas de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y estamos realizando nuestro Trabajo de Investigación titulado **“EL MODELO DE ACREDITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UNHEVAL-HUÁNUCO-2018”**. Sin otro en particular, aprovechamos agradecer anticipadamente por su apoyo y disposición de tiempo para la realización de la entrevista, para ello doy paso a las siguientes preguntas.

1. ¿Qué nos dice respecto a la dimensión 1 de la gestión estratégica en la E.P. Ciencias Administrativas?
2. ¿Qué nos dice respecto a la dimensión 2 de la formación integral desarrollada en la E.P. Ciencias Administrativas?

3. ¿Qué nos dice respecto a la dimensión 3, el soporte institucional y como está relacionada con el logro de las competencias establecidas en el programa de estudio de la E.P. Ciencias Administrativas?
4. ¿Qué nos dice respecto al logro de resultados esperados del programa de estudio?
5. ¿Qué nos dice respecto la identidad en la E.P. Ciencias Administrativas y cómo esta influye en el avance de la acreditación?
6. ¿Qué nos dice respecto a las relaciones interpersonales en la E.P. Ciencias Administrativas y cómo esta influye en el avance de la acreditación?
7. ¿Qué nos dice respecto a la comunicación en la E.P. Ciencias Administrativas y cómo esta influye en el avance de la acreditación?
8. ¿Qué nos dice respecto al liderazgo en la E.P. Ciencias Administrativas y cómo esta influye en el avance de la acreditación?
9. ¿Qué nos dice respecto del compromiso que muestran o tienen las partes para el logro de competencias y objetivos que establece la E.P. Ciencias Administrativas?

Agrademos anticipadamente por su gentil colaboración.

CUESTIONARIO

Estimadas autoridades, docentes, alumnos y personal administrativo de la E.P. de Ciencias Administrativas: Como alumnas de la E.P. de Ciencias Administrativas estamos realizando un Trabajo de Investigación titulado: **"EL MODELO DE ACREDITACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PROFESIONAL CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UNHEVAL-HUÁNUCO-2018"**.

A continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas que deben ser respondidas sinceramente, marcar con una "X" en los recuadros respectivos la respuesta que considere pertinente, teniendo las siguientes escalas como referencia:

5= Muy bueno

4= Bueno

3= Regular

2= Malo

1= Muy malo

Agrademos anticipadamente por su gentil colaboración.

VI	MODELO DE ACREDITACIÓN	ESCALA				
Ítem	Dimensión N°1: Gestión Estratégica	1	2	3	4	5
	Preguntas					
1	¿Cómo considera usted las políticas y objetivos E.P. de Ciencias Administrativas?					
2	¿Cómo considera usted el perfil de egresado de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°2: Formación Integral	1	2	3	4	5
	Preguntas					
3	¿Cómo considera usted el plan de estudios 2018 de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
4	¿Cómo considera usted el desarrollo académico de los docentes en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
5	¿Cómo considera usted la ejecución del plan de tutoría a estudiantes de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
6	¿Cómo considera usted la investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i) de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°3: Soporte Institucional	1	2	3	4	5
	Preguntas					
7	¿Cómo considera usted los servicios de Bienestar universitario?					
8	¿Cómo considera usted la infraestructura y equipamiento de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
9	¿Cómo considera usted la gestión de recursos humanos (personal administrativo) de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°4: Resultado	1	2	3	4	5
	Preguntas					
10	¿Cómo considera usted los objetivos educacionales de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
VD	CULTURA ORGANIZACIONAL					
Ítem	Dimensión N°1: Identidad	1	2	3	4	5
	Preguntas					

11	¿Cómo considera usted la práctica de los valores institucionales en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
12	¿Cómo considera usted el conocimiento sobre la visión y misión institucional en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
13	¿Cómo considera usted la valoración del patrimonio cultural en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
14	¿Cómo considera usted el conocimiento sobre aspectos fundamentales de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°2: Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
	Preguntas					
15	¿Cómo considera usted los lazos de amistad y compañerismo en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
16	¿Cómo considera usted que el diálogo ante los conflictos en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
17	¿Cómo considera usted el respeto y cordialidad en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
18	¿Cómo considera usted el uso de las redes sociales en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°3: Comunicación	1	2	3	4	5
	Preguntas					
19	¿Cómo percibe usted el lenguaje corporal de las autoridades/docentes/alumnos/personal administrativo en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
20	¿Cómo considera usted que es el feedback (preguntar lo que no sabe) en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
21	¿Cómo considera usted que es la comunicación asertiva entre autoridades/docentes/alumnos/personal administrativo en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°4: Liderazgo	1	2	3	4	5
	Preguntas					
22	¿Cómo considera usted el liderazgo democrático y participativo en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
23	¿Cómo considera usted la confianza y seguridad que brindan los docentes y personal administrativo de la E.P. de Ciencias Administrativas?					
24	¿Cómo considera usted el liderazgo facilitador e integrador en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
25	¿Cómo considera usted la capacidad de toma de decisiones en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
Ítem	Dimensión N°5: Compromiso	1	2	3	4	5
	Preguntas					
26	¿Cómo considera usted la motivación que se brinda en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
27	¿Cómo considera usted el proceso de investigación en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
28	¿Cómo considera usted el compromiso en la E.P. de Ciencias Administrativas?					
29	¿Cómo percibe la aceptación de recomendaciones del docente en la E.P. de Ciencias Administrativas?					