



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

GESTIÓN PÚBLICA

Autor:

Bach. JOSÉ LUIS VÁSQUEZ CORREA

Asesor:

Mg. LUIS FELIPE VELASCO LUZA

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria y agradecimiento

Dedico la presente obra, a los actuales y futuros peruanos, quienes merecen sin lugar a duda una educación de calidad, que garantice la legitimidad de lo máspreciado en la vida de todo hombre, la libertad.

Agradezco a Dios, a mis padres, a mis amigos y docentes; los que, con su sabiduría, ejemplo y enseñanzas, fortalecen mi consigna de entrega y lucha por alcanzar un mundo justo, honesto y libre.

Tabla de Contenidos

Caratula	i
Resumen	x
Abstract	xi
Dedicatoria y agradecimiento	ii
Tabla de Contenidos	vi
Índice de Tablas y Gráficos	ix
I. INTRODUCCIÓN:	1
I.1. Planteamiento del Problema.	1
I.2. Preguntas de Investigación.	4
I.2.1. Pregunta General:.....	4
I.2.2. Preguntas Específicas:	5
I.3. Objetivos de la Investigación.....	5
I.3.1. Objetivos Generales:	5
I.3.2. Objetivos Específicos:.....	5
I.4. Justificación de la Investigación	6
I.4.1. Justificación Teórica:	6
I.4.2. Justificación Práctica:	6
I.4.3. Justificación Metodológica:	7
I.5. Alcance de la investigación.	7
II. MARCO TEÓRICO:	8
II.1. Antecedentes.....	8
II.1.1. Precedentes Internacionales:	8
II.1.2. Precedentes Nacionales:	10
II.2. Sobre la Cultura Organizacional, su Esencia e Importancia.	12
II.2.1. Precisiones sobre el concepto.	12
II.2.2. Tipología.	15
II.2.3. Elementos.	18
II.3. Sobre el Valor público, su Origen y Necesaria Existencia.	23
II.3.1. Dimensiones de la Actividad del Estado.....	24
II.3.2. Una distinción analítica adicional: estructuración y realización.....	26
II.3.3. ¿Cómo se genera valor público?	27
II.3.4. Cadena de Valor Público.	28
II.3.5. Elementos.	30
II.3.6. Triángulo estratégico.	32
II.3.7. Dimensiones del valor público.	33
II.3.8. Medición del valor público.....	34
III. HIPÓTESIS	35

III.1.	Declaración de hipótesis.	35
III.1.1.	Hipótesis general.	35
III.1.2.	Hipótesis específicas:	35
III.2.	Operacionalización de variables.....	35
III.2.1.	Variable cultura organizacional (Independiente).	35
III.2.2.	Variable valor público (dependiente).	36
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	37
IV.1.	Tipo de investigación.	37
IV.2.	Diseño de investigación.....	37
IV.3.	Métodos de investigación.	37
IV.4.	Unidades de análisis.	38
IV.5.	Ámbito de la investigación.....	38
IV.6.	Población y Muestra.	38
IV.6.1.	Población.	38
IV.6.2.	Muestra.	39
IV.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	40
IV.7.1.	Técnicas de Recolección de Datos	40
IV.7.2.	Instrumentos de Recolección de Datos.	41
IV.7.3.	Técnicas de análisis de Datos	45
V.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	46
V.1.	Análisis de la variable cultura organizacional.....	46
V.2.	Análisis de la variable valor público.	48
V.3.	Análisis de ajuste a la normalidad.	51
V.3.1.	Variable Cultura Organizacional	51
V.3.2.	Variable Valor Público.....	52
V.4.	Análisis de relación basada en influencia.	52
V.4.1.	Valor Público y las dimensiones de la Cultura Organizacional.	52
V.4.2.	Valor Público y Cultura Organizacional.	53
VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
VI.1.	Conclusiones.	56
VI.1.1.	Argumentales:	56
VI.1.2.	Inferenciales:.....	58
VI.2.	Recomendaciones.....	60
VI.2.1.	A nivel de las UGEL´s analizadas:	60
VI.2.2.	A nivel de la Dirección Regional de Educación Cajamarca:.....	60
VI.2.3.	A nivel del Ministerio de Educación:	61
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VIII.	ANEXOS.....	66
VIII.1.	Cuestionario para medir la variable Cultura Organizacional	66
VIII.2.	Cuestionario para medir la variable Valor Público	68
VIII.3.	Ficha de análisis documental del indicador Compromiso de Desempeño (CdD)	69
VIII.4.	Matriz de Consistencia.	73

VIII.5. Matriz de Instrumentos.	76
VIII.6. Base de datos de la prueba piloto (cuestionario - cultura organizacional)	80
VIII.7. Base de datos de la prueba piloto (cuestionario - valor público)	82
VIII.8. Validación por juicio de expertos para el cuestionario de cultura organizacional:	84
VIII.9. Validación por juicio de expertos para el cuestionario de valor público:	87
VIII.10. Validación por juicio de expertos de la ficha de análisis documental:	90
VIII.11. Base de datos general del cuestionario - cultura organizacional (por ítems).	93
VIII.12. Base de datos general - cuestionario cultura organizacional (por indicadores y dimensiones).	106
VIII.13. Base de datos general - cuestionario valor público (por indicadores y dimensiones).	119
VIII.14. Llenado de Ficha de Análisis Documental por UGEL	137

Índice de Tablas y Gráficos

Tabla N° 1. Enfoques de la cultura organizacional.....	13
Tabla N° 2. Niveles de la cultura organizacional	14
Tabla N° 3. Tipología de Cameron y Quinn	16
Tabla N° 4. Tipología de Stephen Robbins	16
Tabla N° 5. Características de la cultura organizacional fuerte.....	17
Tabla N° 6. Características de la cultura organizacional débil	18
Tabla N° 7. Comparativa entre sectores privado y público para elementos etnohistóricos	20
Tabla N° 8. Los lenguajes en las organizaciones.....	22
Tabla N° 9. Arquetipos de productos en las organizaciones.....	23
Tabla N° 10. Operacionalización de la variable cultura organizacional.	35
Tabla N° 11. Operacionalización de la variable valor público	36
Tabla N° 12. Poblaciones de estudio y porcentaje de representación	39
Tabla N° 13. Cálculo de la muestra de usuarios directos de las UGEL´s	40
Tabla N° 14. Instrumento de recolección de datos para la variable cultura organizacional.....	41
Tabla N° 15. Instrumento de recolección de datos para la variable valor público.....	42
Tabla N° 16. Coeficiente de confiabilidad para cuestionario de cultura organizacional.....	43
Tabla N° 17. Valor Alfa por eliminación de un ítem en el cuestionario de cultura organizacional. .	43
Tabla N° 18. Coeficiente de confiabilidad para cuestionario de valor público.....	44
Tabla N° 19. Valor Alfa por eliminación de un ítem en el cuestionario de valor público.	44
Tabla N° 20. Indicadores de la variable cultura organizacional.....	46
Tabla N° 21. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.	47
Tabla N° 22. Dimensiones de la variable cultura organizacional.	48
Tabla N° 23. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.	48
Tabla N° 24. Dimensiones “Servicios” y “Confianza” de la variable valor público.....	49
Tabla N° 25. Cumplimiento de los CdD 2019 por UGEL’s.	49
Tabla N° 26. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.	50
Tabla N° 27. Efectividad en el cumplimiento de los CdD en las UGEL’s en el año 2018.....	50
Tabla N° 28. Efectividad de CdD por tipo de compromiso.	51
Tabla N° 29. Prueba de normalidad de la variable valor público.....	51
Tabla N° 30. Prueba de normalidad de la variable valor público.....	52
Tabla N° 31. Matriz de Correlación: Valor Público – Dimensiones de la Cultura Organizacional...	53
Tabla N° 32. Matriz de Correlación de Pearson: Valor Público – Cultura Organizacional.....	53
Gráfico N° 1. Dimensiones de la actividad estatal.....	25
Gráfico N° 2. Estructuración y realización en el valor público	27
Gráfico N° 3. Estructura general de la cadena de valor.....	28
Gráfico N° 4. Procesos de la estructura general de la cadena de valor.	29
Gráfico N° 5. Recursos intervinientes en la cadena de valor.....	30
Gráfico N° 6. Triángulo estratégico de Moore y Khagram (2004).....	33
Gráfico N° 7. Correlación entre elementos de la cultura organizacional y valor público.	54
Gráfico N° 8. Correlación entre cultura organizacional y valor público.....	55

Resumen

En la dinámica de todo país, el sector educación constituye uno de los pilares más importantes y determinantes al momento de gestar un proceso de desarrollo. Es sobre esta premisa que la presente obra se propuso demostrar la influencia que ejerce la cultura organizacional regente en las Unidades de Gestión Educativa Local peruanas dentro de la creación de valor público. Estudiando doce entidades del departamento de Cajamarca, bajo un criterio emanado de la descentralización y fundado por las limitaciones en cuanto a control que este proceso, en el Perú, aun presenta.

Para un análisis adecuado, se examinaron dos poblaciones; la primera conformada por 472 colaboradores pertenecientes a las referidas instituciones; y la segunda constituida por un total de 22 887 docentes dependientes de las mismas. El estudio exhibe un nivel descriptivo – correlacional de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal. Habiendo empleado los métodos; analítico, deductivo, inductivo y estadístico; siendo utilizado este último para realizar la prueba de hipótesis general, a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados muestran que la cultura organizacional de las UGEL´s examinadas, tienen como promedio un coeficiente medio-alto que se condice con el cociente medio-alto de valor público calculado a través de los usuarios de dichas entidades. Probando una correlación positiva, fuerte y altamente significativa entre ambas variables.

Palabras claves: cultura organizacional, valor público, Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL, sector público, sector educación, descentralización.

Abstract

In the dynamics of every country, the education sector constitutes one of the most important and determining pillars at the time of developing a development process. It is on this premise that the present work set out to demonstrate the influence exerted by the regent organizational culture in the Peruvian Local Education Management Units within the creation of public value. Studying twelve entities of the department of Cajamarca, under a criterion emanating from decentralization and founded by the limitations in terms of control that this process, in Peru, still presents.

For an adequate analysis, two populations were examined; the first formed by 472 collaborators belonging to the aforementioned institutions; and the second constituted by a total of 22 887 teachers dependent on them. The study exhibits a descriptive - correlational level of quantitative type, with a non-experimental - transversal design. Having used the methods; analytical, deductive, inductive and statistical; the latter being used to perform the general hypothesis test, through the Pearson correlation coefficient.

The results show that the organizational culture of the UGELs examined, have on average a medium-high coefficient that is consistent with the medium-high ratio of public value calculated through the users of these entities. Testing a positive, strong and highly significant correlation between both variables.

Keywords: organizational culture, public value, Local Educational Management Unit - UGEL, public sector, education sector, decentralization.

I. INTRODUCCIÓN:

I.1. Planteamiento del Problema.

En la actualidad, dado al colosal desarrollo de las comunicaciones cuyo blasón denominado *internet* ha facilitado enormemente la conexión a nivel mundial; se ha masificado en casi todos los entornos del planeta un fenómeno de globalización económica, política y cultural; que afecta transversalmente a los sectores responsables de sostener la estructura social de los países. Entre ellos, uno de los más importantes, el sector empresarial; se ha visto atiborrado con tendencias novedosas e inéditas que han forzado su evolución dentro de un entorno que se concibe a sí mismo sempiternamente competitivo. Sobre este hecho y asintiendo la premisa de que la mejor forma en que las empresas pueden enfrentar este frenético fenómeno globalizador es a través de su cultura organizacional; precisa indicar que dicha cultura, concebida como herramienta de supervivencia y plenitud, debe ser tal, que basada en principios y valores inherentes a sus miembros conformantes, permita a las organizaciones empresariales; mantenerse, crecer, llegar a la excelencia, a la mayor productividad posible y por ende el éxito (Guzmán, 2011).

En América Latina, se realizó durante el año 1999 el *Estudio Globe*, uno de los trabajos más importantes y sustanciales de todo el mundo, en lo que a cultura organizacional respecta. Referido estudio fue ejecutado tomando como muestra a 16 000 gerentes de todo el mundo, de los cuales 1 400 eran latinoamericanos, de países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, México, Venezuela, entre otros. Los resultados obtenidos demostraron que, salvo México, la gran mayoría de países pertenecientes a esta región presentan valores por debajo del promedio internacional, y que incluso en algunos de ellos como Venezuela, Guatemala y Bolivia, no existen políticas organizacionales ni mucho menos reglas claras de funcionamiento, evidenciando así una realidad colmada de improvisación. Paradójicamente, y reforzando la peculiaridad del contexto latino, se manifiesta una contradicción entre “*lo que se tiene*” y “*lo que se quiere tener*”, pues el mismo estudio expone también, un profundo deseo por alcanzar mayor estructuración y menor incertidumbre (Ogliastri, et al., 1999).

Los datos condensados en el párrafo precedente se complementan con lo manifestado por Bernardi, Menezes, Álvarez y Delgadillo (2017); cuando se ocupan de la más reciente investigación realizada por la consultora *Spencer Stuart* referente al impacto producido por la cultura en los resultados organizacionales; obra que tuvo como base de análisis un total de 120 directores ejecutivos y directores de recursos humanos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Los resultados mostraron un contundente 93% ante la creencia indiscutible de que existe una relación entre cultura y estrategia organizacional; criterio que se condice con el hecho de considerar a la cultura como un valioso activo para las empresas. Este razonamiento se fortalece al evidenciar que un asombroso 95% de ejecutivos dan por sentado que la cultura genera ventaja competitiva, es decir representa para ellos un factor diferencial que añade valor a sus operaciones y por ende a sus productos.

Si bien estos dos estudios presentan una significativa división temporal; ambos sugieren, en base a los juicios y experiencias de quienes son los actores primarios del ambiente empresarial, un interés constantemente creciente por el desarrollo de la cultura organizacional. Suceso que podría resumirse como la aceptación a priori de la relación causal existente entre la cultura de las organizaciones y el valor que estas generan, para consigo mismas, para con sus productos y para la sociedad o necesidad social que buscan satisfacer. La fijación en esta relación no solamente garantiza y vaticina un proceso de desarrollo e investigación exhaustivo sobre la cultura como herramienta creadora de valor, sino que además subsume a este proceso en una celeridad característica del ya advertido contexto competitivo empresarial; que permita mediante la satisfacción del cliente, el cumplimiento del fin último de todo negocio, el lucro.

En contraste con la realidad anteriormente descrita, encontramos un entorno en dónde el monopolio legal de organizaciones prestadoras de servicios y proveedoras de bienes, factibilizan la ausencia de toda presión competitiva; condición que a menudo se traduce en un letargo generalizado de sus organizaciones y que ha hecho de sociedades con enorme potencial productivo, aspirantes pasivos o imitadores intermitentes de la bonanza de otras. Este entorno también conocido como sector público, presenta una peculiaridad que lo diferencia notoriamente del sector privado respecto al funcionamiento o mejor dicho mal funcionamiento de sus organizaciones; pues mientras en el último las deficiencias se traducen en extinción o reemplazo, en el primero representan vicios que degeneran desde lo cultural, tanto su estructura operativa interna como toda la estructura comportamental social de quienes atienden; relegando hasta casi extinguir el concepto de valor, que para su ámbito toma el nombre de valor público.

El proceso de creación de valor dentro del sector público es tan o más complejo que dentro de su par privado; pues amerita la comprensión no solo de un mercado focalizado, sino de una miscelánea de perspectivas y necesidades sociales que casi nunca pueden ser satisfechas en su totalidad; sobre esto, Sotelo (2014) explica un modelo denominado cadena de valor público (CVP) como un método prescriptivo, que ayuda a comprender las políticas y el accionar del sector público. Resaltando que, si bien existen diversos métodos e instrumentos de gestión pública a nivel global, algunos de ellos muy auspiciosos y pertinentes de mencionar, tales como “el Mindlab” en Dinamarca, el “The Oberlin Project” del Oberlin College en Ohio, el NESTA en el Reino Unido o el TACSI en Australia (Zurbriggen. y González, 2015, p. 145); esto no ha significado la obtención de mejores resultados, y por el contrario ha conducido a la parálisis y desconcierto de muchas organizaciones públicas; cuya inoperancia constituye una de las principales limitantes del desarrollo de los pueblos.

Si se entiende al desarrollo de un país como el estado de bienestar de sus habitantes, es evidente que el Perú se encuentra aún distante de alcanzar una realidad semejante; numerosos son los factores identificados y estudiados a los que se les ha atribuido la causa de este letargo, pero inexcusablemente dentro de todas estas deficiencias, resalta la limitada efectividad del gobierno, el letargo de las organizaciones que lo representan y la exigua vocación de servicio en los funcionarios que las conforman.

Dicha problemática no es reciente ni desconocida; tal es así que el año 2013 se inicia un proceso de mejora integral denominado Modernización de la Gestión Pública, el cual define una visión nacional al 2021 y propone lineamientos de funcionamiento estatal orientados al correcto servicio al ciudadano (Secretaría de Gestión Pública, 2013); pretendiendo de esta manera generar valor público en el aparataje estatal peruano.

Esta iniciativa estatal, como muchas otras, exhibe una marcada migración, o dicho de otro modo adaptación, de conceptos, modelos y/o premisas; desde el sector privado hacia el sector público; y si bien reconoce de manera explícita en uno de sus pilares, la importancia de la gestión de recursos humanos para el correcto funcionamiento de las organizaciones gubernamentales; no la aborda en la misma dimensión que cuestiones paralelas, tales como la planificación y el control. Este mermado interés en las personas y en un concepto natural producto de su agrupación – la cultura, constituyen barreras quizás inadvertidas por el gobierno, dentro de su pretensión de generar valor público a través de la institucionalidad.

Uno de los contados esfuerzos vinculado a la gestión de personas, ejecutado hace algunos años en el sector público peruano por parte de la aun novel Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el que Trefogli (2013), explica permitió la evaluación masiva de profesionales pertenecientes a este sector; tal prueba a pesar del componente tradicional que caracterizo su aplicación (evaluación cuantitativa), llegó a ser premiada en el año 2010 por la ONG Ciudadanos Al Día (CAD) como Buena Práctica en Gestión Pública, y en el año 2011 tuvo una mención por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como causa contributiva del mejoramiento del Índice de Desarrollo Burocrático peruano” (p. 10). Sin embargo; los llamados Diagnósticos de Conocimiento (DC) con relación a su impacto presentaron resultados parciales; como punto en contra, al no concretarse capacitaciones posteriores a la etapa evaluativa, se falló en el objetivo de reducir las brechas de conocimientos en los trabajadores estatales; pero como punto a favor, se logró poner en marcha una propuesta técnica orientada a contribuir con la solución de la alusiva problemática, además de sentarse las bases de los procesos de aprendizaje organizacional; los cuales tienen como prioridad el segmento educativo público, en donde tanto sus aspectos y actores administrativos como operativos; se encuentran enmarcados dentro de un intento de descentralización con someras deficiencias funcionales, que aluden directamente a los organismos denominados Unidades de Gestión Educación Local – UGEL´s, y que en buena cuenta son las instancias que mantienen mayor interacción directa con los actores sociales primarios (docentes y alumnos) encargados de validar la existencia o no de valor público dentro del entorno educativo nacional.

Es sobre estos organismos descentralizados – las UGEL´s, que Valdivia y Díaz (2008), plantean cinco problemáticas generales inherentes a su funcionamiento: en primer lugar, la existencia de contradicciones, vacíos y excesos normativos que terminan complicando y burocratizando su gestión; en segundo lugar, la omnipresencia del atávico fenómeno nacional de corrupción que ha debilitado el liderazgo y la legitimidad de sus directivos; en tercer lugar, el desfase entre las reales necesidades de recursos humanos, el cuadro de asignación de personal (CAP) y el número de trabajadores existentes, así como las competencias aptitudinales y socioemocionales que estos

deberían tener para la adecuada realización y/o cumplimiento de sus labores, y que no poseen; en cuarto lugar, la restringida capacidad de gestión de sus titulares, los que a menudo tienen que ocupar su tiempo en la solución de problemas y demandas de carácter meramente administrativo; y finalmente, en quinto lugar, pero no por esto menos importante, el restringido presupuesto que limita las posibilidades de realizar, apropiadamente, todas las actividades encomendadas.

El carácter general de las taras presentadas en el párrafo anterior, alcanzan a los veinticuatro (24) departamentos de la República del Perú; entre los cuales, asumiendo la postura propuesta por la exministra de Colombia María Fernanda Campo Saavedra quien resume “*Nada genera más pobreza que la educación de mala calidad*” (Anunciaçao & Daich, 2012), resulta sumamente pertinente estudiar al departamento con mayor índice de pobreza y pobreza extrema del país en los últimos años – Cajamarca (entre 37.4% y 46.3% según la última Encuesta Nacional de Hogares 2017-2018) (Gestión, 2019); su sistema educativo, los organismos descentralizados (Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL’s) que conforman dicho sistema, y sobre todo la cultura de quienes se constituyen sin ninguna duda en los actores directos (los funcionarios) responsables de generar valor para la ciudadanía.

Fortaleciendo lo argumentado, y tomando en cuenta el conocimiento vivencial, por parte del investigador, de la realidad idiosincrática que ciñe el contexto de estudio descrito; podemos referirnos con antelación a una manifiesta necesidad de mejora de la cultura organizacional en las UGEL’s pertenecientes al departamento de Cajamarca, pues la aludida pobreza que tanto la población urbana como rural de este departamento sufre, sumada a otras condiciones observables vinculadas enteramente al sector educativo, tales como; la mermada infraestructura, el analfabetismo, la deserción escolar o la reducida confianza por parte de los administrados (docentes); esbozan síntomas inequívocos de una relegada presencia o incluso ausencia de valor público. Ameritando por supuesto la concepción de ideas, propuestas y acciones innovadoras que hagan posible una mejorar sustancial y sostenible; imperando como requisito previo para ello, la comprensión cabal y probada de la relación existente entre la cultura organizacional y sus elementos, con la creación de valor público.

Al respecto, considerando que la extensión poblacional de las UGEL’s conformantes del departamento de Cajamarca es semejante a su basta distribución geográfica, bajo un criterio descentralista, sustentado en las falencias de alcance en cuanto a control y/o monitoreo por parte del pliego respectivo (Dirección Regional de Educación) e inclusive por el mismo Ministerio de Educación (MINEDU); se prioriza el estudio de doce (12) Unidades de Gestión Educativa Local del departamento de Cajamarca, correspondientes a las provincias distintas de la capital de departamento.

I.2. Preguntas de Investigación.

I.2.1. Pregunta General:

¿De qué manera influye la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

I.2.2. Preguntas Específicas:

¿De qué manera influyen los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

¿De qué manera influyen los elementos dogmáticos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

¿De qué manera influyen los elementos valorativos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

¿De qué manera influyen los elementos comunicacionales de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

¿De qué influyen los elementos de oficio y producto de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?

I.3. Objetivos de la Investigación.

I.3.1. Objetivos Generales:

Describir las variables cultura organizacional y valor público.

Analizar la influencia de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

I.3.2. Objetivos Específicos:

Determinar la influencia de los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Determinar la influencia de los elementos dogmáticos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Determinar la influencia de los elementos valorativos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Determinar la influencia de los elementos comunicacionales de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Determinar la influencia de los elementos oficio y producto de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

I.4. Justificación de la Investigación

I.4.1. Justificación Teórica:

A partir del año 2008, paralelamente al surgimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en el marco del proceso de modernización de la gestión pública peruana; dio inicio una tendencia creciente, impulsada por el gobierno; orientada al reconocimiento de la trascendencia que guarda la gerencia de recursos humanos en la creación de *valor público*. Sin embargo, esta notable iniciativa no ha priorizado un tema sumamente relevante, dada la diversidad y divergencia de nuestro país – *la cultura organizacional*. Tal es el caso, que aun habiéndose presentado avances en lo normativo respecto a la conducta esperada de los servidores públicos, se mantiene una considerable brecha referente al desarrollo de valores, motivación e identidad institucional.

Es bajo este contexto que la presente investigación tiene como finalidad, por medio del análisis de aspectos etnohistóricos, dogmáticos, valorativos, comunicacionales y de oficio y producto, presentes en los servidores públicos de las UGEL´s del Departamento de Cajamarca; sumar conocimientos teóricos relativos a la correlación e influencia que presenta la *cultura organizacional* en la creación de *valor público*, generando un antecedente que permita tomar acciones concretas vinculadas al fortalecimiento del primero de los conceptos y que permita por ende alcanzar el segundo de ellos.

I.4.2. Justificación Práctica:

Sin restar preponderancia a indispensables factores de la gestión pública, tales como la planificación y el control; las entidades desconcentradas pertenecientes a los distintos sectores del Estado (en el caso que motiva la investigación – el sector educación); al mantener una interacción directa con la ciudadanía; necesitan reconocer en su cultura organizacional; un medio definitivo para su correcto funcionamiento.

Es así como, en el estricto sentido práctico, el trabajo en curso aporta a través de la prueba y análisis de la correlación existente entre la *cultura organizacional*, sus elementos y la creación de *valor público*; un fundamento para la toma de acciones concretas orientadas a maximizar y dinamizar la creación de valor por parte de las entidades estatales, especialmente por aquellas vinculadas al sector educativo nacional, propendiendo a razón de este escenario lograr mejorar el desempeño de las UGEL´s comprendidas dentro del territorio cajamarquino, mediante el fortalecimiento de aspectos etnohistóricos, dogmáticos, valorativos, comunicacionales y de oficio y producto, en los servidores públicos que las integran.

I.4.3. Justificación Metodológica:

Como resultado conexo al desarrollo de esta investigación; se propone, acondiciona y aporta, dos instrumentos de recolección de información que posibilitan examinar y medir tanto la *cultura organizacional* como el *valor público*; empleando para la primera variable, indicadores emparentados a sus elementos conformantes (etnohistóricos, dogmáticos, valorativos, comunicacionales y de oficio y producto); y para la segunda variable, indicadores relativos a sus componentes (servicios, resultados y confianza); tipificando su utilidad a las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL's, con un sesgo parcial correspondiente al entorno investigativo (departamento de Cajamarca) que no limita su replicabilidad en otros contextos.

I.5. Alcance de la investigación.

La investigación en desarrollo, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) exhibe un alcance Descriptivo – Correlacional. Descriptivo; porque se concentra en “especificar propiedades, características y rasgos importantes” (p. 80) de las variables analizadas, y correlacional porque busca “evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, midiendo cada una de ellas para después cuantificarlas y analizar su vinculación” (p. 81).

II. MARCO TEÓRICO:

II.1. Antecedentes.

II.1.1. Precedentes Internacionales:

Melián (2017) en su tesis doctoral denominada “La Cultura Organizacional y su Impacto en el Rendimiento de los Equipos de Trabajo: El Papel Mediador del Clima y la Reflexividad”, presentada ante la Unidad de Posgrado de la Universidad de Valencia – España, se plantea como objetivo contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado del modelo de los valores en competencia y el rendimiento en las unidades de trabajo; para ello, propone una metodología basada en un estudio de campo con un diseño longitudinal; obteniendo como resultado que las medidas de cultura de mercado, clima de logro de objetivos, reflexividad de la unidad y rendimiento de la unidad, implementadas; muestran una adecuada validez convergente y discriminante. A partir de dichos resultados, el autor concluyó que la cultura organizacional constituye un antecedente directo del rendimiento de los equipos de trabajo, además de ello resalta, que el clima de logro de objetivos presenta una relación positiva y significativa con la reflexividad. En este sentido, cónsono con la teoría abordada, se demostró que, para el caso particular de la organización evaluada, la cultura organizacional representa un elemento que incide fuertemente en los resultados de los equipos de trabajo.

Así también, Roca (2016), en su tesis de maestría denominada “La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)”, presentada ante la Unidad de Posgrado de la Universidad de Belgrano en Buenos Aires – Argentina, se propone como objetivo describir la cultura y su incidencia en la puesta en marcha del cambio organizacional, para ello esboza una metodología con un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo-transversal; evidenciando en los resultados, una estrecha relación entre el modelo de gestión imperante y los elementos pertenecientes a lo que se conoce como cultura organizacional. Concluyendo que para generar un cambio sustancial en la organización es necesario un cambio de paradigma en sus colaboradores conformantes; debido a que el principal riesgo que afronta en el caso de no hacerlo es incurrir en situaciones de inflexibilidad que le impidan adaptarse de manera efectiva a los cambios.

Al respecto, es claro que existen elementos inherentes al clima organizacional que generan un cierto grado de inflexibilidad, por constituir o representar aspectos esenciales de la identidad de la empresa, sin embargo, frente a las circunstancias cambiantes del entorno, es necesaria la adaptación de la organización, lo que se traduce en la adaptación de los colaboradores a las nuevas condiciones, pero sin perder su esencia.

Por otro lado, Velasco, Caro y Romero (2016) en su trabajo “Gobiernos responsables que inducen valor público: de productos a impactos en la Gobernación de Boyacá 2005-2015”, publicado en la revista *Administración & Desarrollo*; analizan la actuación de la Gobernación

de Boyacá y su capacidad creadora de valor público en las dimensiones consideradas: apoyo, legitimidad y gestión operativa; utilizando para lograr su propósito un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo). Afirmando, luego de revisados los datos y registros correspondientes; que la entidad pública examinada (gobernación de Boyacá) ha logrado una mejora paulatina y sustancial como ente generador de valor público gracias a la implementación de buenas prácticas en cada una de las etapas de la cadena de valor público; y que además presenta un amplio abanico de posibilidades para continuar logrando mejoras, particularmente en lo que se refiere a la legitimidad (confianza) y actuación pública (servicios).

Bajo este contexto, las actuaciones de los poderes ejecutivos regionales o locales, resultan, por razones de cercanía ciudadana, siempre objeto de un mayor escrutinio, sin embargo, es precisamente esta cercanía, la que ofrece la posibilidad de que dichos poderes, puedan crear canales de comunicación diversos y democráticos con los ciudadanos, a fin de dar respuesta de manera expedita a las necesidades de estos.

Del mismo modo, Robles, Alabart y Rodríguez (2016) en su artículo “La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la empresa pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas” publicado en la revista *ComHumanitas*, se propone determinar la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas, para ello evalúa dicha cultura, a través de un enfoque cuantitativo, un diseño de investigación no experimental y un estudio correlacional. Los datos recabados permitieron determinar que existe un sólido y continuo proceso de innovación en los días actuales, sustentado a lo interno de la institución, en donde un alto porcentaje de los funcionarios coinciden en indicar que es el motor que impulsa sus actuaciones y su enfoque en el alcance de los objetivos; por esta razón la cultura de la organización se debe estimular a través de la comunicación entre directivos y colaboradores en general. Nutriendo los hallazgos anteriormente citados, los autores concluyen que en situaciones en las cuales existe una cultura organizacional fuerte (internalización por parte de los colaboradores, de los valores e ideales de la organización) existe un factor que motoriza un desempeño comprometido.

De igual forma, Bernal (2015) en su tesis de especialización denominada “Gestión de la cultura organizacional de servicio en el sector público como ventaja competitiva para el país”, propuesta ante la Universidad Militar de Nueva Granada, se plantea un abordaje teórico - documental sobre el papel de la cultura organizacional de servicio como elemento dinamizador de las capacidades de las instituciones públicas, empleando metodología cualitativa sumada a una exhaustiva revisión teórica. En referida obra logra probar significativa correspondencia entre, la implementación de buenas prácticas institucionales conducentes a una cultura organizacional fuerte en el sector público, con la calidad y transparencia de los productos públicos que se proveen. Enfatizando a partir de estos resultados, que de manera efectiva, la consistencia de una cultura organizacional de servicio a lo interno de los entes públicos, es un elemento clave para generar condiciones que

optimicen la calidad de los servicios brindados, pues genera un círculo virtuoso que otorga transparencia a la acción pública y permite crear una trama de reglas de juego más claras y legibles para los ciudadanos, gobierno en sí y empresarios; hechos que definitivamente inciden en la ventaja competitiva de todo país.

II.1.2. Precedentes Nacionales:

Ulloa, y Villanueva (2018) en su tesis de maestría “Diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional para la Elaboración de un Plan de Fortalecimiento en el Servicio de Diagnóstico por Imágenes del Complejo Hospitalario Alberto Barton Thompson”, presentada ante la escuela de negocios de la Universidad ESAN en Lima – Perú; se plantearon como objetivo determinar los factores de mayor valoración e influencia en el componente humano que inciden directamente sobre los estándares de atención y calidad de servicio; para esto, hicieron uso un tipo de metodología descriptiva no experimental. Obteniendo resultados que mostraban como en la organización el talento humano de manera general, consideraba el funcionamiento del servicio como una instancia estructurada y formalizada, relacionándola de manera estricta con las reglas y el control; A partir de estos resultado, los autores logran demostrar que la heterogeneidad de posturas respecto a la finalidad organizacional afecta definitivamente a su desempeño, debido a que introduce elementos de ruido que generan distorsiones en el sentido otorgado al esfuerzo conjunto de los colaboradores.

Es claro que, aunque, en aquellas organizaciones en las que existe una cultura organizacional fuerte, donde se les otorga a los colaboradores la suficiente autonomía como para que tomen decisiones en el cumplimiento de sus funciones, deben existir, mecanismos que garanticen que esta autonomía no degenere en anarquía, de tal forma que, sin menoscabo de su independencia, se garantice que los esfuerzos en conjunto apunten en una dirección definida.

Dentro de la misma línea investigativa, Pilco, Romero, Saavedra, y Vásquez, (2017) en su tesis de maestría “La Cultura Organizacional en Tres Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque” presentada ante la escuela de negocios CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú; se plantearon analizar y caracterizar la cultura organizacional de cada una de las tres empresas de Banca comercial en el departamento de Lambayeque; para ello, utilizaron un tipo de investigación descriptiva y comparativa, con un diseño de investigación, no experimental de tipo transversal. Los resultados mostraron que existen evidentes diferencias entre el género femenino y masculino, para las distintas dimensiones consideradas en su análisis, tanto dentro de las instituciones comparadas como entre estas; probando que la cultura organizacional es inherente a la construcción que realiza cada institución y que se constituye en su identidad. Tomando en consideración los datos obtenidos, los investigadores concluyen que se evidencia el gran impacto que genera la cultura de la organización en el desempeño orgánico de la misma, pues más allá de las practicas inherentes a un sector específico, queda claro que la identidad de las organizaciones, expresada a través de sus relaciones cotidianas, repercute en su desempeño. En este sentido, afirman que es claro, para organizaciones tanto privadas como

públicas, que las características intrínsecas de la cultura organizacional que poseen determinan una productividad idónea o deficiente.

De igual forma (Castro, 2016), en su trabajo denominado “La Cultura y Clima Organizacionales como elementos Clave para la Acreditación de la Carrera de Administración”, presentado como tesis de maestría, ante la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se propuso determinar si la cultura y el clima organizacional de la facultad de ciencias administrativas contribuye al logro de acreditación de la carrera de administración, para ello, utilizó una metodología basada en un enfoque cuantitativo y un diseño de carácter transversal. Obtenidos los resultados, tabulados y procesados los mismos, se desprende de estos, que la cultura y clima organizacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, los valores que desarrolla el potencial humano de la carrera de Administración, así como la identidad del potencial humano no contribuyen al logro de la acreditación; debido a que tales componentes fallan. Por tanto, el autor concluye que los elementos considerados para el análisis proporcionan un aporte fundamental debido a que en la gestión de recursos humanos existe una débil consideración de las expectativas, aspiraciones e iniciativas para la innovación, de sus interesados.

De dichas conclusiones, se desprende de igual modo, la necesidad de incluir estos aspectos en el análisis inherente a la gestión de los recursos humanos, toda vez que estos están directamente relacionados no solo con el desempeño individual, sino también con el desempeño de los equipos de trabajo en conjunto.

Por otra parte, Montalvo (2016) en su trabajo de maestría denominado “Valor Público del servicio de las oficinas de Atención al Asegurado de EsSalud en Lima y Callao año 2015” tesis de grado presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, se propone determinar el nivel de valor público que genera el servicio de las Oficinas de Atención al Asegurado de EsSalud de Lima y Callao; definiendo emplear un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación descriptivo. Tomando como población de estudio, a los usuarios de las oficinas de atención al asegurado correspondientes a los hospitales nacionales de las redes de asistencia de las ciudades de Lima y Callao. En virtud de los datos recabados y procesada la información recabada a través de entrevistas basadas en la aplicación de cuestionarios con opciones de respuesta cerrada, se obtuvo que la valoración dada por los usuarios de los servicios de salud ofrecidos en las mencionadas dependencias resultó mayoritariamente positiva, otorgándosele un nivel alto (63,55 %), al valor público del servicio. Concluyendo que los servicios prestados, a pesar de las dificultades y carencias preexistentes en estos centros evaluados, no solo logran un nivel de aceptación considerable, sino que además se constituye en un recurso útil para la ciudadanía.

Pudiendo inferir que aun cuando las condiciones adversas de disponibilidad de recursos de cualquier tipo en las entidades públicas ofrezcan ciertas dificultades, existen formas alternativas para su adecuado desempeño, en donde el proceso evaluativo lejos de presentar un carácter fiscalizador o de juicio, debe facilitar su mejora en términos de eficiencia y calidad.

Así mismo, Castillo (2018) en su tesis de maestría denominada “La gestión pública y la generación de valor público de la Universidad Nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015” presentado ante la Universidad Nacional de Tumbes, se planteó como objetivo establecer la incidencia de la gestión pública en los niveles de valor público de los servicios educativos generados por la Universidad de Tumbes, considerando un enfoque cuantitativo no experimental y con un alcance descriptivo – correlacional. Después de finalizar el proceso de recolección de datos, se probó mediante la prueba de Pearson, la existencia de correlación entre las variables gestión pública y valor público ($r = 0.578$), comprobando que la mejora en el nivel de gestión pública incide de manera significativa en el incremento del valor público.

Este estudio suma un antecedente más al postulado de que el cumplimiento de las etapas inherentes a la cadena de valor público, permiten su auto-cuantificación de manera efectiva, posibilitando que los organismos involucrados y la ciudadanía en general, desarrollen una visión mucho más transparente de la gestión pública y la provisión de los productos públicos correspondientes.

II.2. Sobre la Cultura Organizacional, su Esencia e Importancia.

Tal y como señala Fabbri (2000) la forma más adecuada de estudiar a la cultura en las organizaciones en toda su complejidad es sin duda por medio de la filosofía; pues esta disciplina se ha ocupado de evidenciar lo definitivo que resulta el contexto dentro de lo que un individuo es, piensa, siente y hace. El hombre y la cultura siempre han presentado una relación mutualista, ya que la influencia y necesidad que manifiesta el uno del otro es indispensable para su existencia; premisa muy bien resumida por Melián (2017) en su tesis doctoral; cuando citando a Pettigrew expone “el hombre crea la cultura y la cultura crea al hombre” (p. 35).

Desde este punto de vista, está claro que existe una fuerte interacción entre el individuo y su entorno, generando una sinergia, de carácter bidireccional, así, resulta imprescindible para las organizaciones entender la naturaleza de esta relación, pues sobre ella, se sustenta, sin duda la posibilidad de generar mejoras en el funcionamiento de esta.

En tal sentido, al hablar de cultura organizacional nos estamos refiriendo a una constante de alcance transversal e inherente al funcionamiento de toda organización, siendo su valía incluso, más predominante que la planificación y el control, por ser relativa a la interacción humana (Yañez, 1995).

No se quiere decir con esto, que se renuncie a la posibilidad de planificar o programar los distintos aspectos organizacionales inherentes a la gestión del ambiente laboral y del recurso humano, por el contrario, se entiende que estos aspectos, dada su complejidad, requieren de un estrecho seguimiento, por su vinculación a la condición humana misma.

II.2.1. Precisiones sobre el concepto.

Si bien el concepto de cultura organizacional se ha ido gestando ya hace un tiempo considerable; no es hasta Andrew Marshall Pettigrew, que con su artículo “On Studying

Organizational Cultures” publicado en la revista Administrative Science Quarterly el año 1979 (Díez, 1996), título que traducido al castellano sería “Sobre el estudio de las culturas organizacionales” [Traducción Propia - Spanishdict]; marca el inicio de la investigación contemporánea sobre “cultura organizacional” (Melián, 2017). En tal trabajo, Pettigrew hace énfasis en el concepto de cultura, reconociéndola como “...un sistema de significados pública y colectivamente aceptados que operan para un grupo dado en un momento dado. Este sistema de términos, forma, categorías e imágenes interpreta para sí mismos la situación propia del grupo.” (Montaña y Torres, 2015); dejando así implícita la correspondencia existente entre cultura y organización.

Posteriormente, Linda Smircich fortalece el precepto de complementariedad existente entre los conceptos conformantes de la cultura organizacional, explicando que si bien, la cultura puede ser vista como una variable (algo que la organización “tiene”) o como una metáfora raíz para entender el fenómeno organizacional (algo que las organizaciones “son”) (Melián, 2017), el mayor interés y/o reto debe ser administrar la cultura para mejorar el desempeño y el logro de los objetivos (Bernal, 2015)

Otra importante concepción sobre cultura organizacional, o en lo que en su momento se llamó cultura de la organización, es la fundamentada por el sociólogo español José Antonio Garmendia Martínez; quien examinando de manera independiente las teorías de cultura y de organización explica el paralelismo existe entre ambas.

Como quiera que sea, el concepto de cultura organizacional está sin duda constituido por el conjunto de prácticas formales e informales que rigen la interacción entre los miembros de una organización, tanto de manera horizontal, como vertical, de esta forma, todo este conjunto de elementos conforma de algún modo un microcosmos, que domina las relaciones entre los colaboradores y que por supuesto, determina el grado de eficiencia que puede alcanzar el grupo en la ejecución de su trabajo.

Tabla N° 1. Enfoques de la cultura organizacional

Enfoques	Cultura	Organización	Paralelismo
Antropológica/ funcionalista	Herramienta que propicia satisfacción de necesidades.	Principio que permite alcanzar objetivos.	Unidad, indispensabilidad y universalidad.
Relativista/ dialéctica	Mecanismo adaptativo complejo.	Diseño flexible.	Sistema, optimización fortuita o dependiente de acuerdo entre pares.
Tradicional	Conjunto compartido de creencias y símbolos.	Red de significados e imágenes más o menos compartidas.	Dogmas, peculiaridades.

Fuente: Garmendia (1988).

Paralelamente a lo argumentado por Garmendia, el psicólogo suizo Edgar Henry Schein aporta uno de los más sustanciales e influyentes estudios sobre cultura organizacional. Partiendo desde un enfoque funcionalista, Schein concibe a las organizaciones como organismos biológicos cuyo fin natural es la supervivencia, y que necesariamente para alcanzar este propósito deben cumplir ciertas funciones orientadas a solucionar dos problemas fundamentales: (i) supervivencia en y adaptación con, el ambiente externo y (ii) integración de sus procesos internos para asegurar la capacidad de continuar sobreviviendo y adaptándose (Gómez y Rodríguez, 2001).

Así mismo, en su libro “La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica” expone la profunda vinculación entre cultura organizacional y conducta, fundamentando tres (niveles) dinámicos e interdependiente que constituyen las creencias y principios básicos de la cultura de la organización (Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez, 2015).

De este modo, está claro, que siendo el objetivo fundamental de la organización sobrevivir, es lógico pensar, que la cultura organizacional debe, de algún modo, responder a este objetivo fundamental, sin embargo, en algunos casos, se generan desajustes, muchas veces vinculados con enfoques de gestión inapropiados y que paradójicamente comprometen la consecución de estos objetivos.

Tabla N° 2. Niveles de la cultura organizacional

Niveles	Detalle
Nivel 1: Producciones	Aquí se considera el espacio físico, la capacidad tecnológica de la organización, su código escrito y oral, así como la conducta observada por sus integrantes
Nivel 2: Valores	Se considera la manera en la que deben vincularse las personas, ejercer su poder, validándose si se determina que minimizan la incertidumbre y la ansiedad.
Nivel 3: Presunciones subyacentes básicas	Hace posible que se resuelva un problema cuando este ha ocurrido reiteradamente y persiste durante el largo plazo.

Fuente: Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez (2015).

Los aportes de Schein, son recogidos por Richard Beckhard y Wendy Pritchard en el libro “Estrategias para el Cambio. La Gestión en la Organización Empresarial” definiendo a la cultura organizacional como un “conjunto de valores y supuestos que distinguen a una organización de otras, así como normas y artefactos que guían la acción de la organización.” (Díez, 1996). Esta definición, conjuntamente con la propuesta por William Schneider, donde la cultura organizacional se presenta en un nivel casi inconsciente de comportamiento y siendo una fuente de identidad colectiva y de compromiso (Melián, 2017); exhiben el efecto concluyente que las características de las organizaciones, o mejor dicho de las personas que las conforman, tienen sobre su funcionamiento. Probando que el constructo cultura y sus

elementos constituyentes; etnohistoria, dogmas, valores, comunicación y productos y oficios, son los que permiten ordenar y dar sentido al comportamiento de las mismas. (Aguirre, 2002).

Aquí el autor afirma la importancia de esta red de creencias, valores y prácticas en el desempeño de los colaboradores y lógicamente en los resultados que obtiene la empresa en la búsqueda de sus objetivos organizacionales, por lo que es clara la necesidad de entender dichos procesos para favorecer los cambios que permitan a las organizaciones adaptarse de mejor forma al entorno.

Un punto adicional a considerar, es también el del Dr. Michelle Abelson, quien postula como una paradoja el hecho de atribuirle características a la organización y no a los individuos que la conforman, explicando el suceso en que tanto usuarios y/o clientes externos como internos perciben a los individuos como la propia organización (Rodríguez, 1993); esta premisa se condice con la propiedad descriptiva del término y demarca su diferencia para con el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo (Robbins y Judge, 2009). Al mismo tiempo reconoce, implícitamente, la diversidad natural de perspectivas en cada sujeto, de donde se derivan conceptos que complejizan y profundizan su estudio.

A partir de acá, se abre una clara posibilidad de actuación, dado que, al reconocer, que el constructo de la cultura organizacional se alimenta de las sumatoria de la trama de elementos antes descrita y no constituye en sí misma una identidad inmutable, queda en evidencia que es posible modificarla, para mejorar el desempeño de la organización.

Queda sentado que la cultura organizacional es un tema sumamente amplio y probablemente polémico en su estudio. No obstante, el impacto que este concepto presenta en el éxito o fracaso de las instituciones es innegable, pues como bien afirma Stephen Covey “La única ventaja competitiva sostenible que perdura, es aquella que nace de una cultura organizacional de alta confianza, centrada en principios, con personas comprometidas y alineadas con una visión común” (Bernal, 2015).

De este modo, si bien, la cultura organizacional podría reflejar distorsiones o empañarse a partir de prácticas inadecuadas que pueden instaurarse como hábitos en la organización, de la posibilidad de cambio de estas prácticas, surgen precisamente las posibilidades de transformación.

II.2.2. Tipología.

Aun cuando investigaciones como las de Cameron y Quinn señalen la existencia de cuatro tipos de cultura organizacional; cultura del clan, cultura adhocrática, cultura del mercado y cultura jerarquía (Vivanco y Franco, 2012); en este trabajo de investigación, se toma la clasificación propuesta por Stephen Robbins, la cual clasifica la cultura de la organización en cultura fuerte y cultura débil (Dorta, 2014). Esta consideración se da debido a que la primera clasificación mencionada exhibe un sesgo en exceso relativo al sector privado, y por el contrario la clasificación de Robbins mantiene una connotación más general e incluso apropiada para el sector público.

Tabla N° 3. Tipología de Cameron y Quinn

Flexibilidad	
Interno	<p>Clan: La organización se ve a sí misma como una gran familia. Los ideales comunes entre los colaboradores son la lealtad, el compromiso y la confianza. El éxito está fundado en el desarrollo humano, el trabajo en equipo, el compromiso y la protección hacia los colaboradores.</p>
	<p>Jerarquía: La organización es un sistema jerarquizado formal y estructural. Para todas las acciones hay procedimientos y normativas previamente establecidas. Los valores comunes a los colaboradores son el respeto por las normas y la jerarquía.</p>
Externo	<p>Adhocracia: La organización se convierte en una instancia de gran dinamismo e iniciativa. Los colaboradores están dispuestos a luchar por sus ideas. Desde el punto de vista estratégico resulta importante el dinamismo y la disposición a la aceptación de nuevas metas.</p>
	<p>Mercado: La organización es una instancia enfocada en resultados. El personal es competitivo y orientado a la obtención de resultados. El éxito está basado en el nivel de penetración en el mercado y la cuota que se posee del mismo.</p>
Control	

Fuente: Adaptación de Vivanco y Franco (2012).

Tabla N° 4. Tipología de Stephen Robbins

Tendencia creciente al éxito		
Unidad	Cultura Fuerte	Propósito definido
Fragmentación	Cultura Débil	Propósito desconocido
Tendencia creciente al fracaso		

Fuente: Adaptación de Dorta (2014).

II.2.2.1. Cultura Organizacional Fuerte.

Una cultura organizacional fuerte, es aquella que presenta como base de existencia un sistema compartido de valores y objetivos, mantiene una integración entre las distintas subculturas vigentes en la organización, y usualmente alcanza un rango institucional (González, 1999). En este punto, es importante precisar la diferencia entre organizaciones e instituciones; ya que mientras en las primeras todos sus aspectos característicos, como la planificación, el control, la formación o la evaluación de resultados, son susceptibles a procedimentalización racional, o en otras palabras las decisiones son tomadas en función a instrucciones validadas como correctas y beneficiosas. Las segundas son relativas a conductas normalizadas a través de la norma (ética) y la costumbre (cultura), es decir las reglas son desarrolladas en función a pautas racionales de los miembros (Rodríguez, 2013).

En este aspecto, se evidencia que la internalización de las normas y valores, por parte de los miembros de la organización, favorecen, más que en cualquier otro caso, el logro de los objetivos colectivos, pues constituye un elemento de cohesión para el equipo de trabajo.

Por otro lado, Schermerhorn, Hunt y Osborn añaden que la fortaleza en la cultura de una organización es beneficioso para el compromiso colectivo de sus integrantes y además reduce la necesidad de controles formales y burocráticos (Dorta, 2014).

Es claro que recoger todas las características que presenta una organización culturalmente fuerte es complicado; sin embargo, se presentan a continuación algunas de las más relevantes y generales:

Tabla N° 5. Características de la cultura organizacional fuerte

Características	Detalle
Autonomía individual	Los colaboradores poseen un alto grado de libertad para el desempeño de sus funciones.
Estructura	Espacios de trabajo con gran flexibilidad, normas y procedimientos informales
Apoyo	El nivel gerencial tiene sumo interés en apoyar el trabajo de sus colaboradores.
Recompensa y desempeño	Las recompensas y ascensos que se dan al personal se basan en su capacidad de generar producto.
Tolerancia al conflicto	El nivel gerencial no desestimula el conflicto constructivo.
Tolerancia al riesgo	Se consiente la toma de riesgos, alentándose la innovación.

Fuente: Del Real (2014).

Si bien estos conceptos están enfocados en un plano empresarial privado; para el contexto de las organizaciones públicas, el alcanzar culturas fuertes permitiría una transmutación hacia la institucionalidad del Estado, aportando efectividad en los procesos administrativos propios de su función (simplificación administrativa).

II.2.2.2. Cultura Organizacional Débil.

A diferencia de la cultura organizacional fuerte, una cultura débil exhibe un sistema de valores escasamente compartido (González, 1999), e incluso vagamente determinados, causando que sus miembros conformantes actúen y se sub agrupen bajo preceptos individualistas y sin un propósito común. Este tipo de cultura sustenta su existencia en un control absoluto, volviendo estático su funcionamiento al limitar cualquier iniciativa de innovación (Falcones, 2014).

En estos casos, es frecuente el ejercicio de un tipo de liderazgo autoritario, que dá pocas posibilidades a los colaboradores de actuar de manera autónoma, en este sentido, el control, se constituye en una expresión de desconfianza en las capacidades de los colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización, por esto, el nivel más alto desde el punto de vista jerárquico se enfoca en la planificación de todos los detalles inherentes a la organización.

Las culturas organizacionales débiles, presentan las siguientes características en común:

Tabla N° 6. Características de la cultura organizacional débil

Características	Detalle
Autonomía individual	Supervisión muy cercana. Los colaboradores no poseen mayor libertad al desempeñar sus funciones.
Estructura	Espacios para el trabajo normado. Reglamentos y directrices rigurosamente establecidas.
Apoyo	El nivel gerencial, está fundamentalmente enfocado en la producción de la organización prestando escaso interés en la situación de su personal
Recompensa y desempeño	La fidelidad, el esfuerzo y la cooperación son recompensadas, No se conocen los niveles de productividad de los colaboradores.
Tolerancia al conflicto	El nivel gerencial mantiene un nivel mínimo de conflicto constructivo.
Tolerancia al riesgo	Baja inclinación hacia el riesgo. No se fomenta la innovación entre los colaboradores.

Fuente: Del Real (2014).

Dada, la descripción y características de este tipo de cultura, no resulta ilógico establecer similitud para con las organizaciones del sector público peruano, el hecho que esta condición sea la vigente nos muestra un vestigio del porque el problema de institucionalidad que desencadena limitaciones en la generación de valor público persiste aun cuando se propone mejoras en planificación y control. Resumiendo, “Una cultura organizacional FUERTE, es lo ideal para una organización. En tanto, una cultura organizacional DÉBIL, es la que debería cambiarse.” (Del Real, 2014).

II.2.3. Elementos.

En este apartado y coherentemente con el propósito de estudio, se detallan los elementos que en criterio de Aguirre (2002) componen la cultura organizacional, cada uno de estos serán relacionados a partir de su definición, con la realidad práctica de las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL's del departamento de Cajamarca distintas a la capital de departamento. A su vez, se da énfasis a un componente definitivo para la cultura de las organizaciones públicas – las aptitudes, ya que estas inciden en el criterio y autonomía de los

servidores públicos para tomar iniciativa en la solución de problemas (Grupo Recursos Humanos de Empresas Públicas, 2011).

II.2.3.1. Elementos Etnohistóricos.

Partiendo de las premisas de Schein, Aguirre (2002) ubica a los elementos etnohistóricos, juntamente con los elementos dogmáticos, en el nivel fundamental de lo que conocemos como cultura organizacional. Dicho autor toma como ejemplo la existencia en el tiempo de un individuo, para explicar lo determinantes que resultan estos elementos en el futuro del mismo; ya que, si bien se presentan cambios inherentes al desarrollo de un sujeto, este probablemente nunca pierde su identidad; en otras palabras, un individuo nunca será lo mismo, pero siempre será el mismo.

Estos elementos pueden ser de un arraigo considerable e incluso influir en la cultura organizacional, durante un periodo considerable, pues tal como se refiere en el texto anterior, está vinculado con aspectos esenciales de la organización.

De manera análoga, las organizaciones ven representada en su historia la nevadura de su identidad, y si bien en su proceso de consolidación y/o supervivencia adoptan criterios y políticas que les permitan ajustarse a la dinámica del contexto, mantienen perpetuo un legado inherente a su origen. Volviendo prácticamente inútil todo esfuerzo o pretensión de prosperidad si es que parten estas de una connotación “ahistórica”.

Dentro de la etnohistoria, existen dos periodos ineludibles en el análisis de la influencia que esta ejerce sobre las organizaciones, específicamente sobre su funcionamiento y futuro: El primer periodo, referente a la fundación y larga marcha, explica como una organización al momento de su nacimiento además de exigir planificación y financiamiento requiere fundamentalmente tiempo vital de sus fundadores, asumiendo estos en su propia vida las repercusiones de su iniciativa. Además de concebirse imperante para su mantenimiento y vigencia, establecer la primera conciencia de futuro “visión” y definir el quehacer organizacional “misión”. El segundo periodo, concerniente al ciclo de vida, deja sentado que una organización como todo proyecto tiene un inicio y un final, siendo los fundadores y colaboradores de estas responsables directos y solidarios del correcto o incorrecto desarrollo de las etapas iniciales, de madurez o decadencia (Aguirre, 2002).

No obstante, un caso aún peculiar sucede en las entidades públicas, ya que si consideramos los periodos expuestos es su análisis, encontramos situaciones muchas veces antagónicas a lo que de por sí se da por sentado para las entidades del sector privado. Sobre el primer periodo, la fase fundacional de las organizaciones públicas, no precisamente se da por iniciativa de un grupo pequeño de individuos, que como bien se menciona líneas arriba asumen todas las consecuencias de su iniciativa, sino que se sustenta en la existencia de necesidades, muchas veces

básicas o vitales, de toda una población, transfiriendo las repercusiones a toda la sociedad posiblemente beneficiaria de su funcionamiento. Respecto de la larga marcha, que es donde se establece la misión y la visión, la misión está dada por la necesidad y población la cual motiva su creación y en el caso de la visión presenta la presión de que en el caso de no realizarla pues las repercusiones serían desastrosas, para el caso del ciclo de vida, a diferencia de las empresas que pueden reinventar su mercado o quizás crear necesidades, el mercado o usuarios para las empresas públicas es fijo y lejos de reorientarse hacia otra necesidad se tiene que adaptar a una sola motivo de su creación. En este sentido la especialización es necesaria.

Y en lo concerniente al ciclo vital de una organización estatal, esta presenta en las etapas iniciales si presenta influencia de los gobernantes que les dan formalidad, pero las fases de consolidación (institucionalidad) y decadencia son determinadas íntegramente por los usuarios de las **mismas**; una organización que funciona y cumple con el objeto de su creación se logra consolidar como un símbolo de valor en la población o por el contrario si es que esta no logra satisfacer las expectativas básicas de tal población es percibida como prescindible.

Tabla N° 7. Comparativa entre sectores privado y público para elementos etnohistóricos

Sector Privado		Sector Público	
Fundación	Socios	Fundación	Usuarios (Población)
Larga marcha	Socios	Larga marcha	Usuarios (Población)
Ciclo de vida	Socios y clientes	Ciclo de vida	Funcionarios y Usuarios (Población)

Fuente: Elaboración propia.

II.2.3.2. Elementos Dogmáticos.

Mantienen una notoria vinculación con los elementos etnohistóricos, y juntos constituyen el nivel fundante de la cultura organizacional, sus caracterizas ideativo-emocionales proporcionan sentido a la realidad comportamental, tanto individual como colectiva de la organizacional en la figura de sus miembros.

El aporte definitivo que estos elementos proporcionan a la cultura organizacional se da a través de cuatro conceptos, que reafirman la influencia de la psique en lo tangible y posible: los mitos, como factores de vinculación o pertenencia, pudiendo ser cosmogónicos (Que explican el origen), soteriológicos (Que explican la salvación y la liberación), y escatológicos (Vinculados con los fines); la religión, que encarna el deseo de trascendencia en el tiempo, requiriendo para esto de esfuerzo y/o sacrificio, su principal aporte es el unificar la diversidad; la filosofía, como fuente de exegesis y valoración de la realidad, guarda una gran influencia en los posicionamientos y la

toma de decisiones; y la ideología, al ser un conocimiento desencadenante de acción, se torna relativo a la segmentación de población o usuarios que la organización busca satisfacer (Aguirre, 2002).

Estos aspectos o elementos constituyen parte esencial de la organización y de algún modo, conforman una dimensión rígida de la cultura organizacional, esto, no debe ser percibido necesariamente como algo negativo, puesto que, constituyen valores intrínsecos para la organización, por lo cual, siempre y cuando no constituyan una camisa de fuerza ante los desafíos derivados de los cambios en el entorno, representan una saludable guía para el establecimiento de directrices de actuación.

II.2.3.3. Elementos Valorativos.

Forman parte del nivel organizador de la cultura organizacional, y surgen de la apreciación de lo fáctico a través de las presunciones básicas establecidas en el nivel fundante de las mismas. Para Aguirre una cuestión previa a la valoración es el conocimiento y con este el desarrollar de un criterio estratégico de acción (selección) que afecta el comportamiento de los involucrados. Tal noción es revalidada por Rockeach, al definir a los valores como “creencias estables que generan un tipo de conducta o estado existencial que, es personal o socialmente preferible a otro tipo de conducta o estado de carácter opuesto” (Aguirre, 2002, p. 25).

En un esfuerzo por analizar los elementos valorativos en toda su dimensión, Aguirre rescata dos tipos de valores; los finales, relativos a los resultados deseables de existencia de una organización (Amorós, 2007); y los instrumentales, que indican la mejor acción a elegir. Entre estos últimos, a su vez se distinguen tres subtipos: los valores “práxicos” (tecnoeconómicos: eficiencia, calidad, dinero,) los valores “poiéticos” (emocionales: creatividad, apertura, etc.) y los valores “éticos” (morales: honestidad, libertad, dignidad, etc.), los cuales lejos de funcionar individualmente, se amalgaman y actúan de manera equilibrada y sinérgicamente (Aguirre, 2002).

Estos aspectos con la idea de “dirección por valores” suministraron un modelo inédito para las empresas en la década de los ochenta, de esta manera el fin era el de relacionar a los trabajadores de la empresa con los principios fundamentales de la misma, con el empleo de valores operacionalizables; esta idea se mostró como la mejora de la “dirección por objetivos”, al involucrar liderazgo, significados comunes y acciones éticas compartidas, de todos los colaboradores que integran la empresa, utilizando de este modo una metodología que haga posible la participación, llevada a cabo desde la cultura de valores (capital axiológico) afín a la empresa (Aguirre, 2002).

Este aspecto, el de la operacionalización de los valores, constituye un aspecto central para la validez y utilidad de los mismos para la organización, pues permite que estos valores sean incorporados a la operatividad cotidiana de la organización, por lo que

de esta forman parte de la expresión de la esencia de la empresa expresada a través de sus acciones.

II.2.3.4. Elementos Comunicacionales.

Conformantes, de esta forma los aspectos valorativos, del nivel organizador de la cultura de la organización, constituyen el sistema circulatorio de estas; al encontrarse presentes y conectar cada una de las partes integrantes de las mismas, primando incluso desde lo ortodoxo de la jerarquía, pues mandar involucra comunicar y comunicar es implicar.

Dejante sentado que la cultura es una trama de simbología, las expresiones comunicativas utilizadas por los individuos que crean la cultura, se dan por medio de dos conceptos; los lenguajes y/o los rituales; sobre los primeros, encontramos teoría clásica que muestra un “emisor”, un “mensaje” y un “receptor” como partes idealmente constitutivas, y en cuanto a su clasificación el lenguaje oral, escrito y para-verbal, por mencionar las principales. Sobre lo segundo encontramos que son actos normalizados y repetitivos, de naturaleza simbólica, que cohesionan al grupo de sujetos conformantes de la organización, tendiendo a provocar acciones que afirman la identidad y eficacia social de los mismos.

Tabla N° 8. Los lenguajes en las organizaciones

Lenguajes	Ejemplos	Se comunica
Internos	Léxico, vestimenta, lenguaje jerárquico y lenguaje subcultural, etc.	Cohesiona e implica el grupo. Un grupo bien comunicado es un grupo implicado en la tarea que dirige el líder.
Externos	Recepción de clientes, publicidad y ventas, logotipos y demás símbolos de identidad, etc.	Fundamentalmente con el cliente (organización “abierta”).

Fuente: Aguirre (2002).

Estos elementos, constituyen la expresión discursiva de la cultura organizacional, en este sentido, representan un mensaje de carácter cotidiano de reafirmación de la identidad organizacional, a través de diversos medios y que contribuyen al reforzamiento de la imagen de la misma.

II.2.3.5. Elementos de Producto y Oficio.

Es el componente del nivel exterior de la cultura organizacional, toda organización para alcanzar resultados produce bienes y/o servicios a los que generalmente se les llama “productos”. Estos productos que usualmente tienen diversas líneas como el producto mismo, la marca y el cliente mismo; pero lo más destacable de sus características es que constituye el vínculo entre la organización y el cliente.

Tabla N° 9. Arquetipos de productos en las organizaciones.

Productos	Descripción
El producto "oficio"	Es lo que el trabajador "sabe hacer" y lo que la empresa "sabe hacer".
El producto "material"	Es aquél que se presenta como un "objeto" (cosa: coches, cocinas, etc.),
El producto "formal"	Es la creación de una "relación" (oficio, institución, gestión, etc.).
El producto "marca"	Es un tipo de producto formal, que confiere alto poder de identidad.
El producto "cliente"	Es el producto más importante, ya que afecta tanto a clientes externos y externos y debe estar basado en la calidad total.

Fuente: Aguirre (2002).

Al igual que el elemento comunicacional, constituye una expresión de la identidad de la empresa, difundida a partir de los bienes y servicios que la organización provee a la sociedad y que constituyen su objetivo fundamental, a través del cual obtiene una retribución que le permite existir.

II.3. Sobre el Valor público, su Origen y Necesaria Existencia.

El concepto de valor público fue introducido en el año 1995 por el economista Mark Moore, con el objetivo de poder establecer *"una estructura de razonamiento práctico que suponga una guía para el gestor público"*. Dicho de otra forma, Moore buscaba cimentar un constructo e iniciar una gesta que permita superar el carácter vertical y tecnocrático de la gestión pública, trasladando el paradigma de efectividad, de una gerencia unidireccional y absolutista, hacia una administración enfocada en liderazgo y calidad de servicios públicos (García, 2015).

Esta concepción es muy loable y lógica, si tomamos en consideración que un Estado democrático garantiza, o debería garantizar, bienestar a los ciudadanos con cargo a los impuestos que estos pagan (Carrillo, 2012), siendo precisamente ellos mismos, quienes en última instancia y en función a sus preferencias expresadas a través de una variedad de medios, validen o no la existencia de este valor. Sin embargo, una condición que pocas veces se contempla y sin la cual no podría hablarse de un valor propiamente aceptado, es la predisposición de los ciudadanos, sea individual o colectivamente, a renunciar a algo a cambio de ello, pues la idea de costo de oportunidad es definitiva en el axioma de valor público (Kelly y Muers, 2003). En relación con lo descrito, y enfatizando el reconocimiento de la ciudadanía como parte fundamental del estado, es necesario que tanto este como todo el aparataje institucional que lo comprende, estén obligados a evaluar permanentemente su rol y el nivel de cumplimiento de su función social (Padilla, 2012).

El ideal de Moore proponía que lo fundamental para una mejora sostenible de la administración pública, se daría a partir del fortalecimiento integral de sus burócratas; consistentemente con esta inferencia, centró sus esfuerzos en redefinir al directivo o

funcionario público; bajo la concepción de que el ejercicio ético y responsable de su capacidad de gestión política y operativa, contribuyese a que el sector público genere valor (Moore, 1998). En este sentido, es preciso destacar el hecho de que las entidades públicas cumplen un rol en la satisfacción de necesidades dentro de la sociedad, sin embargo, la diferencia que marcan en la vida de las personas puede tener un espectro sumamente variable, que no siempre constituye una respuesta de calidad a las aspiraciones de los ciudadanos; por tal motivo, al enfocarnos en lo que es la estimación del valor, asociado a dicha provisión; se debe evaluar el papel de los organismo públicos, no solamente desde de su rol proveedor de bienes y servicios, sino más bien como recursos, desde el punto de vista social, que realmente hagan la diferencia, en la calidad de vida de los ciudadanos.

Ineludiblemente la gestión pública hace uso de políticas que surgen ante la necesidad, presente o prospectiva pero comúnmente problemática, de superar un *estatus quo* ya obsoleto o desagradable dentro de un determinado contexto territorial. Este suceso, a la vez representa el mayor y más frecuente desafío de toda institución pública, pues lograr reducir o por lo menos mantener la brecha de valor que los grupos sociales a los cuales atienden, evalúan y califican casi siempre sobre la base de anteriores etapas; se asocia plenamente con la capacidad de referidas instituciones, para cubrir necesidades y/o solucionar problemas. Así entonces, es necesario asumir que el producir políticas públicas es una actividad que se asemeja más a la de reencausar un río que a la de hacer nuevos caminos; debido a las múltiples acciones que estas herramientas contemplan dentro de un plano estructuralista, resultan indesligables de su finalidad proveedora de soluciones, las actividades redistributivas de recursos, renegociadoras de alianzas y otras más; que conforman un esquema de trabajo sobre trabajo ya hecho (sea correcto o equivocado), complejo, tedioso y duro. Es producto de esta última realidad, donde es imperante distinguir lo que está bien encaminado de lo que no lo está; para lo cual se requiere contar con herramientas que permitan “conocer las políticas, reunir información sobre ellas, analizarlas, reconocer sus patrones de acción, los actores que las configuran, sus aspectos más sólidos y resistentes, y las oportunidades que se abren para nuevas direcciones” (Hernández, 2015, p. 1).

Retomando el precepto de sociedad, notamos dos particularidades inherentes a este, el carácter sistémico de su estructura y la condición dinámica de sus procesos; tales condiciones son análogas a la compleja red que representa los intrincados caminos de agregación de valor público. De esta manera los proyectos políticos se pueden definir como un conjunto de acciones e incluso situaciones que se consideran valiosas y que deben realizarse con los medios que cuenta el Estado. Frente a lo cual, nace la interrogante “¿cómo genera valor público el Estado?” (Hernández, 2015), misma que se trata de responder a través del planteamiento siguiente:

II.3.1. Dimensiones de la Actividad del Estado.

Dentro de la actividad estatal, que debiera fundamentar el origen del valor público y que de hecho representa su propósito final; se aprecian tres dimensiones que

explican o buscan explicar la actividad funcional que este mega sistema requiere dentro del cumplimiento de su fin. Tenemos así:

II.3.1.1. Regulación

El Estado es una entidad reguladora del comportamiento de la población. Su actividad está ligada y permite determinar “lo que no se puede hacer, lo que debe hacerse, los comportamientos que se promueven, los que se desalientan y las consecuencias que se siguen en cada caso” (Hernández, 2015, p. 4).

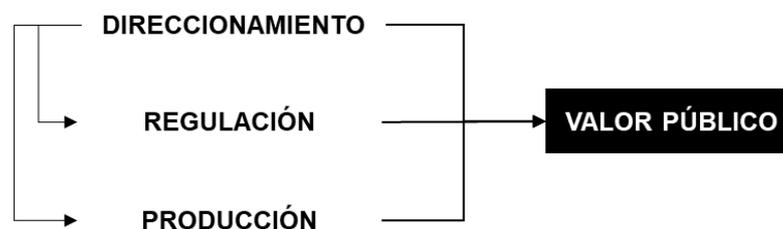
II.3.1.2. Producción

Esta dimensión no siempre se reconoce; sin embargo, el Estado no solo debe regular sino también debe producir bienes y/o servicios. Esta premisa no es un tema de enfoque ideológico, sino un asunto empírico requerido y quizá hasta obligatorio para tentar alcanzar un legítimo desarrollo. Así pues, el Estado debe tener una presencia como productor en las sociedades, aun en aquellos países con una fuerte tradición liberal; ya que resulta imposible su exclusión de las estructuras productivas inherentes a las condiciones básicas de calidad de vida, tales como la educación y la salud. (Hernández, 2015).

II.3.1.3. Direccionamiento

Esta dimensión indica que el Estado no solo regula y produce, sino que debe direccionar las regulaciones y producciones según su juicio de prioridad respecto a valor público que cada una de las situaciones que enfrenta requieren. Sin la dimensión de dirección de la actividad estatal, tanto la orientación como la producción pierden una referencia imprescindible para su comprensión. Esto significa que la trayectoria y características de las regulaciones y el perfil de producción pública solo logran significado en el contexto de proyectos, deliberados o emergentes, que eligen la manera de solucionar problemas y de generar valor público (Hernández, 2015).

Gráfico N° 1. Dimensiones de la actividad estatal.



Fuente: Hernández (2015).

II.3.2. Una distinción analítica adicional: estructuración y realización.

Las dimensiones anteriormente descritas (direccionamiento, regulación y producción) cuentan con aspectos transversales que solidifican la estructura de la actividad estatal y la fortalecen en su realización. A partir de este análisis, se puede afirmar que “el Estado no solo produce, sino que también acumula capacidades para seguir produciendo” (Hernández, 2015, p. 5).

En consecuencia, las organizaciones públicas no solo brindan servicios de salud o educación, a través de hospitales o colegios, sino que también deben invertir en ampliar las capacidades tangibles e intangibles, que permitan seguir ofreciendo dichos servicios, diversificándolos y mejorándolos en términos de calidad (construyendo nuevos hospitales y escuelas, equipándolos adecuadamente, capacitando al personal, sistematizando los servicios, entre otras cosas).

En este punto surgen dos términos complementarios, asociados al análisis de las políticas públicas; *el stock* y *el flujo* – estos revelan la existencia de políticas que actúan sobre los *flujos* de acciones encaminadas a crear valor, suministrando un *stock* de capacidades ya existentes; mientras que otras políticas se orientan plenamente a la solución de los problemas, centrándose en sostener, ampliar o mejorar los *flujos* de acciones, propiamente dichos.

De lo anteriormente expuesto, resalta también en lo referente a la actividad regulatoria del Estado, el contraste entre normas constitutivas y regulativas. Las primeras, tienen el objetivo de establecer o modificar los campos de acción, mientras que segundas buscan regular o tomar decisiones sobre las acciones específicas que en ellos se desarrollan. En otras palabras, operar sobre la dimensión constitutiva de un aspecto de la acción, significa intervenir en la definición de los valores y los bienes que están relacionados a tales; ya que al tratarse de reglas que forman parámetros multidimensionales de acción, cualquier modificación que sufran cambia “el juego social”. Por tal motivo en un contexto formulador de políticas públicas, se opera sobre reglas específicas previamente establecidas dentro de campos de acción definidos.

Finalmente, en el nivel direccional se distinguen tanto las ideas de orientación política, como aquellas que se manifiestan en situaciones determinadas (emergencias y/o accidentes). Al margen de su previsibilidad, ambas sustentan cambios en el núcleo de las políticas que devienen en variaciones de la orientación fundamental que enmarca su concepción y nacimiento; sin embargo, la fijación de valor público no desaparece, simplemente se ajusta a la comprensión o jerarquía de necesidades que su hacedor o hacedores manifiestan.

Así entonces, los cambios periféricos, de la política, que rodean su núcleo de valor, representan la adaptación de la política pública a las condiciones estratégicas y operativas que definen su implementación, subsistencia y al mediano plazo, su efectividad.

Gráfico N° 2. Estructuración y realización en el valor público



Fuente: Hernández (2015).

II.3.3. ¿Cómo se genera valor público?

De acuerdo con el Instituto federal electoral – IFE (2012), el valor público nace tanto de los mandatos formales como de los informales que recibe una entidad gubernamental; estas disposiciones constituyen el punto de partida para la generación de una propuesta de valor; y conforman a su vez “el conjunto de estrategias políticas, programas y proyectos que de antemano tiene la organización desde su fundación” (p. 11). No obstante, precisa considerar el hecho de que, al ser estos una suerte de designios preestablecidos, el carácter general que los caracteriza comúnmente presenta sesgos en la atención de una población naturalmente compleja, diversa y en ocasiones perjudiciosa, la cual siempre requerirá de nuevos beneficios que satisfagan o cuanto menos aplaquen sus necesidades particulares. Es por ello que, en la búsqueda de generar valor público, no se puede obviar la realidad subjetiva que envuelve las diferentes expectativas y necesidades de la sociedad, y que de ninguna manera el intervencionismo es el único factor pertinente de estudio, pues como ya hemos notado, existen muchos otros factores más que añaden por inherencia a nuevos actores.

Es así, que para garantizar una base de reflexión respecto a la creación de valor público; los organismos gubernamentales deben cuestionarse mínimamente los siguientes tres enunciados:

- ¿Para qué es este servicio?
- ¿A quién se le rendirá cuentas?
- ¿Cómo sabemos que hemos tenido éxito?

Una vez contempladas las interrogantes precedentes, en aras de alcanzar respuestas certeras que permitan pre diseñar alternativas eficientes de creación de valor, es indispensable evaluar las políticas de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) El análisis coste-beneficio; relativo a la política a emplear sea lo más austera posible y manifieste un rendimiento máximo, en pocas palabras cueste lo menos posible y beneficie más.
- b) El análisis de coste-efectividad; referido a la evaluación de los instrumentos provenientes de las políticas elegidas en base a lo que el gobierno y sus prioridades considera valioso, este análisis está definido por el correcto cumplimiento de los objetivos colectivos fijados y validados por la sociedad.

En buena cuenta, si bien se ha descrito las concepciones más sustanciales de la generación de valor a través de las políticas públicas; tal y como indica IFE (2012), son las organizaciones conformantes de este sector, quienes deben tomar en cuenta todos los factores intervinientes posibles que nutran de criterio sus decisiones. Encontrando en la figura de sus gestores y/o servidores públicos en general (recurso humano) los agentes conminados a saber buscar y encontrar la forma de integrar la dimensión política y operativa dentro de su ejercicio profesional. Siendo precisamente la importancia de estos últimos, un puente entre lo empírico y lo científico, al constituirse partes inamovibles de la denominada Cadena de Valor Público.

II.3.4. Cadena de Valor Público.

La Cadena de Valor Público (CVP) es en esencia un modelo descriptivo, más que un método prescriptivo. Su mayor utilidad se presenta posibilita la esquematización sencilla y completa de lo que es, o debería ser, el rol del Estado para con la ciudadanía. Un rol, donde los productos que este ofrece son la razón de ser de la organización estatal, pues reconoce que mediante ellos satisface o intenta satisfacer las necesidades sociales (Sotelo, 2012).

Gráfico N° 3. Estructura general de la cadena de valor.



Fuente: Tomado de Sotelo (2012).

Curiosamente, dentro de la dinámica estatal, casi siempre se dan por sentados aspectos congénitos a las distintas etapas y/o funciones de la llamada cadena de valor público; empero, bajo circunstancias prácticas-aplicativas, frecuentemente se omiten o desestiman importantes aspectos, relacionados con la efectividad de las medidas tomadas. La ausencia de estos talentos; configuran un escenario de impacto, que tiende a mermar los resultados previstos por cualquier entidad, evitando una actividad plena y por ende limitando la creación de valor para la población.

Sobre la Cadena de Valor Público (CVP) convergen cinco funciones críticas; la planificación estratégica, la planificación operativa, la formulación presupuestaria, el monitoreo y la evaluación. Cada una de las mencionadas etapas, se encuentran provistas de técnicas e instrumentos metodológicos particulares que posibilitan su óptima ejecución dentro de un complejo, variable y exigente proceso creador de valor. (Sotelo, 2012)

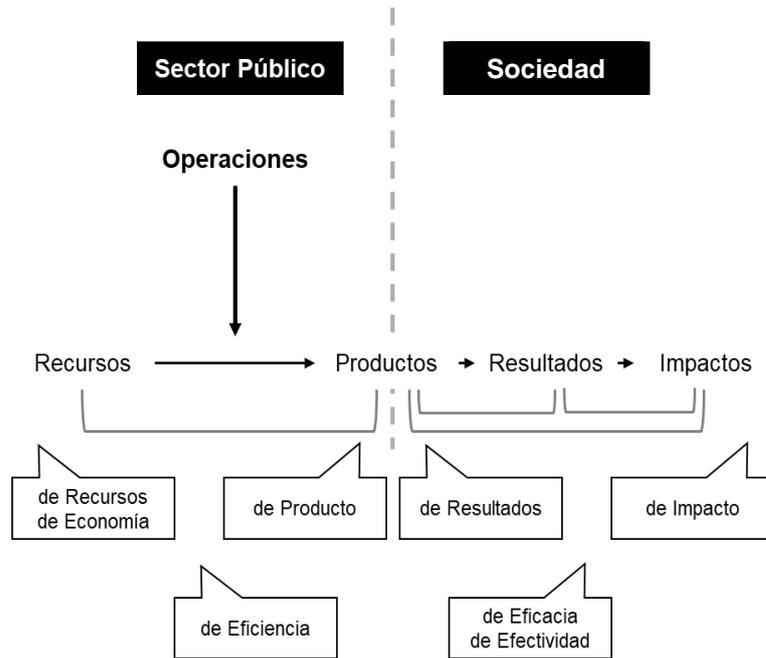
Gráfico N° 4. Procesos de la estructura general de la cadena de valor.



Fuente: Tomado de Sotelo (2012).

La finalidad de que el Estado, por medio de sus organizaciones (que en mejor de los casos debieran presentar una sólida estructura institucional), produzca bienes y/o servicios, se sustenta en la razón y convicción de cumplimiento de su función original; que no es otra sino la de cambiar, siempre para bien, circunstancias sociales objeto de política. Esto quiere decir, que toda acción debe sustentarse en una decisión apoyada en el conocimiento pleno de la necesidad que se pretende satisfacer o problemática que se busca superar, además de contemplar la mayor cantidad posible de variables técnicas y sociales que podrían afectar su éxito o fracaso. Tal producción, cobra sentido y se concibe útil, en la medida que contribuye de forma considerable (visible y/o percibirle) a lograr los efectos que se esperan en la satisfacción ciudadana. (Sotelo, 2012)

Gráfico N° 5. Recursos intervinientes en la cadena de valor.



Fuente: Tomado de Sotelo (2012).

II.3.5. Elementos.

Previamente a ocuparnos de los elementos conformantes o necesarios para la creación de valor público puntualizados por Kelly y Muers; es importante detenerse en una fuente de valor originaria y fundante cómo la ética. Esta virtud tiene la peculiaridad de nutrir la honestidad de los servidores públicos y por ende contribuir directamente al fortalecimiento de la confianza en tales; condición más que importante para la sociedad y que de acuerdo con la realidad vigente, resulta un recurso mucho más escaso que incluso la eficiencia o el profesionalismo.

Dicho lo previo, los elementos que se exhiben representan el mayor de los retos para cualquier gobierno o estado que se valore como democrático, dado que las expectativas de los ciudadanos siempre serán mayores a su voluntad de pago por satisfacerlas (recursos que otorgan al gobierno) (Gómez, 2008).

II.3.5.1. Servicios.

La calidad en la provisión de servicios, que a menudo define la calidad de los bienes adquiridos o producidos, y que por tanto se encuentran en una relación de cobertura sobre estos últimos, tiende a guardar una semejanza casi perfecta en el sentido valorativo, con el sector privado. Este elemento, representa y explica en si la intervención absoluta de los recursos humanos dentro de la búsqueda de un estado de valor, donde prestaciones de servicios tales como salud, educación, limpieza pública, sistema bancario, etc. ejemplifican de manera didáctica su transversalidad hacia todas las áreas demandadas por la sociedad. Esta característica de

generalidad, propicia su examen a través de la satisfacción de los beneficiarios, donde los indicadores de medición más adecuados son; el servicio al cliente (para el caso usuario), la información o comunicación adecuada sobre los productos que se generan o pretenden crear (leyes, obras, entre otros) y la libertad de elegir hacer uso o no de cualquier servicio, relacionándose esto último con las expectativas en cuanto a los impactos generados y la probabilidad de poder acceder a otras alternativas.

II.3.5.2. Resultados.

Son consecuencia de los primeros (servicios), llegando en algunos casos a confundirse o traslaparse uno del otro; no obstante, su medición y manejo debe llevarse a cabo de diferente manera. El impacto como sinónimo de resultados llega a ser el elemento más esperado por la sociedad, la cual basada en un vicio inmediatista menosprecia, en muchos casos, la temporalidad (corto, mediano o largo plazo) necesaria para que se demuestren plenamente sus efectos; este hecho de exigencia irreflexiva que linda con una situación oclocrática, ha causado que muchos estados opten por buscar resultados tangible sobre los intangible, priorizando estructuras materiales que al no estar a la par con las estructuras funcionales, degradan la calidad de los servicios originando un bucle que convierte a ambos en elementos simplemente inefectivos. Si bien, la sociedad es la fuente primaria de concepción de alternativas que permitan resultados, no significa que esta decida o defina como deben ser alcanzados. Al respecto, “Si pensamos por ejemplo en la disminución del desempleo, estaríamos hablando de un impacto esperado por la sociedad; donde la forma en que el gobierno resuelve el problema (opción de política pública) se transforma en el propio servicio” (Gómez, 2008, p. 35).

II.3.5.3. Confianza.

Representa el producto final del correcto desempeño de los elementos anteriores, y es de entre todos; aquel que determina cuan bueno o malo es el quehacer operativo de toda organización estatal. La confianza, concebida como el sentimiento primitivo del valor por parte que los usuarios adquieren, se convierte en el pedestal sobre el que se encuentra la relación entre población y gobierno. Su fragilidad es colosal, pues al igual que dentro de las relaciones humanas, el tenerla es un proceso de muchos años, pero el perderla, se sujeta a incluso a ligeros exabruptos; tales circunstancias hacen que, para poder determinar su existencia o carencia, se deban estudiar tres posiciones frecuentes; “...por los niveles generales de confianza social y la propensión a confiar en las instituciones en general. ...por la efectividad con la que se maneja la economía y se generan los servicios. ...por la manera en que los políticos y las instituciones políticas se conducen” (Kelly, 2002).

Estos elementos, tal como se ha descrito, constituyen aspectos esenciales del valor público, entendiendo, que todo el discurso y desarrollo teórico es inherente a la existencia de un

sistema de gobierno democrático; así entonces, los atributos señalados anteriormente, representan cualidades asociadas a los entes públicos que ejercen lo que se conoce como gobernabilidad democrática; es decir, la reafirmación cotidiana, mediante acciones de gobierno, de su compromiso con la ciudadanía de satisfacer las necesidades más sentidas de la misma, en un contexto de libertad, eficiencia y transparencia de obra.

II.3.6. Triángulo estratégico.

Además de considerar los elementos ya mencionados, y asentando la característica multidimensional propia del proceso creador de valor público, Cornejo (2014) recomienda tener en cuenta otros factores que intervienen en su generación, esto más que un hecho complementario a la teoría de Moore es un llamado a los gestores y servidores públicos (recursos humanos) para integral a la gestión política y operativa, dentro de sus funciones.

II.3.6.1. Gestión Política – Legitimidad y apoyo.

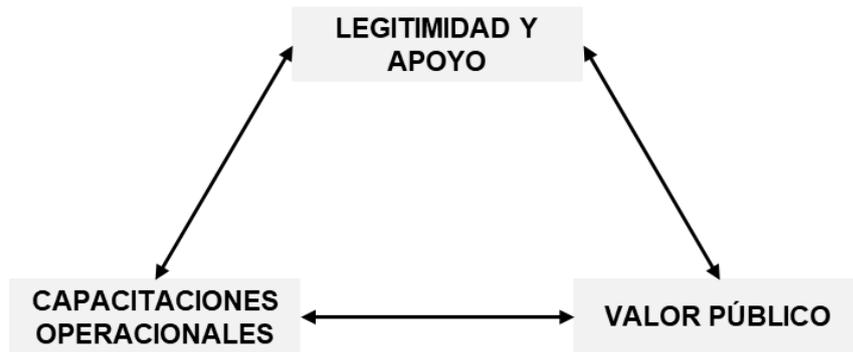
La gestión política basa su importancia en el hecho de que los gestores públicos muy a menudo requieren ayuda de actores que están fuera de la organización o de su autoridad directa. El enfoque de gobernanza ayuda al gestor público a comprender que necesita un ecosistema para la correcta implementación de políticas “(...) en donde agentes, organizaciones, sistemas y reglas coadyuvan a su idóneo cumplimiento. Esta orientación concertacionista trata de generar un clima favorable para que la implementación política se impregne de legitimidad” (Cornejo, 2014, p. 37).

II.3.6.2. Gestión operativa – Capacidad Operacional.

Para la generación de valor se requiere que las organizaciones públicas cuenten con capacidades legales, financieras, materiales y humanas. Estos componentes referencian a lo que en buena cuenta podemos llamar gestión operativa, la cual no solamente se concentra en garantizar que los procesos, tanto en forma como en fondo, orientados a generar valor se ejecuten adecuadamente, sino que también se ocupa de prever los recursos necesarios y precisos para su implementación. De acuerdo con Cornejo (2014), este concepto se resume en conseguir que “la institución pública cuente con una organización bien estructurada, altamente motivada y básicamente funcional” (p. 38), mediante la cual puedan tomar decisiones eficientemente.

Como se ha podido reseñar, el valor público (desde de la propuesta misma hasta su evolución acorde con la dinámica social) conjuntamente con los dos puntos detallados, componen una estructura tridimensional de carácter circular (un ítem se nutre de otro) auto gestionable denominado “*triángulo estratégico*”, el cual desde su concepción primigenia por Mark Moore ha sufrido una serie de modificaciones de entre las cuales, la que engloba en mayor detalle el propósito de la presente investigación es la trabajada conjuntamente con Khagram (2004).

Gráfico N° 6. Triángulo estratégico de Moore y Khagram (2004).



Fuente: Cornejo (2014).

II.3.7. Dimensiones del valor público.

Falconí (2017), quien toma los axiomas explicados por Moore en su obra denominada “*Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*”, precisa que el valor público presenta 3 extensiones; una política, en donde el gestor o funcionario debe prospectar quienes serán sus aliados en la aplicación de sus propuestas; otra sustantiva, en la cual se revisa la efectividad de la propuesta para lograr el propósito; y finalmente una administrativa, donde se valida su pertinencia y sostenibilidad. En este punto, un hecho capital a considerar es la realidad de las entidades públicas, las cuales lejos de tener como propósito lucro o rentabilidad, asumen el reto de satisfacer las necesidades básicas, el bienestar general y el beneficio social. A partir del breve detalle presentado y la aclaración última enfatizada, se desarrollan en seguida cada una de las dimensiones ya mencionadas:

II.3.7.1. Dimensión política.

Esta dimensión denota la importancia de que el gestor público tenga en cuenta el contexto que lo envuelve, diagnostique empíricamente lo favorable o desfavorable de la coyuntura social e incluso prevea las creencias ideológicas de sus superiores. Para evaluar que una política, programa, proyecto o cualquier otra acción pensada satisface esta dimensión, se debe responder la pregunta “*¿Qué expectativas hay?*”.

II.3.7.2. Dimensión sustantiva.

En esta dimensión, se busca justificar objetivamente el esfuerzo logístico, intelectual y el costo de oportunidad del porqué optar por determinada iniciativa, renunciando a otras. En este ítem, se verifica si el objetivo planteado soluciona un problema y/o permite aplacar una necesidad, es decir aporta valor para la población. Para superar esta dimensión, debemos poner a juicio la política pensada, previamente a su ejecución, respondiendo a la pregunta “*¿es valiosa, es eficaz?*”

II.3.7.3. Dimensión administrativa.

Esta extensión determina la perdurabilidad y el éxito técnico de toda iniciativa, siendo obligación del gestor público realizar un análisis administrativo y operativo de sus propuestas a fin de garantizar idoneidad. En este caso, se debe calificar cualquier iniciativa, a través de la pregunta “¿es viable técnicamente?”.

Si bien las dimensiones expuestas gozan de una aceptación respetable; no han sido consideradas para el análisis operacional de la variable *valor público* en el presente trabajo científico; ya que, bajo criterio del autor, el modelo de Kelly y Muerz, incluye una categoría definitiva, dentro de la gestión pública moderna – “la confianza”.

II.3.8. Medición del valor público.

De acuerdo con el Instituto Federal Electoral - IFE (2012), si bien la dificultad de medición del valor público es innegable, pues como ya hemos mencionado engloba un sin número de elementos, existen criterios base sobre los cuales se pueden intentar calcular el desempeño de las políticas y programas ejecutados dentro de un entorno social. Para este fin se debe tomar en cuenta, tal como lo indica Blaug citado por Cornejo (2014), además de la naturaleza y el objetivo final de cada política y/o programa, la capacidad de la organización para responder a las necesidades y las preferencias públicas; siendo a su vez, transcendental considerar cada uno de los procesos intermedios que conforman la implementación de cualquiera de estas iniciativas. Pero esta no es la única forma, Ambrosio, Bravo, & Contreras (2015) proponen un sentido más completo de valoración que contempla la subjetividad, definida por la percepción y/o reconocimiento en esencia cualitativo, por parte de los beneficiarios finales. Este postulado se sintetiza, en el hecho de que para obtener una medida integral (criterios cuantitativos y cualitativos), precisa explorar las siguientes extensiones:

- **Financiera:** Resultados y efectos reconocidos sobre ingresos, costos, riesgos, activos, pasivos o cualquier otro aspecto relacionado con la riqueza dentro de la comunidad.
- **Política:** Resultados y efectos reconocidos sobre la capacidad de incidencia, de un actor o grupo de actores, sobre la generación y asignación de beneficios colectivos.
- **Social:** Resultados y efectos reconocidos sobre la calidad de vida, la movilidad social, el estatus o la identidad de la comunidad.
- **Estratégica:** Resultados y efectos reconocidos sobre la concertación de objetivos, recursos y acciones por parte de actores o grupos de la comunidad.
- **Ética-ideológica:** Resultados y efectos reconocidos sobre el alineamiento de las creencias, la moral o la ética de los involucrados, en relación con las preferencias sociales.
- **Legitimidad y credibilidad:** Resultados y efectos reconocidos sobre el prestigio y confiabilidad de actores o grupos involucrados dentro de la comunidad.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis.

III.1.1. Hipótesis general.

La cultura organizacional influye en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

III.1.2. Hipótesis específicas:

Los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Los elementos dogmáticos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Los elementos valorativos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Los elementos comunicacionales de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

Los elementos oficio y producto de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.

III.2. Operacionalización de variables.

III.2.1. Variable cultura organizacional (Independiente).

Definición Operacional: Conjunto de etnohistoria, creencias básicas, sistema de valores, nervaduras de comunicación, y productos: que dan identidad a una organización (Aguirre, 2002).

Tabla N° 10. Operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
Etnohistoria	Origen social y medio familiar.	Ítems 8 y 14 (Cuestionario).	Totalmente de Acuerdo – Totalmente en Desacuerdo (0 – 5)
	Conocimientos y competencias.	Ítems 6 (Cuestionario).	
	Etapas y evolución de la organización.	Ítems 16 y 17 (Cuestionario).	
Creencias	Presunciones internas sobre espacio, tiempo y acerca de la meta de la organización.	Ítems 22 (Cuestionario).	Totalmente de Acuerdo – Totalmente en Desacuerdo (0 – 5)
	Presunciones externas sobre clientes, proveedores y competidor.	Ítems 3 (Cuestionario).	
	Naturaleza de la actividad y relaciones humanas.	Ítems 5 y 7 (Cuestionario).	

Valores	Valores Aparentes: Elección de héroes, logros.	Ítems 12 (Cuestionario).
	Operativos: Sistemas de control, reglamento interno y metas definidas.	Ítems 20 y 21 (Cuestionario).
	Actitudes: respecto al entorno, sistemas de gestión, competencia, clientes y proveedores.	Ítems 4 y 10 (Cuestionario).
Comunicación	Lenguajes.	Ítems 1, 2, y 15 (Cuestionario)
	Ritos: Conmemoraciones, juegos, fiestas y aniversarios.	Ítems 13 y 18 (Cuestionario)
Producto y oficio	Eficacia/ Eficiencia.	Ítems 9 (Cuestionario).
	Conocimientos/Competencias.	Ítems 11 (Cuestionario).
	Símbolos: Distribución y uso de los espacios, ubicación del logo.	Ítems 19 (Cuestionario).
	Signos: imagen al exterior, arquitectura y estética	Ítems 23 (Cuestionario).

Fuente: Vásquez (2009).

III.2.2. Variable valor público (dependiente).

Definición Operacional: Percepción de significancia de la ciudadanía sobre el funcionamiento de las organizaciones públicas, en relación con los resultados que consiguen, los servicios que prestan y la confianza que proyectan. (García, 2015).

Tabla N° 11. Operacionalización de la variable valor público

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
Resultados	Compromiso de desempeño.	de Determinado mediante el método de análisis documental	
Servicios	Trato al usuario.	Ítems 2, 4 y 6 (Cuestionario)	Totalmente de Acuerdo – Totalmente en Desacuerdo (0 – 5)
	Calidad del producto.	Ítems 1, 3 y 5 (Cuestionario)	
	Información adecuada.	Ítems 1 y 3 (Cuestionario)	
Confianza	Percepción de efectividad en los usuarios.	de los usuarios. Ítems 7, 9 y 11 (Cuestionario).	Totalmente de Acuerdo – Totalmente en Desacuerdo (0 – 5)
	Seguridad en los trámites.	de los trámites. Ítems 8, 10 y 12 (Cuestionario).	

Fuente: Elaboración propia.

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación.

Debido a que los objetivos generales de la investigación son describir las variables propuestas y analizar su relación, lo cual implica examinarlas con detalles; y los objetivos específicos pretenden ahondar en su estudio para así poder determinar, distinguir e identificar la correlación entre las dimensiones que las conforman, ambas tareas llevan implícita la medición y el cotejo de sus bases y extensiones. Es por esta razón, que el estudio presente se ha enmarcado dentro de un enfoque o tipo cuantitativo, pues busca medir fenómenos y probar hipótesis, que se sujetan a un proceso secuencial, deductivo y probatorio; en un marco de objetividad que evita a toda costa la influencia del investigador o de cualquier otro agente externo (Hernández et al., 2010).

IV.2. Diseño de investigación.

Esta investigación expone un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. Es no experimental ya que no se manipula ninguna de las variables, sino que estas se analizan *post facto* o después de los hechos, buscando más allá de las distintas respuestas que manifiesta un fenómeno frente a determinados estímulos, comprender cómo es que este se da o exterioriza. Es de corte transeccional (transversal), pues los datos fueron recopilados en un solo momento, decisión que a juicio del investigador afianza la practicidad de la investigación; y es de nivel correlacional, debido a que el propósito central de su realización es fijar la relación de las variables cultura organizacional y valor público, cuantificando y midiendo tal reciprocidad como primer paso para comprender la influencia que mantendría la primera respecto de la segunda (Hernández et al., 2010).

IV.3. Métodos de investigación.

Para la ejecución de la investigación que se presenta, han sido empleados cuatro (04) métodos que alternan en cada una de las fases desarrolladas; el primero de ellos el *método analítico*, se empleó paralelamente a la elección y observación del problema, así como en la definición de las variables a estudiar y posteriormente en la construcción del instrumento que permitió evaluar documentalmente una de las dimensiones de la variable valor público; el segundo método, llamado *deductivo*; permitió fortalecer, en base a teorías generales concernientes al problema establecido, la pertinencia de las variables escogidas, y fue definitivo en la construcción de la propuesta de hipótesis; el tercer método, *el método inductivo*; facultó la producción de conclusiones y respalda las recomendaciones planteadas a los órganos intervinientes directa e indirectamente, en la problemática en cuestión; finalmente el *método estadístico*; ha hecho posible la valoración y consecuente prueba cuantitativa de la correlación fijada como objetivo principal de este trabajo; sustentando en función a datos y resultados el carácter científico del procedimiento y las conclusiones elaboradas (Bernal, 2006).

IV.4. Unidades de análisis.

Los elementos y/o grupos poblacionales de los cuales se recopiló información para el desarrollo de la presente investigación fueron:

- a) *Colaboradores de las Unidades de Gestión Educativa Local del departamento de Cajamarca, distintas de la capital de departamento;* presentes en los directorios web oficiales de antedichas entidades. A los cuales se les aplicó el cuestionario orientado a determinar el tipo de cultura organizacional manifiesta en sus entidades.
- b) *Docentes activos vinculados a las Unidades de Gestión Educativa Local del departamento de Cajamarca, distintas de la capital de departamento.* A quienes se le aplicó el cuestionario vinculado a la medición de la variable valor público.

IV.5. Ámbito de la investigación.

- a) *Ámbito espacial.* – El proceso investigativo correspondiente al estudio en curso, tuvo lugar en las 12 provincias, distintas a la capital de departamento de Cajamarca; específicamente en las UGEL´s de Cajabamba, Celendín, Chota, Contumazá, Cutervo, Hualgayoc, Jaén, San Ignacio, San Marcos, San Miguel, San Pablo y Santa Cruz.
- b) *Ámbito temporal.* – La recopilación de datos de los colaboradores de la UGEL y docentes vinculados a las UGEL se realizó durante el primer semestre del año 2019; entre tanto se utilizó para el análisis documental los resultados obtenidos en los Compromisos de Desempeño 2019 por cada UGEL en estudio.

IV.6. Población y Muestra.

IV.6.1. Población.

El estudio contempló y empleó dos poblaciones, relativas a cada una de las variables propuestas.

Para la variable independiente, se consideró a los cuatrocientos setenta y dos (472) colaboradores de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL´s del departamento de Cajamarca distintas de la capital de departamento, presentes en los directorios web oficiales de antedichas entidades. Y para la variable dependiente se tomó a los veintidós mil ochocientos ochenta y siete (22,887) docentes activos, sin considerar aquellos docentes por horas, vinculados a las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL´s del Departamento de Cajamarca distintas de la capital de departamento.

El motivo principal que sustenta el no haber tomado en consideración a la Unidad de Gestión Educativa Local que actúa en la jurisdicción de la provincia de Cajamarca, es la orientación descentralista que mantiene la investigación, así como el propósito tácito de evidenciar la

debilidad observable y percible de control y desempeño en las provincias más alejadas del departamento de Cajamarca.

Para efectos de reconocimiento, se presenta a continuación el detalle de ambas poblaciones desagregadas a nivel de las doce (12) Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL´s en estudio.

Tabla N° 12. Poblaciones de estudio y porcentaje de representación

UGEL´s distintas a la de la capital de departamento en Cajamarca	Población de colaboradores de las UGEL´s presentes en los directorios webs oficiales	% que representa	Población de docentes activos vinculados a las UGEL´s en estudio	% que representa
Cajabamba	57	12.08%	1,473	06.44%
Celendín	27	05.72%	1,771	07.74%
Chota	30	06.36%	2,978	13.01%
Contumazá	47	09.96%	852	03.72%
Cutervo	69	14.62%	2,873	12.55%
Hualgayoc	27	05.72%	1,645	07.19%
Jaén	20	04.24%	3,886	16.98%
San Ignacio	69	14.62%	3,162	13.82%
San Marcos	14	02.97%	1,126	04.92%
San Miguel	36	07.63%	1,331	05.82%
San Pablo	45	09.53%	588	02.57%
Santa Cruz	31	06.57%	1,202	05.25%
TOTAL	472	100.00%	22,887	100.00%

Fuente: Elaboración propia.

IV.6.2.Muestra.

La variable cultura organizacional, se trabajó con una muestra no probabilística del tipo censal (Hernández et al., 2010), equivalente al 100% de la población, conformada por los cuatrocientos setenta y dos (472) colaboradores de Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL´s del Departamento de Cajamarca distintas de la capital de departamento, presentes en sus respectivos directorios webs oficiales.

En el caso de la variable valor público, se trabajó en base a un muestreo probabilístico (Hernández et al., 2010), calculado a un nivel de confianza del 99% y considerando un error estándar del 5%, de lo cual se obtuvo como tamaño final de la muestra, seiscientos cuarenta y siete (647) docentes activos, pertenecientes a las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL´s del Departamento de Cajamarca; distintas de la capital de departamento.

El proceso operativo que produjo el resultado manifiesto en el párrafo anterior, se basó en la fórmula estadística para extracción de muestras de poblaciones finitas (Ochoa, 2013); mismo que se presenta en la tabla siguiente:

Tabla N° 13. Cálculo de la muestra de usuarios directos de las UGEL´s

Se aplicará la fórmula para el cálculo de muestras de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 * p * (1 - p) * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Donde:

n	:	Tamaño de la muestra	=	Por determinar
N	:	Población	=	22887
Z	:	Nivel de confianza	=	2.58 equivalente al 99%
p	:	Probabilidad a favor	=	50%
e	:	Error estándar	=	5%

$$n = \frac{2.575^2 * 0.5 * (1 - 0.5) * 1330}{0.05^2 * (22887 - 1) + 2.575^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = 647$$

Fuente: Elaboración propia.

IV.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

IV.7.1. Técnicas de Recolección de Datos

El análisis de contenido; técnica de revisión documental que centra su finalidad en la cuantificación de significados correspondientes a las frases, palabras o temas plasmados en los textos, sus cualidades comprenden dos extremos; el del rigor de la objetividad y el de la fecundidad de la subjetividad (López, 2002). La técnica descrita, ha sido empleada para la búsqueda de información sobre trabajos científicos relacionadas con la cultura y/o el valor público, así como para lograr ejecutar la medición, a través de un análisis documental, del correcto cumplimiento de los Compromisos de Desempeño - CdD de las entidades evaluadas.

La observación; técnica tradicionalista, que brinda una percepción directa y espontánea de los fenómenos en estudio; supone un vasto conocimiento del marco teórico que oriente la investigación, permitiendo determinar con antelación los datos más relevantes a compilarse y analizarse. Hernández et al. (2010) indican que “este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías” (p. 260). Para el caso de esta investigación, su aplicación ha sido manifiesta, tanto previamente a la elección del tema, como al momento de identificar las principales variables que componen el problema planteado; dicho de esto, permitió en primera instancia detectar algunos puntos clave; como la falta de liderazgo, el incumplimiento de normativas, la escasa calidad de atención y la falta de cualidades aptitudinales en los colaboradores; que hacen de las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL´s del Departamento de Cajamarca organizaciones poco eficaces y

deficientes. Del mismo modo, fue determinante en la definición, después de una sucinta revisión de literatura vinculante, de las variables que explican el cómo la débil cultura organizacional de las entidades observadas limita la creación de valor para sus usuarios.

La encuesta; técnica que permite conocer, ya sea de un individuo o grupo de individuos, las motivaciones, actitudes u opiniones respecto del fenómeno en análisis (Méndez, 2011). Misma que fue empleada, para obtener las perspectivas de las muestras pertenecientes a las poblaciones elegidas, relacionadas a cada una de las variables tomadas.

IV.7.2. Instrumentos de Recolección de Datos.

- *Para el análisis de contenido;* se utilizaron fichas bibliográficas, en las que se han descrito tanto la interpretación relativa al tema, así como la cita textual que la originó. Además de ello, se elaboró y aplicó una ficha de análisis documental que permitió extraer información vital dentro del análisis de la dimensión resultados de la variable valor público.
- *Para la observación;* se hizo uso de un cuaderno de trabajo en el que se anotaron las principales características y peculiaridades, primordialmente cualitativas, del comportamiento de las unidades de estudio; del mismo modo, se registró opiniones de los usuarios, directos e indirectos, que posteriormente servirían para decidir la elección de las variables.
- *Para la encuesta;* se emplearon dos (02) cuestionarios, que fueron aplicados a cada una de las muestras representativas de las variables propuestas. Resulta importante precisar que este tipo de instrumentos, nos permiten conocer la magnitud de un fenómeno social, su relación con otro fenómeno o cómo o por qué ocurre (Fernández, 2007), siendo indispensables dentro del logro de los objetivos de investigación.

La encuesta de la variable cultura organizacional, realizada a los colaboradores de las doce (12) Unidades de Gestión Educativa Local- UGEL´s del departamento de Cajamarca, elegidas para la investigación en curso; se realizaron a lo largo de dos (02) meses de trabajo, coordinando previamente con los titulares y jefes de cada una de las instituciones mencionadas. Se presentan en seguida, los detalles correspondientes a tal instrumento:

Tabla N° 14. Instrumento de recolección de datos para la variable cultura organizacional.

Nombre del instrumento:	Cuestionario para analizar la cultura organizacional de las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.
Autor de la adaptación:	Vásquez Correa, José Luis (2019). Perú.
Autor de la versión original:	Vásquez Oria, Milángela (2009). Venezuela.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	Aproximadamente 15 minutos.
Dimensiones:	Etnohistoria (Ítems 6, 8, 14, 16 y 17). Dogmas (Ítems 3, 5, 7 y 22). Valores (Ítems 4, 10, 12, 20 y 21).

	Comunicación (Ítems 1, 2, 13,15 y 18). Producto y oficio (Ítems 9, 11, 19 y 23).
Aplicación:	Educativa u organizacional.
Número de elementos:	23 ítems en escala de Likert.
Confiabilidad:	Se debe hacer prueba con el instrumento.
Validez:	Validado según juicio de expertos en las temáticas de estudio y determinado su grado de confiabilidad siguiendo el modelo de Mejía (2005).

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la encuesta elaborada con el fin poder recopilar información concerniente a la variable valor público, dada la magnitud de la población muestral que abarca, su realización ha llevado un lapso mayor de tiempo, el cual ha comprendido tres (meses) y diecisiete (17) de trabajo; habiendo visitado cuanto menos una de las instituciones educativas más alejadas de cada una de las Unidades de Gestión Educativa – UGEL´s del departamento de Cajamarca. A continuación, se muestran los detalles referentes al instrumento utilizado:

Tabla N° 15. Instrumento de recolección de datos para la variable valor público.

Nombre del instrumento:	Cuestionario para analizar la percepción de servicios y confianza de los docentes activos de las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca
Autor	Vásquez Correa, José Luis (2019). Perú.
Administración:	Individual o colectiva.
Duración:	Aproximadamente 8 minutos.
Dimensiones:	Servicios (Ítems 1 al 6). Confianza (Ítems 7 al 12).
Aplicación:	Educativa u organizacional.
Número de elementos:	12 ítems en escala de Likert.
Confiabilidad:	Se debe hacer prueba con el instrumento.
Validez:	Validado según juicio de expertos en las temáticas de estudio y determinado su grado de confiabilidad siguiendo el modelo de Mejía (2005).

Fuente: Elaboración propia.

Los instrumentos de recolección de datos antes mencionados pasaron por un proceso de validación a través del juicio de tres (03) expertos en las materias de cultura organizacional, como de valor social o público. Determinando además su confiabilidad, por medio de una prueba piloto, que permitió valorar su idoneidad para el uso investigativo pretendido.

Al respecto de la prueba piloto, esta se efectuó para ambos cuestionarios, tomando una submuestra de sesenta (60) sujetos para cada muestra poblacional general (docentes y colaboradores de las UGEL´s) correspondiente a las Unidades de Gestión Educativa Local –

UGEL's de Cajabamba, Celendín y Contumazá; obteniendo en base al estadístico conocido como *Alfa de Cronbach* los resultados siguientes:

Como es apreciable en la Tabla N°16, luego del cálculo del *Alfa de Cronbach* empleando el software *Statistical Package for the Social Sciences - SPSS* versión 25.0; se expone un coeficiente de confiabilidad adecuado (0,746) para el uso del instrumento evaluado en la muestra general.

Tabla N° 16. Coeficiente de confiabilidad para cuestionario de cultura organizacional.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,746	23

Fuente: Elaboración propia.

Así también, con el fin de lograr mayor confianza en el análisis de cada uno de los ítems propuestos se contempla el cálculo del alfa a partir de la eliminación indistinta de ítems. De esto podemos observar en la Tabla N° 17, que solo los ítems 9, 10 y 23, de ser eliminados, ofrecen la posibilidad de aumentar la confiabilidad del instrumento en prueba; pero en un valor muy pequeño, que no justifica su prescindencia.

Tabla N° 17. Valor Alfa por eliminación de un ítem en el cuestionario de cultura organizacional.

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	72,72	144,105	0,467	0,725
Ítem 2	73,05	141,099	0,500	0,721
Ítem 3	72,73	152,029	0,227	0,741
Ítem 4	72,87	152,389	0,248	0,740
Ítem 5	72,72	145,020	0,371	0,731
Ítem 6	72,90	151,414	0,229	0,741
Ítem 7	72,57	147,606	0,387	0,731
Ítem 8	72,57	147,436	0,326	0,734
Ítem 9	73,00	157,186	0,086	0,750
Ítem 10	72,85	157,621	0,066	0,752
Ítem 11	72,82	146,152	0,371	0,731
Ítem 12	72,87	149,779	0,308	0,736
Ítem 13	72,68	143,203	0,447	0,725
Ítem 14	72,60	148,041	0,415	0,730
Ítem 15	73,03	148,948	0,345	0,734
Ítem 16	72,57	152,148	0,201	0,744
Ítem 17	72,82	149,440	0,294	0,737
Ítem 18	72,75	150,089	0,285	0,737
Ítem 19	72,75	149,309	0,292	0,737
Ítem 20	72,43	151,267	0,244	0,740
Ítem 21	73,05	144,862	0,448	0,726
Ítem 22	72,72	151,359	0,260	0,739
Ítem 23	72,78	166,715	-0,199	0,765

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, la Tabla N°16 presenta el coeficiente de confiabilidad del segundo instrumento (valor público) calculado bajo los mismos parámetros aplicados al primer instrumento (cultura organizacional), obteniendo un nivel de confianza aceptable (0,626) para el uso del instrumento evaluado en la muestra general.

Tabla N° 18. Coeficiente de confiabilidad para cuestionario de valor público.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,626	12

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo que para el anterior y con semejante finalidad, se corre prueba del Alfa bajo eliminación de ítems independientes; notando que solo el ítem 12, de ser eliminado, permitiría la posibilidad de incrementar la confiabilidad del instrumento, pero no de una manera significativa que justifique su exclusión.

Tabla N° 19. Valor Alfa por eliminación de un ítem en el cuestionario de valor público.

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	40,57	49,436	0,059	0,505
Ítem 2	41,05	47,201	0,289	0,603
Ítem 3	40,57	48,012	0,338	0,590
Ítem 4	40,78	44,139	0,456	0,555
Ítem 5	40,85	47,418	0,155	0,480
Ítem 6	40,90	49,380	0,057	0,506
Ítem 7	40,75	46,123	0,269	0,608
Ítem 8	40,60	45,702	0,251	0,615
Ítem 9	41,20	43,417	0,306	0,598
Ítem 10	40,75	43,275	0,481	0,550
Ítem 11	40,62	50,478	0,016	0,515
Ítem 12	40,80	48,129	-0,197	0,627

Fuente: Elaboración propia.

De los cálculos efectuados se resalta que, al no haberse encontrado, luego de la evaluación por eliminación de ítems en ambos instrumentos, una variación importante en su nivel de confianza; queda explícita la imprescindibilidad y aporte de cada uno de ellos a la confiabilidad global de los instrumentos diagnosticados.

Por otro lado, en lo correspondiente a la validez de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios y ficha de análisis documental); se sometió a juicio de tres (03) expertos que fueron seleccionados, en función a su amplia trayectoria profesional y reconocido conocimiento sobre gestión pública y gestión del talento humano. Instruyéndoseles previamente a la emisión escrita de su calificación, sobre el marco teórico y metodológico de la investigación presente, añadiendo supletoriamente a la referida explicación una copia física

que contenía la operacionalización de variables y la exposición de la situación problemática, con el fin de asegurar el suficiente criterio en su juicio.

Cada uno de los expertos completó un formato estándar proporcionado por la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada del Norte, donde registraron su opinión cuantitativa y cualitativa sobre los instrumentos presentados, resultando adecuados para su uso investigativo, con valoraciones que oscilaron entre el 80% y el 100%, sin mediar recomendaciones de fondo ni de forma (ver anexos, pp. 92-100).

IV.7.3. Técnicas de análisis de Datos

Con motivo de eficientizar el tiempo en el cálculo estadístico de los datos recolectados, y para garantizar mayor precisión en la posterior prueba de hipótesis, se empleó el software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS versión 25.0. Recurso tecnológico que coadyubo en la codificación de la información perteneciente a cada una de las variables y permitió trabajar de manera óptima las técnicas siguientes:

- *Prueba de Shapiro-Wilk*; la cual se empleó para determinar la prueba de normalidad en cada de las muestras, debido a su fidelidad en el manejo de datos menores a treinta (30). Resulta importante indicar que, la prueba de normalidad se realiza empleando como datos, los promedios calculados correspondientes a cada una de las variables por cada una de las UGEL's en estudio, trabajando de esta manera con doce (12) datos para la variable cultura organizacional y doce (12) datos para la variable valor público.
- *Prueba de Kolmogórov-Smirnov*; contemplada en la propuesta de verificación de normalidad de la distribución de datos, como técnica supletoria a la previamente detallada; la cual presenta un sesgo, dado que su fidelidad es mejor si los datos a operativizar son superiores a cincuenta (50).
- *Prueba r de Pearson*; empleada al demostrarse en el cálculo previo la normalidad positiva de las variables, y significando a su vez un trabajo con variables paramétricas.
- *Prueba rho de Sperman*; contemplada en la propuesta de cálculo estadístico a modo de contingencia en caso el resultado proveniente de aplicar la primera técnica (Prueba de Shapiro-Wilk) demarcara la ejecución de un trabajo con variables no paramétricas. (Hernández et al., 2010)

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el apartado en desarrollo, se exponen y examinan los resultados obtenidos a partir de la evaluación estadística y documental de las variables *cultura organizacional* y *valor público*, además se proporciona una explicación concisa y reflexiva respecto a lo que dichos productos suponen como hecho y causa dentro de la realidad institucional de las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL's del departamento de Cajamarca, distintas a la capital de departamento; y que representan los organismos de mayor alcance y más mediatos para los usuarios, de todo el intrincado sistema educativo público peruano.

V.1. Análisis de la variable cultura organizacional.

La variable cultura organizacional (variable independiente) fue examinada a través de un cuestionario de tipo cuantitativo, empleando como método de medición la escala de Likert; compuesto por veintitrés (23) ítems a partir de los cuales se construyeron quince (15) indicadores, que se presentan en la Tabla N° 20, junto a los correspondientes resultados atribuibles a las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL's en estudio.

Se emplea la técnica de ordenación y escalas de colores, la cual permitirá identificar de forma rápida y precisa aquellos indicadores y UGEL's que poseen los menores y mayores valores, respectivamente. La forma de presentación de datos es: aquellos ítems con mejor resultado (números cardinales más altos) tendrán un color más oscuro, y viceversa. Del mismo modo se considera como factor de orden, el resultado general obtenido en la evaluación de los indicadores en plenitud, estando dispuestas las UGEL's de manera descendente, a medida que sus cifras son más altas, aplicando un criterio semejante de ubicación para cada uno de los ítems, pero con un parámetro de disposición de izquierda a derecha.

Tabla N° 20. Indicadores de la variable cultura organizacional.

UGEL	I_15	I_05	I_10	I_11	I_08	I_02	I_07	I_09	I_01	I_14	I_03	I_12	I_04	I_06	I_13
Chota	2,6	2,7	2,6	2,6	3,0	2,9	2,3	2,9	3,0	3,2	2,8	3,0	3,3	2,9	2,8
San Ignacio	3,1	2,9	2,9	2,8	2,9	3,1	2,8	3,2	3,0	2,9	3,2	3,0	3,3	3,0	3,1
Contumazá	3,0	3,4	2,9	3,0	3,1	2,9	3,4	3,2	2,9	3,0	3,3	2,9	2,8	3,2	3,0
Celendín	3,3	2,9	3,2	3,3	3,4	3,3	3,3	3,6	3,4	3,6	3,1	3,5	3,4	3,1	3,4
Cutervo	3,8	3,9	3,7	3,7	3,9	3,5	3,8	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7	3,9	3,9	4,2
Jaén	3,3	3,8	3,8	3,6	3,6	3,8	3,6	3,6	3,6	3,6	4,0	4,4	4,0	3,9	4,0
Cajabamba	3,7	4,1	3,8	3,9	4,0	3,8	3,8	3,6	4,0	4,0	4,0	3,9	4,2	4,0	3,9
San Marcos	3,7	3,6	3,8	4,1	4,0	4,4	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	3,7	3,7	3,8	4,4
San Miguel	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9	4,4	4,2	3,9	4,2	4,0	3,6	3,9	3,8	4,0	3,8
Santa Cruz	4,1	4,4	4,8	4,6	4,3	4,2	4,6	4,4	4,5	4,4	4,4	4,6	5,0	4,7	4,5
Hualgayoc	4,9	4,3	4,6	4,7	4,3	4,5	4,9	4,8	4,6	4,5	4,8	4,6	4,4	4,8	4,4
San Pablo	4,5	4,3	4,6	4,7	4,6	4,6	4,9	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5	4,4	4,9	4,9

Fuente: Elaboración propia.

En donde cada columna, corresponde a un código y representa un indicador, tal y como se describe en la tabla siguiente:

Tabla N° 21. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.

Códigos	Indicadores
I_01	Origen social y medio familiar.
I_02	Conocimientos y competencias.
I_03	Etapas y evolución de la organización.
I_04	Presunciones internas sobre espacio, tiempo y acerca de la meta de la organización.
I_05	Presunciones externas sobre clientes, proveedores y competidor.
I_06	Naturaleza de la actividad y relaciones humanas.
I_07	Valores Aparentes: Elección de héroes, logros.
I_08	Operativos: Sistemas de control, reglamento interno y metas definidas.
I_09	Actitudes: respecto al entorno, sistemas de gestión, competencia, clientes y proveedores.
I_10	Lenguajes.
I_11	Ritos: Conmemoraciones, juegos, fiestas y aniversarios.
I_12	Eficacia/ Eficiencia.
I_13	Conocimientos/Competencias.
I_14	Símbolos: Distribución y uso de los espacios, ubicación del logo.
I_15	Signos: imagen al exterior, arquitectura y estética.

Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia que las UGEL's con un resultado general menos favorable en el cuestionario fueron las que operan en las provincias de Chota, San Ignacio y Contumazá, mientras que, las de mayor puntaje se sitúan en las provincias de Santa Cruz, Hualgayoc y San Pablo.

Respecto a los indicadores, en promedio, aquellos que más bajo puntaje reflejaron son: "signos: imagen al exterior, arquitectura y estética", "presunciones externas sobre clientes, proveedores y competidor" y "lenguajes". Mientras que aquellos en los que se observa mayores valores, son: "presunciones internas sobre espacio, tiempo y acerca de la meta de la organización", "naturaleza de la actividad y relaciones humanas" y "conocimientos / competencias".

En tanto a las dimensiones propuestas, la Tabla N° 22 es consistente a lo anteriormente expuesto. Las UGEL's con mejor resultado son las pertenecientes a las provincias de Santa Cruz, Hualgayoc y San Pablo. Empero, los resultados generales llaman la atención debido a que ningún indicador resalta del grupo, es decir, en todos se obtienen resultados lineales o similares.

Del análisis global (medida general del nivel de cultura organizacional para las UGEL's en estudio) se tiene que: el promedio es de 3.77, correspondiendo a una apreciación valorativa "de acuerdo", en que la cultura organizacional está presente o es media alta; la moda es de 3.93, que suma a la explicación hecha; mientras que la desviación estándar es de 0.62 con un coeficiente de variación de 16,56%, dejando suscrito que la media es realmente representativa para el conjunto de datos en estudio.

Tabla N° 22. Dimensiones de la variable cultura organizacional.

UGEL	DIM_01	DIM_02	DIM_03	DIM_04	DIM_05	Total
Chota	2,91	2,96	2,72	2,60	2,91	2,82
San Ignacio	3,09	3,05	2,96	2,85	3,03	3,00
Contumazá	3,06	3,12	3,23	2,95	2,95	3,06
Celendín	3,28	3,10	3,43	3,27	3,44	3,30
Jaén	3,78	3,85	3,59	3,70	3,79	3,74
Cutervo	3,66	3,88	3,81	3,71	3,87	3,79
Cajabamba	3,93	4,12	3,79	3,84	3,89	3,91
San Marcos	4,14	3,70	3,90	3,93	3,96	3,93
San Miguel	4,06	3,86	4,02	3,78	3,92	3,93
Santa Cruz	4,35	4,68	4,45	4,69	4,40	4,51
Hualgayoc	4,65	4,49	4,67	4,64	4,62	4,61
San Pablo	4,62	4,54	4,70	4,64	4,64	4,63
TOTAL	3,79	3,78	3,77	3,72	3,79	3,77

Fuente: Elaboración propia.

En donde cada columna corresponde a un código y representa una dimensión, tal y como se describe en la tabla siguiente:

Tabla N° 23. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.

Códigos	Indicadores
DIM_01	Etnohistoria.
DIM_02	Creencias.
DIM_03	Valores.
DIM_04	Comunicación.
DIM_05	Producto y oficio.

Fuente: Elaboración propia.

V.2. Análisis de la variable valor público.

La variable valor público fue medida por medio de dos instrumentos; una ficha de análisis documental, que atiende a una de las dimensiones de la variable (resultados), y un cuestionario, basado en una escala de Likert, que atiende a las otras dos dimensiones de la variable (servicios y confianza); ambos instrumentos de tipo cuantitativo.

En la Tabla N° 24, se muestran los resultados de la variable valor público recopilados a través de su respectivo cuestionario. Al observar dicha variable y ordenarla en función del promedio total de dos de sus dimensiones (servicios y confianza) se tiene que las UGEL's con los resultados menos favorables fueron las correspondientes a las provincias de Celendín, San Ignacio y Jaén, mientras que las que obtuvieron mejores rendimientos fueron las pertenecientes a las provincias de Santa Cruz, San Pablo y Hualgayoc.

De forma semejante a la variable anterior, no se observa una diferencia sustancial entre las valoraciones de cada dimensión; arrojando la variable valor público, de manera conjunta y en base a las dimensiones referenciadas, los siguientes resultados: una media de 3,80 (aproximadamente

4), que corresponde a la categoría de “de acuerdo”, sustentando que el valor público está presente o es medio alto; no existiendo moda alguna y presentando una desviación estándar de 0.622, con un coeficiente de variación de 16,5%, lo que indica que la media obtenida es representativa para el grupo.

Tabla N° 24. Dimensiones “Servicios” y “Confianza” de la variable valor público.

UGEL	Servicios	Confianza	Total, valor público
Celendín	3,07	2,89	2,98
San Ignacio	2,98	3,20	3,09
Jaén	3,14	3,12	3,13
Contumazá	3,22	3,05	3,14
Chota	3,29	3,37	3,33
San Miguel	3,99	4,00	4,00
Cajabamba	4,02	4,06	4,04
Cutervo	4,10	4,16	4,13
San Marcos	4,19	4,22	4,21
Santa Cruz	4,37	4,22	4,30
San Pablo	4,45	4,81	4,63
Hualgayoc	4,68	4,66	4,67
TOTAL	3,79	3,81	3,80

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, en lo concerniente a los productos obtenidos de la ficha de análisis documental, relacionada a la dimensión “resultados” y al indicador “Compromisos de Desempeño” (CdD); se resume en la Tabla N° 25, los objetivos alcanzados y no logrados por parte de cada una de las UGEL’s en estudio, en el marco del cumplimiento de los “Compromisos de Desempeño 2019”.

Tabla N° 25. Cumplimiento de los CdD 2019 por UGEL’s.

UGEL	Compromisos de Desempeño								
	C1-L	C2-L	C3-L	C4-L	C5-L	C6-L	C7-L	C8-L	C9-L
Cajabamba	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No
Celendín	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Chota	No	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Contumazá	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Cutervo	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Hualgayoc	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
Jaén	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
San Ignacio	No	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No
San Marcos	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
San Miguel	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
San Pablo	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Santa Cruz	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No

Fuente: MINEDU.

En donde cada columna corresponde a un código representa un compromiso de desempeño, tal y como se describe en la tabla siguiente:

Tabla N° 26. Códigos e indicadores de la variable cultura organizacional.

Códigos	Compromisos de Desempeño
C1-L	Mejorar la asistencia de directores en la Institución Educativa para el año 2018.
C2-L	Mejorar la presencia de Docentes en la Institución Educativa para el año 2018.
C3-L	Mejorar la asistencia de estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.
C4-L	Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.
C5-L	Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.
C6-L	Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.
C7-L	Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.
C8-L	Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.
C9-L	Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Fuente: Elaboración propia.

Basando criterio en la tabla precedente, podemos tipificar a los Compromisos de Desempeño – CdD or, de la manera siguiente: CdD del 1 al 7 de tipo administrativo; dentro de los cuales, los CdD del 4 al 6 corresponden a obligaciones financieras para con el personal; CdD 8 y 9 de tipo académico; configurando bajo cánones de diversidad y formalidad, una fuente de datos adecuada y sustanciosa en lo concerniente a la dimensión “resultados”.

La Tabla N° 27 sintetizando, en función a la efectividad de cumplimiento, el total de CdD por cada una de las UGEL´s comprendidas en el estudio; sobresaliendo la UGEL Hualgayoc al haber cumplido el 77,8% de las metas trazadas; en oposición a las UGEL´s Chota y San Ignacio con tan solo un 44,4% de metas cumplidas.

Tabla N° 27. Efectividad en el cumplimiento de los CdD en las UGEL´s en el año 2018.

UGEL	Compromisos de Desempeño		
	Logrado	No Logrado	Efectividad
Cajabamba	5	4	55,6%
Celendín	5	4	55,6%
Chota	4	5	44,4%
Contumazá	5	4	55,6%
Cutervo	6	3	66,7%
Hualgayoc	7	2	77,8%
Jaén	6	3	66,7%
San Ignacio	4	5	44,4%
San Marcos	6	3	66,7%
San Miguel	6	3	66,7%
San Pablo	6	3	66,7%
Santa Cruz	6	3	66,7%

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar la tasa de Compromisos de Desempeño – CdD cumplidos por el total de UGEL´s estudiadas, se tiene que, los CdD 4, 5 y 6 son lo que tienen mayores tasas de cumplimiento, mientras que los CdD 8 y 9 son los que obtuvieron resultados más bajos. Esto se resume en la Tabla N° 28.

Tabla N° 28. Efectividad de CdD por tipo de compromiso.

CdD	C1-L	C2-L	C3-L	C4-L	C5-L	C6-L	C7-L	C8-L	C9-L
Logrado	6	8	7	11	12	11	10	1	0
No Logrado	6	4	5	1	0	1	2	11	12
Efectividad	50,0%	66,7%	58,3%	91,7%	100,0%	91,7%	83,3%	8,3%	0,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como epítome, se puede notar que los mejores resultados de las UGEL´s en estudio, son aquellos vinculados al área administrativa (oscilan entre el 75% y el 90%), destacando entre todos los afines con el pago de remuneraciones y salarios; De manera antagónica, y a priori preocupante, llama la atención que los CdD académicos muestren resultados sumamente bajos (entre el 3% y el 47%).

V.3. Análisis de ajuste a la normalidad.

En la sección presente, se prueba y determina si las variables *cultura organizacional* y *valor público* presentan una distribución normal estándar. Finalidad para la cual, se utiliza la *prueba de Shapiro-Wilk* debido a que los valores a procesar no superan los treinta (30) datos (siendo 12 los valores a procesar, correspondientes a los promedios tanto para la variable cultura organizacional como valor público de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL´s tomadas), fortaleciendo el ensayo mediante el contraste con la aplicación supletoria de la prueba de *prueba de Kolmogórov-Smirnov*; ambas a través del software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS versión 25.0.

V.3.1. Variable Cultura Organizacional

Se definen las hipótesis:

- **H0:** La variable cultura organizacional sí sigue una distribución normal para todos los valores de la variable.
- **H1:** La variable cultura organizacional no sigue una distribución normal para al menos un valor de la variable.

Luego de aplicar la *prueba de Shapiro-Wilk*, y de manera conexa la *prueba de Kolmogórov-Smirnov*; se obtienen y presentan los resultados en la Tabla N° 29.

Tabla N° 29. Prueba de normalidad de la variable valor público.

Shapiro-Wilk		Kolmogórov-Smirnov	
Estadístico	0,922	Estadístico	0,148
gl	12	gl	12
Sig.	0,303	Sig.	0,2

Fuente: Elaboración propia.

Observándose que el *p-value* para la *prueba de Shapiro-Wilk* resulta un valor ascendente al 30,3%; siendo este muy superior al 5% base del alfa empleado, lo cual nos permite aceptar la hipótesis de que la variable *cultura organizacional* se distribuye normalmente.

Conexamente, también es apreciable que el *p-value* para la *prueba de Kolmogórov-Smirnov* resulta un valor ascendente al 20%; siendo para el caso muy superior al 5% base del alfa empleado, confirmando que la variable *cultura organizacional* se distribuye normalmente.

V.3.2. Variable Valor Público

Se definen las hipótesis:

- **H0:** La variable valor público SÍ sigue una distribución normal para todos los valores de la variable.
- **H1:** La variable valor público No sigue una distribución normal para al menos un valor de la variable.

Luego de aplicar la *prueba de Shapiro-Wilk*, y de manera conexa la *prueba de Kolmogórov-Smirnov*, se obtienen y presentan los resultados en la Tabla N° 30.

Tabla N° 30. Prueba de normalidad de la variable valor público.

Shapiro-Wilk		Kolmogórov-Smirnov	
Estadístico	0,880	Estadístico	0,206
gl	12	gl	12
Sig.	0,087	Sig.	0,172

Fuente: Elaboración propia.

Observándose que el *p-value* para la *prueba de Shapiro-Wilk* resulta un valor ascendente al 8,7%; siendo este superior al 5% base del alfa empleado, lo cual nos permite aceptar la hipótesis de que la variable *cultura organizacional* se distribuye normalmente.

Conexamente, también es apreciable que el *p-value* para la *prueba de Kolmogórov-Smirnov* resulta un valor ascendente al 17.2%; siendo para el caso superior al 5% base del alfa empleado, confirmando que la variable *cultura organizacional* se distribuye normalmente.

V.4. Análisis de relación basada en influencia.

V.4.1. Valor Público y las dimensiones de la Cultura Organizacional.

Se procede a determinar la existencia de relación o asociación entre la variable *valor público* y cada una de las dimensiones que, en el marco de la presente investigación, conforman la variable *cultura organizacional*. Para ello se definen las siguientes hipótesis, mismas que se absuelven a través del coeficiente de correlación de *Pearson* (Tabla N° 31):

- **H0:** La variable valor público es mutuamente independiente de cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional. No hay relación significativa.

- **H1:** La variable valor público no es mutuamente independiente de cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional. Hay relación significativa.

Tabla N° 31. Matriz de Correlación: Valor Público – Dimensiones de la Cultura Organizacional.

Ítem		Etnohistoria	Creencias	Valores	Comunicación	Producto y Oficio
Valor Público	Estadístico	0,889	0,859	0,876	0,86	0,878
	P-Value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	12	12	12	12	12

Fuente: Elaboración propia.

Basando criterio en los valores obtenidos; se puede afirmar que:

- *Valor público - Etnohistoria:* estas variables presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (0,889).
- *Valor público - Creencias:* estas variables presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (0,859).
- *Valor público – Valores:* estas variables presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (0,876).
- *Valor público - Comunicación:* estas variables presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (0,86).
- *Valor público – Producto y oficio:* estas variables presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (0,878).

V.4.2. Valor Público y Cultura Organizacional.

En esta sección se determina el tipo y grado de correspondencia existente entre las variables *valor público* y *cultura organizacional*. Para ello se definen las siguientes hipótesis, mismas que se absuelven a través del coeficiente de correlación de Pearson (Tabla N° 32):

- **H0:** La variable valor público y la variable cultura organizacional son mutuamente independientes en la población en estudio. No existe relación significativa.
- **H1:** La variable valor público y la variable cultura organizacional no son mutuamente independientes en la población en estudio. Existe relación significativa.

Tabla N° 32. Matriz de Correlación de Pearson: Valor Público – Cultura Organizacional.

Ítem		Cultura Organizacional
Valor Público	Estadístico	0,884
	P-Value	0,000
	N	12

Fuente: Elaboración propia.

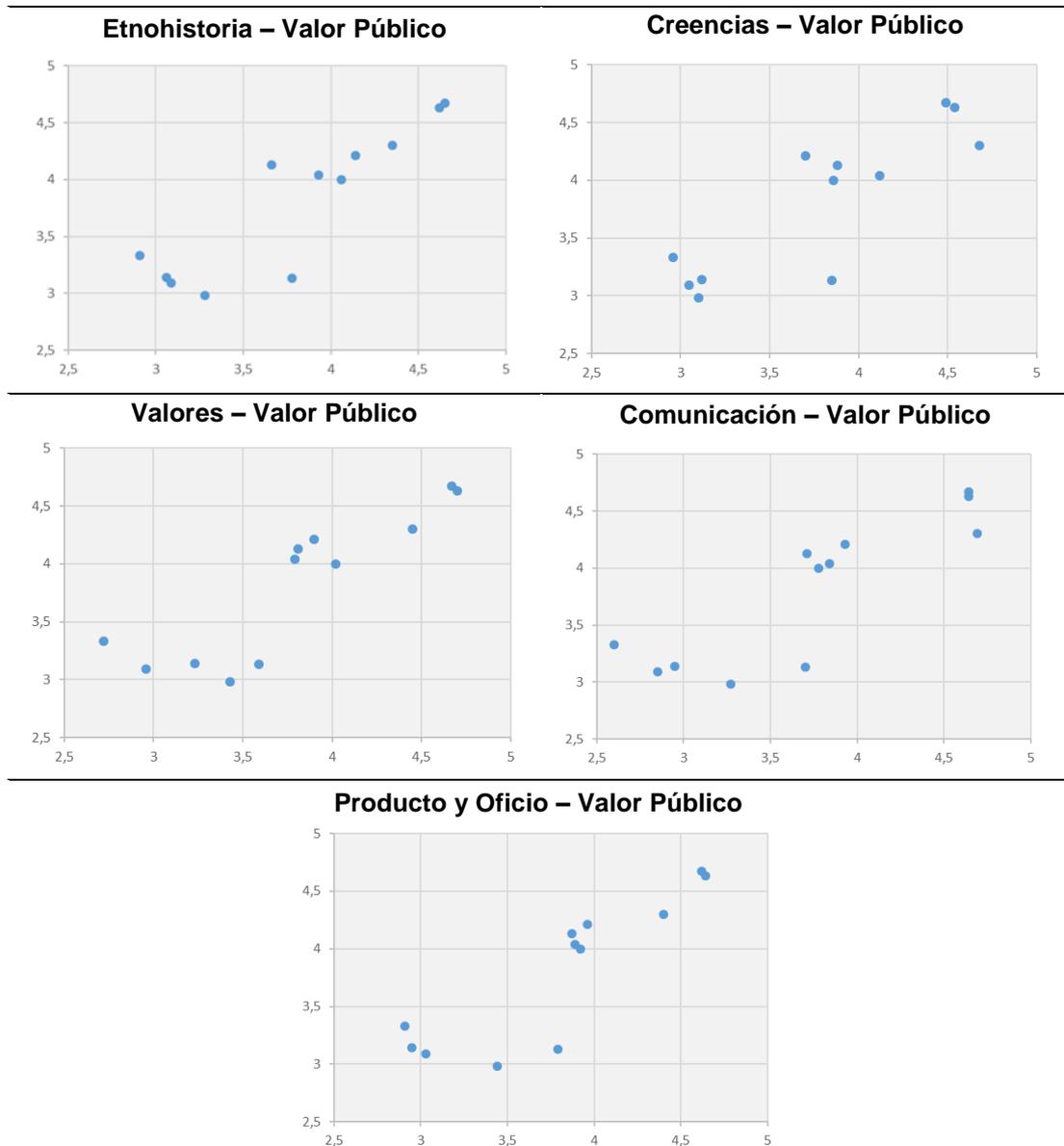
De los resultados obtenidos en la tabla precedente; se puede afirmar que:

- *Valor público – Cultura Organizacional:* manifiestan una correlación positiva, fuerte y significativa (0,884).

Es preciso hacer notar que, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, para probar la relación entre la variable valor público y las dimensiones de la cultura organizacional, así como entre la variable valor público y la variable cultura organizacional propiamente dicha; debido a que ambas presentan una distribución normal.

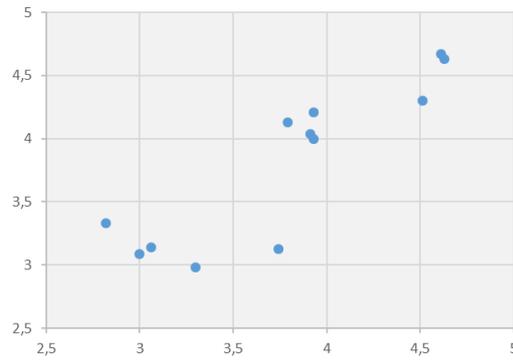
Con motivos estrictamente ilustrativos; se expone en el Gráfico N° 7 y Gráfico N° 8; la sensible y explícita correlación entre la variable valor público y cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional, así como entre las variables per se.

Gráfico N° 7. Correlación entre elementos de la cultura organizacional y valor público.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico N° 8. Correlación entre cultura organizacional y valor público.



Fuente: Elaboración propia.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los objetivos generales de la investigación están orientados a determinar la incidencia que tiene la cultura organizacional sobre la generación de valor público. Luego del proceso de análisis de datos, los indicadores estadísticos revelan la existencia de una correspondencia altamente significativa entre dichas variables, que bajo estándares de medición de la prueba Pearson, corresponde a un tipo de relación directa y fuerte.

Este resultado reafirma la premisa estudiada por Bernal (2015), quien desde un punto de vista teórico, logra evidenciar la estrecha relación existente entre una cultura organizacional fuerte y la calidad de los productos públicos (valor público); además confirma la postura planteada y demostrada por Castillo (2018); quien expone en su trabajo de investigación, el efecto positivo que permite una adecuada gestión pública sobre la generación de valor público; sumando a las mencionadas propuestas, una precisión determinante referente a la importancia del cuasi integral concepto de cultura organizacional sobre la creación de valor, y todo lo que esto implica dentro del sector educativo público peruano, en cuanto a sus instituciones distintivas del proceso de descentralización, operantes en el departamento de Cajamarca.

VI.1. Conclusiones.

VI.1.1. Argumentales:

- Las UGEL's con mejores resultados en términos de cultura organizacional, es decir presentan una cultura organizacional fuerte, fueron las pertenecientes a las provincias de Santa Cruz, Hualgayoc y San Pablo. Dichas instituciones contrastan con las UGEL's de las provincias de Chota, San Ignacio y Contumazá, las cuales obtuvieron los resultados más bajos, o en otras palabras ostentan una cultura organizacional débil.
- Cuantitativamente no existe diferencia significativa entre las distintas dimensiones que integran la variable cultura organizacional de las UGEL's evaluadas. Sin embargo, en cuanto a los indicadores, los mejores puntuados son las "presunciones internas sobre espacio, tiempo y acerca de la meta de la organización", la "naturaleza de la actividad y relaciones humanas" y los "conocimientos / competencias", entre tanto los peores puntuados son los "signos: imagen al exterior, arquitectura y estética", las "presunciones externas sobre clientes, proveedores y competidores" y los "lenguajes". Denotando, que si bien el personal de las UGEL's pertenecientes al departamento de Cajamarca; cuentan con un conocimiento aptitudinal base, entienden a grandes rasgos la finalidad institucional y asienten su pertenencia a tales organismos; el vínculo identitario o de involucramiento no es lo suficientemente fuerte como para lograr generar equipos.
- La variable cultura organizacional arrojó un promedio de apreciación valorativa de grado medio alto (3.77); indicando la existencia de culturas organizacionales positivas dentro de las UGEL's estudiadas, pero con enorme necesidad y potencial de desarrollo. Sobre este

resultado, es importante resaltar que, aun cuando el valor medio representa a toda la población (desviación estándar poblacional de 0.62 y coeficiente de variación de 16,56%), tal indicador difiere de la realidad observada por el investigador en términos estrictamente cualitativos, durante la ejecución del trabajo de campos; como se explica en el apartado inferencial.

- Las UGEL's que obtuvieron una valoración más favorable al analizar la variable valor público desde las dimensiones servicios y confianza, fueron las correspondientes a las provincias de Santa Cruz, San Pablo y Hualgayoc, disintiendo con las UGEL's de las provincias de Celendín, San Ignacio y Jaén, pues estas obtuvieron los resultados menos favorables. Tal razón se condice con la evaluación del indicador reticente a los Compromisos de Desempeño (CdD), donde los resultados más favorables se observan en la UGEL de la provincia de Hualgayoc, mientras que los menos favorables los comparten las UGEL's de las provincias de Chota y San Ignacio.
- No se observa una diferencia sustancial entre las valoraciones de las dimensiones servicios y confianza, conformantes de la variable valor público ni de sus indicadores. Por otro lado, en cuanto a los nueve (9) Compromisos de Desempeño 2019 explorados en la dimensión resultados, se observó una tasa de cumplimiento elevada en los vinculados al área administrativa (CdD 4 - Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018, CdD 5 - Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas, CdD 6 - Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias); mientras que los CdD agnados al área académica (CdD 8 - Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana, CdD 9 - Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana) presentaron la tasa de cumplimiento más baja.
- La variable valor público (priorizando las dimensiones servicios y confianza) en promedio (desviación estándar poblacional de 0.622 y coeficiente de variación de 16,5%), presenta una valoración de tipo media alta (3.80), resultado que implica una generación de valor público de moderada a elevada dentro de las UGEL's del departamento de Cajamarca, pero con una volatilidad muy fuerte que conmina a su constante desarrollo. En el análisis de estas dimensiones ocurre un hecho semejante al presentado en la variable *Cultura Organizacional*, relacionado a la percepción cualitativa del investigador que emana de la interacción directa con la realidad del trabajo de campo, misma que se detalla también en el apartado inferencial.
- La variable valor público con cada una de las dimensiones de la variable cultura organizacional (etnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto y oficio) presentan una correlación positiva, fuerte y altamente significativa (entre 0,859 y 0,889); resultados que se traducen en una cuasi dependencia, de carácter creacionista; esto

significa que a medida en que se mejoren las dimensiones etnohistóricas, de creencias, de valores, de comunicación y de producto y oficio, pertenecientes a las variable cultura organizacional; mejorará la generación de valor público por parte de las UGEL's del departamento de Cajamarca

- Las variables cultura organizacional y valor público ostentan una correlación positiva, alta y significativa (de 0,884). Es decir, para efectos concretos sobre el valor público creado por las UGEL's del departamento de Cajamarca, es necesario afectar u ocuparse de la cultura organizacional que estas mantienen; dicho en otras palabras, mientras más fuerte sea la cultura organizacional de las citadas entidades, mayor será el valor público que estas generen para la sociedad; y así mismo, mientras más débil sea la cultura organizacional, menor será el referido valor público generado.

VI.1.2. Inferenciales:

- Producto de la visita a cada una de la UGEL's en análisis, el investigador logró percibir, basado en criterios de autonomía y proactividad por parte de los involucrados en la gestión administrativa, institucional y pedagógica; que el proceso de descentralización, cuanto menos para el sector educación de la región Cajamarca, está aún en construcción. Esta experiencia sumada a la falencia observable de los canales comunicativos internos (trato entre compañeros de trabajo, jefes y el titular de la entidad), exteriorizan severas limitaciones, que no corresponden con la fortaleza de la cultura organizacional promedio, demostrada mediante el instrumento de recolección de datos aplicado. Dentro de las causas más razonables para explicar esta singularidad; encontramos la intervención de la deseabilidad social como variable implícita frente a las encuestas tomadas, la que se manifiesta en el hecho de que los sujetos encuestados hayan contestado como pensaban que era lo correcto, antes que con la honestidad requerida por el ejercicio investigativo. Esto es común en escenarios laborales, donde suele generar aprensión y temor la posibilidad de que no se cumplan los acuerdos de confidencialidad pactados y se lleguen a filtrar las respuestas dadas al instrumento; sin embargo, a razón de la extensión muestral tomada; aplica también la ley de los grandes números, la cual indica que cuando una medida es tomada en una muestra lo suficientemente extensa, sin importar las posibles distorsiones que tengan los datos recabados en función de las deficiencias del instrumento, siempre surgirán tendencias de respuestas que contienen piezas de verdad analizables. En este sentido, si bien la valoración final de la cultura organizacional puede no ser tan fidedigna como se requiere para poder extrapolar las conclusiones; otras piezas de información, tales como la ya mencionada diferencia valorativa dada a los diferentes indicadores, o la diferencia de resultados entre UGEL's estudiadas; resultan absolutamente fiables, y permiten emitir conclusiones generalizables a toda la población abordada.
- En consulta con los usuarios externos directos (docentes) e indirectos (población en general) de las UGEL's en cuestión; es percibirle el desconocimiento de la finalidad y

propósito funcional de dichas entidades; confundiéndolas hasta el punto de incluso enfatizar que su actividad es nula, haciendo alusión a la sentencia textual “*no hacen nada*”. Sin embargo, tal cual en el caso de la variable *cultura organizacional*, esta situación apreciable no es congruente con los resultados cualitativos obtenidos, presentándose una vez más el factor denominado deseabilidad social, que afecta a los usuarios directos (docentes) de las entidades evaluadas, bajo la misma presunción de vulnerabilidad en la discrecionalidad de los resultados recabados; añadiendo para el caso, un contexto enteramente subjetivo conexo a la percepción de idoneidad de los servicios y/o confianza por parte del grupo muestral en referencia; circunstancia que reduce la efectividad en términos de confiabilidad y validez del instrumento de recolección de datos aplicado. A pesar de las ya mencionadas complejidades, esto no impide la extracción de conclusiones sobre la base de los datos obtenidos del antedicho cuestionario; ya que, al abordar un grupo muestral extensa, incluso mucho mayor al primero, aplica perfectamente también la ley de los grandes números, sustentada en los contrastes de resultados entre UGEL´s de las provincias analizadas.

- En relación con el importante proceso de planeamiento estratégico, y de la consulta con funcionarios vinculados al área de gestión institucional de cada una de las UGEL´s estudiadas; se concluye que la gran mayoría no presenta un plan estratégico institucional (PEI), siendo un hecho de mayor preocupación el convencimiento por parte de tales funcionarios, que al ostentar la condición de unidades ejecutoras no les compete o corresponde elaborar dicho documento.
- Un supuesto verificable, referente a la iniciativa de transparencia y acceso a la información pública enmarcada dentro del proceso de modernización del estado; es la información desactualizada o en casos inexistente que exhiben los portales de transparencia institucional de las UGEL´s evaluadas; sumado a ello es pertinente acotar que al momento de realizar la toma de datos para la presente investigación, se manifestó un comportamiento defensivo por parte de los titulares de las entidades, que luego se trasladó hacia los funcionarios en general; observando el investigador que se contemplaba al estudio como un proceso de fiscalización a pesar de haber advertido su carácter académico; evidenciando un claro síntoma de desconfianza.
- A pesar de no haber contemplado plenamente dentro del estudio la lejanía geográfica; que valgan verdades no es privativa del departamento de Cajamarca sino por el contrario corresponde a una realidad nacional, se pudo apreciar en la visita a cada una de las UGEL´s, las dificultades en cuanto a cobertura, acceso y seguimiento que afronta en relación a sus jurisdicciones (docentes y escuelas), premisa que a criterio del investigador, sin exculpar la responsabilidad administrativa de las UGEL´s, guarda una estrecha relación con el deficiente cumplimiento de los Compromisos de Desempeño propuestos, sobre todo en el carácter idealista y evidentemente tecnocrático de fijación de plazos.

VI.2. Recomendaciones.

VI.2.1. A nivel de las UGEL´s analizadas:

- Las UGEL´s evaluadas, sin excepción, deben revisar de manera prioritaria los ítems correspondientes a sus signos (imagen al exterior, arquitectura y estética), presunciones externas sobre clientes, proveedores y competidores (vinculadas a facilitar la resolución de problemas reiterativos y persistentes) y lenguaje (determinante en el correcto acto comunicativo), a fin de poder diagnosticar y analizar la baja valoración de estos. Sumado a ello, posterior a la determinación de sus diagnósticos individuales, debieran realizar un intercambio de experiencias, enmarcado en el eje transversal de *gestión del conocimiento*, contenido en el proceso de modernización del estado.
- Las UGEL´s pertenecientes a las provincias de Chota, San Ignacio y Contumazá, bajo iniciativa de sus respectivos titulares en coordinación con sus jefes de gestión institucional; deben implementar inmediatamente una evaluación integral de sus colaboradores, sugiriéndose el denominado *modelo 360 grados*; que permita a la par de establecer el motivo o motivos de la displicente valoración referente a la cultura organizacional existente en sus instituciones, brindar retroalimentación a todos y cada uno sus miembros conformantes. Pues indefectiblemente, este contexto se encuentra afectando su rendimiento en cuanto a resultados (cumplimiento adecuado de los Compromisos de Desempeño)
- Las UGEL´s de las provincias de San Ignacio, Jaén y Celendín, en términos de servicios y confianza (entendidos como dimensiones del valor público); al presentar las más bajas percepciones de calidad respecto a tales indicadores, debieran nutrir la precisión del instrumento empleado en la presente investigación para medir la satisfacción generada en sus usuarios directos. Esto con el propósito de establecer una línea base que posibilite la concepción de soluciones completas (técnicas empíricas) a nivel de dirección, jefaturas y beneficiarios.
- Actualizar o implementar, según corresponda, en el menor tiempo posible sus respectivos portales de transparencia y directorios institucionales; pues estos instrumentos además de presentar un carácter obligatorio (Ley N° 27806 - "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública" y su modificatoria, Ley N° 27927), constituyen factores que acercan a las instituciones al ideal de un *gobierno abierto*, añadiendo valor a sus actividades funcionales.

VI.2.2. A nivel de la Dirección Regional de Educación Cajamarca:

- Establecer un plan de digitalización paulatina de la gestión documental de las UGEL´s del departamento, tomando como baluarte la inminente aplicación de la Ley N° 29904 - Ley de Promoción de la Banda Ancha y Construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra

Óptica y su correspondiente reglamento (Decreto Supremo N° 014-2013-MTC); argumentando su pertinencia bajo criterios geográficos (lejanía y accesibilidad), condiciones climáticas (limitante de la seguridad), diversidad idiosincrática (causal de discordia) y extensión poblacional (reto de cobertura y adecuada atención). Favoreciendo además la inclusión de preceptos ecoeficiente y eco-amigables en las culturas de las unidades ejecutoras que administran (UGEL's).

- Evitar la estrictez o imposición de símbolos institucionales (logo, slogan, u otros de manifestación externa) en las UGEL's pertenecientes a su jurisdicción; pues esta conducta rígida tendente a la homogenización limita el surgimiento de una cultura organizacional fuerte basada en preceptos identitarios que ineludiblemente se alinean a la diversidad geográfica y/o consuetudinaria.
- Analizar y diagnosticar las condiciones desfavorables a nivel de UGEL's y DRE, que produjeron los deficientes resultados en los *Compromisos de Desempeño* de tipo académico (mejorar el aprendizaje en matemática y comunicación y mejorar los logros de aprendizaje en general); con el objeto de tomar acciones concretas orientadas a la superación de las insuficiencias resultantes.

VI.2.3.A nivel del Ministerio de Educación:

- Complementar la iniciativa de auditoría y reestructuración de las UGEL's denominada "Plan nuevo amanecer", considerando la estandarización estructural de antedichas entidades, incluyendo en tal distribución cuanto menos un profesional en psicología organizacional (Coach) que garantice la correcta gestión de talento y permita el surgimiento y/o fortalecimiento de una cultura de real servicio, que genere valor para la ciudadanía.
- Ampliar la base de estudio de la investigación propuesta, hacia un número mayor de UGEL's pertenecientes a los diferentes departamentos del Perú, a fin de obtener una medición más real de las variables en estudio, y validar la probada correlación entre ambas.
- En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, si se pretende replicar su uso en otras investigaciones, se sugiere realizar una sensibilización previa de los marcos muestrales, con el fin de proveer seguridad y confianza en la confidencialidad y anonimato del manejo de sus opiniones; reduciendo así, la intromisión de la variable deseabilidad social. O en su defecto incluir ítems en los cuestionarios, que evalúen la posibilidad manifiesta de deseabilidad social presente, generando a partir de ello un criterio de exclusión, basado en la puntuación obtenida para referida dimensión.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, Á. (2002). La cultura de la empresa. Mal-estar e subjetividade, 86 - 122.
- Ambrosio, Y., Bravo, D., & Contreras, M. (2015). El Valo Público: Una nueva visión de la gestión. Bogotá, Colombia: Procuraduría General de la Nación.
- Anunciação, F., & Daich, F. (28 de Agosto de 2012). Parlamento Juvenil Mercosur. Obtenido de Sala de redacción parlamentaria: <http://www.eafit.edu.co/parlamentojuvenilmercosur/sala-redaccion/Paginas/nada-genera-mas-pobreza-que-la-educacion-de-mala-calidad.aspx>
- Bazán, B. y Robles, Z. (2018). El control previo y la creación del valor público en las instituciones públicas del distrito de Yanacancha periodo 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/645/1/TESIS-BAZAN-ROBLES.pdf>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. (Segunda edición). México: Pearson Education
- Bernal, G. (2015). Gestión de la cultura organizacional de servicio en el sector público como ventaja competitiva para el país. Universidad militar Nueva Granada. Tesis de grado. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7897/BernalGarciaRosaEmilia2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernardi, C., Menezes, L., Álvarez, J. y Delgadillo, S. (2017). La percepción de la cultura organizacional en América Latina, Spencer Stuart: Chile, Brasil, Argentina, Colombia, México y Perú. Recuperado de https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/april/the_perception_organizational_culture_latin_america_spanish.pdf
- Castillo, C. (2018). La gestión pública y la generación de valor público de la universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/233>
- Carrillo, A. (11 de mayo de 2012). aldocarrilloespinoza.wordpress.com. Recuperado el 21 de septiembre de 2018, de <https://aldocarrilloespinoza.wordpress.com/2012/05/11/el-valor-publico-breve-enfoque/>
- Cornejo, E. (2014). Valor público: una aproximación conceptual. 3C Empresas, Vol 3. N° 1, pp 30-41
- Del Real, W. (2014). Cultura organizacional. Madrid - España.
- Díez, E. J. (1996). Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social. Madrid - España.
- Dorta, A. (30 de mayo de 2014). centrodedesarrollogerencial.blogspot.com. Recuperado el 01 de septiembre de 2018, de [Cultura Organizacional: http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2014/05/cultura-organizacional.html](http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2014/05/cultura-organizacional.html)

- Fabrizi, J. D. (2000). Cultura institucional: una perspectiva para comprender qué sucede dentro de la organización y con su gente. *Revista Ciencia y Cultura*, 101-106. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a11.pdf>
- Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Falconí, J. (2017). La teoría del valor público (IV). Dimisiones del valor público. Think tank gestión y gobierno. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jfalconi/2017/06/18/la-teoria-del-valor-publico-iv-dimensiones-del-valor-publico/>
- Fernández, L. (08 de marzo de 2007). Universitat de Barcelona. Recuperado el 14 de septiembre de 2018, de <http://www.ub.edu/ice/recerca/pdf/ficha8-cast.pdf>
- García, E. J. (2015). Gestión pública y valor público. *Actualidad Gubernamental*, 4 - 6.
- Garmendia, J. A. (1988). La cultura de la empresa: una aproximación teórica y práctica. *Revista Española de investigaciones sociológicas*, 7-24.
- Gestión. (10 de Abril de 2019). Diario Gestión . Obtenido de Pobreza en Cajamarca es diez veces mayor a la que existe en Ica y Madre de Dios: <https://gestion.pe/peru/pobreza-cajamarca-diez-veces-mayor-existe-ica-madre-dios-263819-noticia/>
- Gómez, C. F., & Rodríguez, J. K. (2001). Teorías de la cultura organizacional. *Research Gate*, 1-26.
- Gómez, L. (01 de marzo de 2008). <http://luisgomezcastro.blogspot.com/>. Recuperado el 22 de Septiembre de 2018, de <http://luisgomezcastro.blogspot.com/2008/03/reflexiones-sobre-lo-publico.html>
- Grupo Recursos Humanos de Empresas Públicas. (2011). Competencias básicas del servidor público. *Transformación, Estado y Democracia*, 60-70.
- Guzmán, J. (2011). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Revista Apuntes Universitarios*, Vol V, N° 2, pp. 19-40, México. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5198875.pdf>.
- Hernández, D. (2015). El Modelo de la Cadena de Valor Público para el análisis de políticas. *ResearchGate*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/282102250>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México D.F.: McGraw-hill.
- Instituto Federal Electoral – IFE (2012). Valor público: una reflexión institucional. Documento de trabajo. Centro para el Desarrollo Democrático
- Kelly, G., y Muers, S. (2003). *Creando Valor Público: Un marco analítico para la reforma del servicio público*. Cabinet Office.

- López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167 - 179.
- Mejía, E. (2005). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Valencia - España.
- Méndez, C. E. (2011). *METODOLOGÍA DISEÑO Y DESARROLLO DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN CON ÉNFASIS EN CIENCIAS EMPRESARIALES*. México D.F: LIMUSA.
- Montalvo, S. (2016). *Valor Público del servicio de las oficinas de Atención al Asegurado de EsSalud en Lima y Callao año 2015*. Tesis de Maestría. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7797>
- Montaña, A. P., y Torres, G. A. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Bogotá - Colombia: Universidad del Rosario.
- Moore, M. H. (1998). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona - España: Paidós.
- Ochoa, C. (11 de noviembre de 2013). *netquest.com*. Recuperado el 20 de septiembre de 2018, de <https://www.netquest.com/blog/es/que-tamano-de-muestra-necesito>
- Ogliastri, E., McMillen, C., Arias, M., de Bustamante, C., Dávila, C., Dorfman, P., Fimmen, C., Ickis, J. y Martínez, S. (1999). *Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. El estudio Globe*. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 22, primer semestre, pp. 29-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71602203>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico*. *Revista Clío América*, 17-25.
- Peña, C. S., Ulloa, D. E., & Villanueva, E. D. (2018). *Diagnóstico de Cultura y Clima Organizacional para la Elaboración de un Plan de Fortalecimiento en el Servicio de Diagnóstico por Imágenes del Complejo Hospitalario Alberto Barton Thompson*. Lima - Perú: Esan Graduate School of Business.
- Pilco, Romero, Saavedra, y Vásquez, (2017). *La cultura organizacional en tres bancos comerciales del Departamento de Lambayeque*. Lima – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis de maestría
- Roca, M. V. (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Buenos Aires - Argentina: Universidad de Belgrano - Unidad de Postrago.
- Rodríguez, A. (2013). *Organización vs Institución*. Universidad de Navarra.

- Robles P., Alabart C., Rodríguez, L. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Revista ComHumanitas*, 7(2), 76-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5896224>
- Secretaría de Gestión Pública. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Lima - Perú: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Sotelo, A, (2014). La cadena de valor público: un principio ordenador que previene la colisión metodológica. *Asociación Internacional de Presupuesto Público - ASIP*. Argentina. Recuperado de <http://asip.org.ar/la-cadena-de-valor-publico-un-principio-ordenador-que-previene-la-colision-metodologica/>
- Trefogli, G. (2013). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012)*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1D321471CCBA179505257C0E0050ED3D/\\$FILE/TREFOGLI_WONG_GUILLERMO_GESTION_DESARROLLO.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1D321471CCBA179505257C0E0050ED3D/$FILE/TREFOGLI_WONG_GUILLERMO_GESTION_DESARROLLO.pdf)
- Valdivia, N. y Díaz, H. (2008). *Diagnóstico de los organismos intermedios del sistema educativo peruano: un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL: Perú*. Recuperado de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/analisis3.pdf>
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en dayco telecom, c.a.: una estrategia para el fortalecimiento del estilo*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Velasco, O. Caro, F. y Romero C. (2016). Gobiernos responsables que inducen valor público: de productos a impactos en la Gobernación de Boyacá 2005-2015. *Administración & Desarrollo*, 46(2), 219-234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403470>
- Vivanco, J. S., & Franco, R. (2012). Los tipos de cultura organizacional y el rendimiento de las PYMES en Aguascalientes. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Zurbriggen, C. y González, M. (2015). Co-creando valor público. Desafíos pendientes para América Latina. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, vol. 10, núm. 30, septiembre, pp. 143-171 Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/924/92441742006.pdf>

VIII. ANEXOS

VIII.1. Cuestionario para medir la variable Cultura Organizacional

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

INSTRUCCIONES: Esta es una encuesta anónima. A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones seguidas de cuatro alternativas. Por favor, lea atentamente cada afirmación y, seguidamente, marque con un Aspa (X) en el recuadro correspondiente indicando si está Totalmente de acuerdo, De acuerdo En Desacuerdo o En total desacuerdo con ellas.

1	2	3	4	5	6
Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo

LOS RESULTADOS SE GUARDARÁN CON ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD

Área en la cual labora:

Enunciado	Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1. Los colaboradores establecen vínculos de unión entre ellos.						
2. Los colaboradores se llevan bien y rara vez hay disputas.						
3. Los colaboradores con frecuencia se relacionan fuera del área del trabajo.						
4. Los colaboradores se hacen favores porque se caen bien.						
5. Los colaboradores hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés.						
6. Los objetivos estratégicos son compartidos por todos y hay un compromiso colectivo por cumplirlos.						
7. Los colaboradores confían a los demás sus asuntos personales.						
8. Los colaboradores de mi UGEL conocen bien las familias de los demás.						
9. Los proyectos que se comienzan en mi UGEL siempre se terminan en los plazos esperados.						
10. Cuando los colaboradores se marchan de mi UGEL, sus compañeros permanecen en contacto para saber cómo les va.						

11. Está claro dónde termina el trabajo de un colaborador y dónde empieza el del otro.						
12. Los colaboradores cuidan y se preocupan por la integridad de sus compañeros.						
13. En mi UGEL me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.						
14. Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás colaboradores.						
15. En mi UGEL existen canales de comunicación ágiles y rápidos que garantizan el éxito en mi trabajo.						
16. Puedo reconstruir con facilidad la historia de mi UGEL al estudiar los documentos existentes.						
17. En mi UGEL los colaboradores pueden realizar una línea de carrera.						
18. Participo activamente en todas las fiestas o eventos de cualquier tipo realizados en mi UGEL.						
19. El logo de mi UGEL está en todas partes de la organización e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.						
20. Conozco la misión y visión de mi UGEL.						
21. Conozco las estrategias y metas de mi UGEL.						
22. Mi UGEL ofrece un entorno seguro en el cual se puede crecer y se permite cometer errores.						
23. Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios de mi UGEL a mis conocidos, familiares o amigos.						

Muchas gracias por su colaboración
¡Que tenga gran día!

VIII.2. Cuestionario para medir la variable Valor Público

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA PERCEPCIÓN DE SERVICIOS Y CONFIANZA DE LOS DOCENTES ACTIVOS DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA

INSTRUCCIONES: Esta es una encuesta anónima. A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones seguidas de cuatro alternativas. Por favor, lea atentamente cada afirmación y, seguidamente, marque con un Aspa (X) en el recuadro correspondiente indicando si está Totalmente de acuerdo, De acuerdo En Desacuerdo o En total desacuerdo con ellas.

1	2	3	4	5	6
Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo

LOS RESULTADOS SE GUARDARÁN CON ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD

Distrito / Provincia en la cual labora:

Enunciado	Definitivamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo
1. Los colaboradores de la UGEL se encuentran en sus oficinas cuando los necesitan.						
2. Los colaboradores de la UGEL muestran un trato amable en su atención.						
3. Los trámites son atendidos y notificados a tiempo.						
4. La información que recibo de los colaboradores de la UGEL es adecuada.						
5. Los colaboradores de la UGEL están preparados para brindar una buena atención.						
6. Los colaboradores de la UGEL me hacen sentir que les importo.						
7. Se me consulta acerca de mi opinión sobre la organización.						
8. El comportamiento de los colaboradores de la UGEL transmite confianza.						
9. Los trámites que realizo siguen un curso adecuado.						
10. Los colaboradores de la UGEL tienen conocimiento y absuelven mis dudas de forma completa.						
11. Los colaboradores de la UGEL muestran interés por solucionar los problemas.						
12. Creo que mis trámites llegarán a buen fin.						

Muchas gracias por su colaboración

¡Que tenga gran día!

VIII.3. Ficha de análisis documental del indicador Compromiso de Desempeño (CdD)

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL INDICADOR COMPROMISO DE DESEMPEÑO (CDD) PERTENECIENTE A LA VARIABLE DE VALOR PÚBLICO

Datos de la aplicación:

A continuación, se presenta una ficha que tiene por objeto dejar registro de la información manifiesta en una serie de resultados finales de compromisos, recabados y posteriormente publicados durante el período 2018-2019 por el Ministerio de Educación (Minedu), quien funge como el ente encargado de: definir, generar condiciones, verificar, hacer seguimiento, asignar recursos, brindar asistencia técnica, difundir lineamientos y resultados de los compromisos y metas asignadas a las UGEL y DRE. Esto con la finalidad de dar cuenta de los CdD alcanzados o no por cada uno de los actores que intervienen.

De la misma manera, para fines específicos de la investigación, los nueve criterios a utilizar para constatar la información requerida son los establecidos para la fecha por el ente rector antes señalado, los cuales, a su vez, están divididos en dos tramos, el primero correspondiente al año 2018, específicamente los meses de setiembre, octubre y noviembre, y el segundo, a la primera parte del año de 2019.

Datos de la persona que recopiló la información:

Documento revisado en:

Fecha de revisión:

A la izquierda de la página, se encontrarán cada uno de los CdD. Al costado de estos, una casilla donde aparecerán las opciones de “sí” o “no”, donde se deberá indicar con un aspa (X), dependiendo de cuál sea la respuesta correcta. Todas las alternativas deben ser respondidas. Cabe señalar que, a la derecha de cada opción, se encontrará el medio de verificación (MV), que fundamenta la respuesta, nombre del o los documentos remitidos y quién es el actor encargado de realizar dicha verificación (AV).

Por último, la ficha acá presentada contiene un espacio para especificar la “Ponderación línea base” y “Ponderación actual”, que permitirán al investigador señalar cuáles son los medidores porcentuales asumidos por el Minedu, producto de distintas fórmulas estipuladas en la Norma Técnica actual, al momento de realizar su cálculo, y que sirven para indicar el punto de partida y el nivel alcanzado en cada uno de los CdD por parte de los actores involucrados. Así también, por cada CdD, en la parte inferior de la ficha, se dispondrá de un espacio para consignar observaciones sobre el CdD, que permiten al investigador añadir o no cualquier información que considere aclaratoria y/o complementaria.

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD:

.....

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD:

.....

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD:

.....

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre Cdd:

.....

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre Cdd:

.....

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre Cdd:

.....

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CcD:

.....

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CcD:

.....

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: Ponderación actual:

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CcD:

.....

VIII.4. Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivos Generales:	1. Hipótesis General:	X: Cultura Organizacional Y: Valor Público	1. Tipo de Investigación Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo.
¿De qué manera influye la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca?	<ul style="list-style-type: none"> • Describir las variables cultura organizacional y valor público. • Analizar la influencia de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 	La cultura organizacional influye en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.		2. Nivel de Investigación: La investigación muestra un alcance <i>Descriptivo – Correlacional</i> .
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas:		3. Métodos: Método hipotético-deductivo.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influyen los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos etnohistóricos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 		4. Diseño de la Investigación: El trabajo investigativo exhibe un diseño no experimental – transversal.
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influyen los elementos dogmáticos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de los elementos dogmáticos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos dogmáticos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 		5. Marco Muestral: Para la variable cultura organizacional: Colaboradores de las Unidades de Gestión Educativa Local del departamento de Cajamarca, presentes en los directorios web oficiales de antedichas entidades. Para la variable valor público: Constituida por los docentes activos vinculados laboralmente a las Unidades

<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influyen los elementos valorativos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de los elementos valorativos de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos valorativos de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 		<p>de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influyen los elementos comunicacionales de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de los elementos comunicacionales de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos comunicacionales de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 		<p>6. Población: Para la variable cultura organizacional: Conformada por los cuatrocientos setenta y dos (472) colaboradores de sede central con código AIRSHP de las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma influyen los elementos de oficio y producto de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de los elementos oficio y producto de la cultura organizacional en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los elementos oficio y producto de la cultura organizacional influyen en la creación de valor público en las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca. 		<p>Para la variable valor público: Constituida por los veintidós mil ochocientos ochenta y siete (22,887) docentes activos vinculados laboralmente a las Unidades de Gestión Educativa Local del Departamento de Cajamarca.</p>
				<p>7. Muestra: Para la variable cultura organizacional: El equivalente al 100% de la población.</p> <p>Para la variable valor público: Seiscientos cuarenta y siete (647) docentes activos pertenecientes a la organización en análisis.</p> <p>8. Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El análisis de contenido. • La observación. • La encuesta.

			<p>9. Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario. ● Ficha de análisis documental. <p>10. Indicadores: Para la variable cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Origen social. ● Conocimientos / Competencias. ● Etapas y evolución de la organización. ● Presunciones internas. ● Presunciones externas. ● Naturaleza de la actividad y relaciones humanas. ● Valores Aparentes. ● Operativos. ● Actitudes. ● Lenguajes. ● Ritos. ● Eficacia / Eficiencia. ● Conocimientos / Competencias. ● Símbolos. ● Signos. <p>Para la variable valor público:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Compromisos de desempeño. ● Trato al usuario. ● Calidad del producto. ● Percepción de efectividad en los usuarios. ● Seguridad en los trámites.
--	--	--	--

VIII.5. Matriz de Instrumentos.

MATRIZ DE INSTRUMENTOS						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN 1: Colaboradores de las UGEL's, presentes en los directorios web oficiales.	POBLACIÓN 2: Docentes activos vinculados a las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL's en estudio.	
				CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL	CUESTIONARIO VALOR PÚBLICO	ANÁLISIS DOCUMENTAL
Cultura Organizacional	Conjunto de etnohistoria, creencias básicas, sistema de valores, nevaduras de comunicación y productos que dan identidad a una organización (Aguirre, 2002).	Etnohistoria	Origen social.	8. Los colaboradores de mi UGEL conocen bien las familias de los demás. 14. Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás colaboradores.		
			Conocimientos / Competencias.	6. Los objetivos estratégicos son compartidos por todos y hay un compromiso colectivo por cumplirlos.		
			Etapas y evolución de la organización.	16. Puedo reconstruir con facilidad la historia de mi UGEL al estudiar los documentos existentes. 17. En mi UGEL los colaboradores pueden realizar una línea de carrera.		
		Creencias	Presunciones internas.	22. Mi UGEL ofrece un entorno seguro en el cual se puede crecer y se permite cometer errores.		
			Presunciones externas.	3. Los colaboradores con frecuencia se relacionan fuera del área del trabajo.		
			Naturaleza de la actividad y relaciones humanas.	5. Los colaboradores hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés. 7. Los colaboradores confían a los demás sus asuntos personales.		

		Valores	Valores Aparentes.	12. Los colaboradores cuidan y se preocupan por la integridad de sus compañeros.		
			Operativos.	20. Conozco la misión y visión de mi UGEL. 21. Conozco las estrategias y metas de mi UGEL.		
			Actitudes.	4. Los colaboradores se hacen favores porque se caen bien. 10. Cuando los colaboradores se marchan de mi UGEL, sus compañeros permanecen en contacto para saber cómo les va.		
		Comunicación	Lenguajes.	1. Los colaboradores establecen vínculos de unión entre ellos. 2. Los colaboradores se llevan bien y rara vez hay disputas. 15. En mi UGEL existen canales de comunicación ágiles y rápidos que garantizan el éxito en mi trabajo.		
			Ritos.	13. En mi UGEL me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios. 18. Participo activamente en todas las fiestas o eventos de cualquier tipo realizados en mi UGEL.		
		Producto y oficio	Eficacia / Eficiencia.	9. Los proyectos que se comienzan en mi UGEL siempre se terminan en los plazos esperados.		
			Conocimientos / Competencias.	11. Está claro dónde termina el trabajo de un colaborador y dónde empieza el del otro.		

			Símbolos.	19. El logo de mi UGEL está en todas partes de la organización e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales.		
			Signos.	23. Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios de mi UGEL a mis conocidos, familiares o amigos.		
Valor Público	Percepción de significancia de la ciudadanía sobre el funcionamiento de las organizaciones públicas, en relación a los resultados que consiguen, los servicios que prestan y la confianza que proyectan (García, 2015).	Resultados	Compromisos de desempeño.			1. Mejoró la asistencia de directores en la Institución educativa para el año 2018. 2. Mejoró la presencia de docentes en la institución educativa para el año 2018. 3. Mejoró la asistencia de estudiantes en la institución educativa para el año 2018. 4. Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE y EBA para el año 2018. 5. Se aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas. 6. Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las promotoras educativas comunitarias. 7. Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2019. 8. Se mejoró en el aprendizaje (matemática y comunicación) en las instituciones educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones ____ o en Lima Metropolitana _____. 9. Existe

						mejoría en los logros de aprendizaje en las instituciones educativas de nivel secundaria (ECE, 2018) en Regiones ____ o en Lima Metropolitana ____.
		Servicios	Trato al usuario.		2. Los colaboradores de la UGEL muestran un trato amable en su atención. 4. La información que recibo de los colaboradores de la UGEL es adecuada. 6. Los colaboradores de la UGEL me hacen sentir que les importo.	
			Calidad del producto.		1. Los colaboradores de la UGEL se encuentran en sus oficinas cuando los necesitan. 3. Los trámites son atendidos y notificados a tiempo. 5. Los colaboradores de la UGEL están preparados para brindar una buena atención.	
		Confianza	Percepción de efectividad en los usuarios.		7. Se me consulta acerca de mi opinión sobre la organización. 9. Los trámites que realizo siguen un curso adecuado. 11. Los colaboradores de la UGEL muestran interés por solucionar los problemas.	
			Seguridad en los trámites.		8. El comportamiento de los colaboradores de la UGEL transmite confianza. 10. Los colaboradores de la UGEL tienen conocimiento y absuelven mis dudas de forma completa. 12. Creo que mis trámites llegarán a buen fin.	

VIII.6. Base de datos de la prueba piloto (cuestionario - cultura organizacional)

#	UGEL	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23
1	CAJABAMBA	4	5	3	3	4	2	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	2	6	4
2	CAJABAMBA	5	0	2	2	4	6	4	3	3	3	6	4	3	4	4	5	4	5	6	6	3	1	5
3	CAJABAMBA	5	4	3	5	4	2	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	1	6	3	6	4	5	1
4	CAJABAMBA	6	5	4	6	4	4	5	4	5	2	3	2	5	5	6	4	4	3	5	4	3	5	4
5	CAJABAMBA	4	4	3	1	5	4	6	6	2	3	6	4	5	3	4	4	5	3	5	6	5	5	2
6	CAJABAMBA	5	5	6	5	3	4	3	5	5	4	5	3	1	5	6	3	4	3	4	5	5	3	2
7	CAJABAMBA	5	3	5	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5
8	CAJABAMBA	1	4	5	3	4	3	3	2	5	6	3	3	3	4	2	4	6	4	2	3	3	3	4
9	CAJABAMBA	6	4	3	4	2	2	4	6	5	5	3	5	4	5	4	5	6	5	1	5	3	2	4
10	CAJABAMBA	5	5	4	2	5	6	5	2	4	3	2	3	6	3	3	6	2	6	2	5	3	5	4
11	CAJABAMBA	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	3	3	5
12	CAJABAMBA	5	2	5	4	6	5	3	5	3	2	2	4	5	3	4	3	2	2	4	5	1	5	4
13	CAJABAMBA	3	6	3	3	5	5	6	4	3	6	3	6	5	5	2	5	6	2	4	4	5	5	1
14	CAJABAMBA	3	5	3	4	6	4	3	5	3	4	1	2	6	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3
15	CAJABAMBA	3	5	3	4	4	2	4	5	3	3	3	1	4	3	4	4	6	4	3	4	5	4	2
16	CAJABAMBA	4	3	4	4	3	2	3	2	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4
17	CAJABAMBA	5	4	5	3	1	5	5	4	5	1	5	3	5	5	3	5	4	3	3	5	1	4	4
18	CAJABAMBA	6	3	3	4	3	4	3	5	3	3	6	4	6	5	6	3	3	5	3	6	3	4	3
19	CAJABAMBA	5	5	5	3	6	3	5	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	4	4	3	4	6	3
20	CAJABAMBA	3	6	5	5	6	4	5	4	3	4	5	6	4	5	3	6	4	5	3	3	6	3	4
21	CELENDÍN	5	5	5	2	6	3	2	6	4	5	3	3	4	4	4	5	1	2	6	3	5	2	4
22	CELENDÍN	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	6	4	5	5	5	3	3	5	6	4	3	3	3
23	CELENDÍN	2	1	6	5	4	4	4	3	1	5	2	5	4	5	5	5	2	3	6	2	3	1	1
24	CELENDÍN	2	2	2	5	2	2	4	4	3	4	5	2	6	5	2	2	3	1	4	3	5	4	2
25	CELENDÍN	2	4	3	3	2	4	3	5	2	3	2	1	2	2	4	1	4	6	3	4	5	3	3
26	CELENDÍN	3	3	5	4	3	3	4	6	3	1	1	3	2	4	2	3	3	6	1	4	2	4	3
27	CELENDÍN	1	2	4	5	1	3	4	5	6	3	5	4	5	4	5	1	3	1	5	3	3	4	3
28	CELENDÍN	2	5	1	4	2	3	4	2	6	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	3
29	CELENDÍN	2	2	1	5	2	3	5	4	3	1	1	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4
30	CELENDÍN	4	4	2	4	2	4	3	4	1	4	5	4	5	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4
31	CELENDÍN	4	1	4	4	3	1	2	6	3	4	4	4	4	4	6	1	2	2	1	2	4	4	2
32	CELENDÍN	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	6
33	CELENDÍN	6	4	2	3	4	1	3	6	2	3	6	1	4	3	2	6	5	2	5	3	4	5	3
34	CELENDÍN	3	2	1	3	4	2	2	4	1	5	4	2	3	3	3	1	5	3	3	1	4	2	3

35	CELENDÍN	3	1	2	1	2	2	2	3	6	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	5
36	CELENDÍN	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	1	4	1	3	3
37	CELENDÍN	1	4	1	3	4	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	6
38	CELENDÍN	4	2	2	5	2	6	3	2	2	2	5	1	4	4	2	5	2	5	3	4	3	4	4
39	CELENDÍN	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	1	2	3	3	6	1	3	4
40	CELENDÍN	3	1	3	1	2	4	5	2	2	3	3	5	3	4	3	5	4	1	1	3	1	3	3
41	CONTUMAZÁ	2	2	1	1	1	1	4	1	3	5	3	1	2	5	1	6	2	1	1	2	1	5	5
42	CONTUMAZÁ	3	1	2	3	1	1	1	3	6	6	3	2	1	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3
43	CONTUMAZÁ	3	2	2	1	5	5	2	6	3	1	3	4	2	5	1	2	1	4	3	1	1	5	2
44	CONTUMAZÁ	2	5	2	2	3	2	6	4	3	5	1	3	3	4	2	2	1	2	3	4	2	6	2
45	CONTUMAZÁ	2	3	4	3	6	3	4	4	1	1	4	4	2	2	2	6	2	3	2	4	4	3	3
46	CONTUMAZÁ	4	3	4	2	1	1	4	3	3	6	2	5	4	5	2	5	2	3	2	2	5	1	1
47	CONTUMAZÁ	2	1	5	3	3	3	4	2	1	5	2	1	3	3	3	5	1	2	4	2	3	3	3
48	CONTUMAZÁ	1	3	3	4	6	4	1	2	2	2	1	4	6	3	4	2	4	5	6	4	3	3	2
49	CONTUMAZÁ	2	1	2	4	2	4	2	1	3	2	4	4	3	3	2	3	4	5	6	5	2	2	2
50	CONTUMAZÁ	4	5	5	1	2	6	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	2	4
51	CONTUMAZÁ	2	2	1	2	4	6	5	6	2	4	3	4	3	4	1	3	3	1	4	3	3	1	2
52	CONTUMAZÁ	1	2	6	4	4	1	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	6	4	4	2	3	2	4
53	CONTUMAZÁ	3	2	4	4	4	1	5	1	4	2	2	4	1	1	2	6	2	4	3	5	2	2	4
54	CONTUMAZÁ	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	5	3	4	6
55	CONTUMAZÁ	4	2	4	5	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	3	5	3	3	2	2	3	1	4
56	CONTUMAZÁ	4	1	4	2	4	4	2	3	1	2	4	4	1	4	3	3	4	2	1	5	2	2	3
57	CONTUMAZÁ	2	2	5	4	5	1	1	1	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	5	2	2	1	3
58	CONTUMAZÁ	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	4	5	3	3	2	5	6	2	4	6	2	3	2
59	CONTUMAZÁ	4	5	5	3	2	5	2	2	3	1	4	4	4	2	1	2	3	3	1	4	1	4	3
60	CONTUMAZÁ	1	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	1	5	3	3	4	2	3	2	6	1	3	3

VIII.7. Base de datos de la prueba piloto (cuestionario - valor público)

#	UGEL	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12
1	CAJABAMBA	5	5	4	6	4	5	5	5	4	6	4	2
2	CAJABAMBA	5	6	4	3	6	2	3	4	6	3	6	3
3	CAJABAMBA	4	4	5	6	5	3	5	4	4	6	3	5
4	CAJABAMBA	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	5	3
5	CAJABAMBA	4	4	5	3	2	2	6	2	4	3	4	5
6	CAJABAMBA	4	3	5	4	6	4	2	2	3	3	1	5
7	CAJABAMBA	5	5	5	6	4	4	6	5	5	4	3	6
8	CAJABAMBA	3	5	3	4	4	1	3	5	5	4	5	5
9	CAJABAMBA	5	5	5	2	4	6	3	5	4	6	3	2
10	CAJABAMBA	6	4	1	5	2	5	6	6	5	3	5	2
11	CAJABAMBA	2	2	6	3	5	4	2	3	4	3	5	5
12	CAJABAMBA	6	2	2	5	6	2	3	5	5	3	5	6
13	CAJABAMBA	4	4	6	5	4	6	5	4	4	5	4	4
14	CAJABAMBA	3	4	2	1	5	4	2	5	3	5	6	4
15	CAJABAMBA	2	4	5	6	3	5	2	6	6	6	2	4
16	CAJABAMBA	3	3	4	3	5	4	6	3	1	6	4	1
17	CAJABAMBA	1	6	6	3	1	4	3	5	1	3	2	4
18	CAJABAMBA	4	1	5	6	2	2	2	1	2	1	3	3
19	CAJABAMBA	1	4	3	2	2	1	2	2	2	1	4	3
20	CAJABAMBA	6	3	3	3	2	3	4	3	1	3	1	2
21	CELENDÍN	5	4	3	2	2	4	4	2	1	2	3	4
22	CELENDÍN	4	4	1	2	4	3	1	3	1	2	1	3
23	CELENDÍN	2	2	3	2	4	3	3	5	5	5	4	4
24	CELENDÍN	2	3	4	4	5	6	3	5	1	4	2	1
25	CELENDÍN	1	4	6	3	3	4	4	1	3	2	3	2
26	CELENDÍN	5	1	3	5	5	2	2	3	4	1	4	4
27	CELENDÍN	1	4	3	2	6	3	2	3	5	2	3	2
28	CELENDÍN	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	2	6
29	CELENDÍN	6	2	3	2	5	3	3	2	1	1	2	1
30	CELENDÍN	5	2	1	2	1	2	2	4	3	3	3	4
31	CELENDÍN	6	6	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2
32	CELENDÍN	3	3	5	2	2	2	5	3	5	3	4	3
33	CELENDÍN	3	3	5	5	1	1	5	3	2	3	4	4
34	CELENDÍN	5	2	1	3	5	2	3	4	5	2	2	2
35	CELENDÍN	6	2	4	4	3	4	6	1	2	2	5	2
36	CELENDÍN	5	1	1	2	1	2	4	3	2	2	5	4
37	CELENDÍN	2	5	5	5	2	5	3	5	1	5	6	5
38	CELENDÍN	4	2	2	3	5	2	2	4	2	6	4	3
39	CELENDÍN	2	4	5	2	3	1	3	5	4	3	4	3
40	CELENDÍN	4	4	3	5	2	2	3	6	2	3	2	4
41	CONTUMAZÁ	6	2	4	5	4	3	5	1	4	4	6	3
42	CONTUMAZÁ	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3
43	CONTUMAZÁ	4	1	4	3	2	2	2	6	2	4	6	3
44	CONTUMAZÁ	2	2	3	2	5	2	2	6	4	2	4	2
45	CONTUMAZÁ	2	5	4	1	3	2	2	2	3	2	4	4
46	CONTUMAZÁ	4	3	4	3	5	3	3	3	1	3	2	6
47	CONTUMAZÁ	3	3	6	3	2	3	6	5	4	4	2	2
48	CONTUMAZÁ	3	1	4	3	1	2	3	5	4	4	6	2
49	CONTUMAZÁ	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	2	5
50	CONTUMAZÁ	1	1	4	1	3	5	2	6	2	4	6	2
51	CONTUMAZÁ	3	2	2	4	2	5	2	6	2	4	5	5
52	CONTUMAZÁ	5	6	5	5	5	1	4	2	2	3	1	2
53	CONTUMAZÁ	5	5	4	4	4	6	5	3	2	4	2	5
54	CONTUMAZÁ	4	1	2	2	2	6	4	1	1	2	3	2
55	CONTUMAZÁ	2	1	2	2	4	6	2	2	3	3	6	3

56	CONTUMAZÁ	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	5	6
57	CONTUMAZÁ	6	2	2	2	1	6	2	4	3	2	5	2
58	CONTUMAZÁ	2	2	5	6	1	1	5	3	4	5	2	2
59	CONTUMAZÁ	4	4	1	5	4	4	5	2	2	5	2	4
60	CONTUMAZÁ	4	4	3	4	1	6	3	4	2	4	1	3

VIII.8. Validación por juicio de expertos para el cuestionario de cultura organizacional:

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MIGUEL – CAJAMARCA

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Dr. Julio Sánchez De La Puente.
 1.2. **Especialidad:** Contabilidad
 1.3. **Cargo actual:**
 Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Docente – Universidad Nacional de Cajamarca
 1.4. **Grado académico:**
 Doctor en Contabilidad
 1.5. **Institución:**
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Universidad Nacional de Cajamarca
 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 01 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Fomulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coficiente de valoración porcentual: C = 1.0

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



DR. JULIO SÁNCHEZ DE LA PUENTE
DNI N°18112867

CPC. José Luis Vásquez Correa

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN MIGUEL – CAJAMARCA**

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:** CPC. Rogelio Regalado Villegas
1.2. Especialidad: Contabilidad
1.3. Cargo actual:
 Docente de Postrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Director de Control Patrimonial – Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. Grado académico:
 Contador Público
1.5. Institución:
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Universidad Nacional de Cajamarca
1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 05 de agosto del 2019

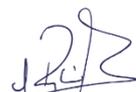
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coficiente de valoración porcentual: C = 1.0

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 CPC. ROGELIO REGALADO VILLEGAS
 DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN MIGUEL – CAJAMARCA**

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
 1.2. **Especialidad:** Administración de Negocios y Talento Humano
 1.3. **Cargo actual:**
 Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 1.4. **Grado académico:**
 Master of Business Administration – MBA
 Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano
 1.5. **Institución:**
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 09 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	15	28				

Coefficiente de valoración porcentual: $C = 0.86$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 MBA. JUAN CARLOS LLAQUE QUIROZ
 DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

VIII.9. Validación por juicio de expertos para el cuestionario de valor público:

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA PERCEPCIÓN DE SERVICIOS Y CONFIANZA DE LOS
DOCENTES ACTIVOS DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Dr. Julio Sánchez De La Puente.
1.2. **Especialidad:** Contabilidad
1.3. **Cargo actual:**
Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
Docente – Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. **Grado académico:**
Doctor en Contabilidad
1.5. **Institución:**
Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
Universidad Nacional de Cajamarca
1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 01 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $C = 1.0$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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



DR. JULIO SÁNCHEZ DE LA PUENTE
DNI N°18112867

CPC. José Luis Vásquez Correa

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA PERCEPCIÓN DE SERVICIOS Y CONFIANZA DE LOS
DOCENTES ACTIVOS DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA**

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:** CPC. Rogelio Regalado Villegas
1.2. Especialidad: Contabilidad
1.3. Cargo actual:
 Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Director de Control Patrimonial – Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. Grado académico:
 Contador Público
1.5. Institución:
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Universidad Nacional de Cajamarca
1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 05 de agosto del 2019

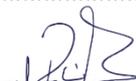
II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: C = 1.0

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 CPC. ROGELIO REGALADO VILLEGAS
 DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA ANALIZAR LA PERCEPCIÓN DE SERVICIOS Y CONFIANZA DE LOS
DOCENTES ACTIVOS DE LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL DEPARTAMENTO DE
CAJAMARCA

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:** MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
1.2. Especialidad: Administración de Negocios y Talento Humano
1.3. Cargo actual:
Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
1.4. Grado académico:
Master of Business Administration – MBA
Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano
1.5. Institución:
Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 09 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total		40				

Coefficiente de valoración porcentual: $C = 0.8$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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



MBA. JUAN CARLOS LLAQUE QUIROZ
DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

VIII.10. Validación por juicio de expertos de la ficha de análisis documental:

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL INDICADOR COMPROMISO DE DESEMPEÑO (CdD)
PERTENECIENTE A LA VARIABLE DE VALOR PÚBLICO

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Dr. Julio Sánchez De La Puente.
1.2. **Especialidad:** Contabilidad
1.3. **Cargo actual:**
Docente – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
Docente – Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. **Grado académico:**
Doctor en Contabilidad
1.5. **Institución:**
Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
Universidad Nacional de Cajamarca
1.6. **Tipo de instrumento:** Ficha de Análisis Documental
1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 01 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coficiente de valoración porcentual: $C = 1.0$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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



DR. JULIO SÁNCHEZ DE LA PUENTE
DNI N°18112867

CPC. José Luis Vásquez Correa

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL INDICADOR COMPROMISO DE DESEMPEÑO (CdD)
PERTENECIENTE A LA VARIABLE DE VALOR PÚBLICO**

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:** CPC. Rogelio Regalado Villegas
1.2. Especialidad: Contabilidad
1.3. Cargo actual:
 Docente de Postrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Director de Control Patrimonial – Universidad Nacional de Cajamarca
1.4. Grado académico:
 Contador Público
1.5. Institución:
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
 Universidad Nacional de Cajamarca
1.6. Tipo de instrumento: Ficha de Análisis Documental
1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 05 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coficiente de valoración porcentual: C = 1.0

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 CPC. ROGELIO RÉGALADO VILLEGAS
 DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO
FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DEL INDICADOR COMPROMISO DE DESEMPEÑO (CdD)
PERTENECIENTE A LA VARIABLE DE VALOR PÚBLICO**

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto:** MBA. Juan Carlos Llaque Quiroz
1.2. Especialidad: Administración de Negocios y Talento Humano
1.3. Cargo actual:
 Docente de Postgrado – Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
1.4. Grado académico:
 Master of Business Administration – MBA
 Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano
1.5. Institución:
 Universidad Privada del Norte – Sede Cajamarca
1.6. Tipo de instrumento: Ficha de Análisis Documental
1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 09 de agosto del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	10	32				

Coficiente de valoración porcentual: C = 0.84

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 MBA. JUAN CARLOS LLAQUE QUIROZ
 DNI N°26686280

CPC. José Luis Vásquez Correa

VIII.11. Base de datos general del cuestionario - cultura organizacional (por ítems).

#	UGEL	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23
1	CAJABAMBA	4	5	3	3	4	2	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	2	6	4
2	CAJABAMBA	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	2	5	3	5	4	5	4
3	CAJABAMBA	6	6	5	3	3	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	2	3	4	5	5	2	1
4	CAJABAMBA	5	0	2	2	4	6	4	3	3	3	6	4	3	4	4	5	4	5	6	6	3	1	5
5	CAJABAMBA	3	1	5	5	4	6	3	4	2	3	5	5	3	4	3	4	5	2	5	5	5	3	5
6	CAJABAMBA	2	5	5	5	6	2	6	6	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	6	4
7	CAJABAMBA	5	2	3	5	4	3	4	2	6	3	3	6	5	4	4	2	3	5	3	4	4	4	5
8	CAJABAMBA	5	4	3	5	4	2	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	1	6	3	6	4	5	1
9	CAJABAMBA	6	5	4	6	4	4	5	4	5	2	3	2	5	5	6	4	4	3	5	4	3	5	4
10	CAJABAMBA	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2
11	CAJABAMBA	4	4	3	1	5	4	6	6	2	3	6	4	5	3	4	4	5	3	5	6	5	5	2
12	CAJABAMBA	1	2	5	5	5	2	4	2	2	5	4	3	5	6	3	5	5	4	4	3	3	4	5
13	CAJABAMBA	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	5	4	3	6	5	4	5	5	4	5	3	4	5
14	CAJABAMBA	5	5	6	5	3	4	3	5	5	4	5	3	1	5	6	3	4	3	4	5	5	3	2
15	CAJABAMBA	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	2	1	3	3	6	3	6	4	5	5	5	5	3
16	CAJABAMBA	2	5	1	3	6	3	6	4	1	2	4	4	2	3	1	3	6	3	4	4	2	5	5
17	CAJABAMBA	5	5	6	2	3	6	4	3	5	5	5	3	4	5	6	6	6	5	1	4	5	4	3
18	CAJABAMBA	5	3	5	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5
19	CAJABAMBA	1	4	5	3	4	3	3	2	5	6	3	3	3	4	2	4	6	4	2	3	3	3	4
20	CAJABAMBA	1	4	3	5	5	5	2	3	6	2	4	4	3	6	5	4	4	4	3	6	5	5	4
21	CAJABAMBA	6	4	3	4	2	2	4	6	5	5	3	5	4	5	4	5	6	5	1	5	3	2	4
22	CAJABAMBA	5	5	2	1	5	6	3	3	3	2	6	5	3	3	3	6	5	4	4	6	2	4	4
23	CAJABAMBA	4	3	5	4	3	3	2	5	4	3	5	4	3	4	1	3	4	4	3	6	3	5	3
24	CAJABAMBA	5	5	4	2	5	6	5	2	4	3	2	3	6	3	3	6	2	6	2	5	3	5	4
25	CAJABAMBA	3	3	1	3	4	2	2	3	5	3	3	3	3	5	5	6	2	5	3	3	3	6	5
26	CAJABAMBA	2	2	3	5	1	3	5	2	6	3	3	4	4	4	5	5	5	6	2	4	4	5	4
27	CAJABAMBA	2	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	6	5	4	6	6	6	3	4
28	CAJABAMBA	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	4	3	3	5
29	CAJABAMBA	5	2	5	4	6	5	3	5	3	2	2	4	5	3	4	3	2	2	4	5	1	5	4
30	CAJABAMBA	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	2	5	3	2	5	3	5	5	5	2	4	6	4
31	CAJABAMBA	3	6	3	3	5	5	6	4	3	6	3	6	5	5	2	5	6	2	4	4	5	5	1
32	CAJABAMBA	5	5	6	5	1	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	6	3
33	CAJABAMBA	2	3	6	5	3	3	5	3	5	3	5	3	2	5	2	5	4	5	5	3	3	2	6
34	CAJABAMBA	3	5	3	4	6	4	3	5	3	4	1	2	6	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3

35	CAJABAMBA	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	1	2	5	3	4	5	2	3	5	2
36	CAJABAMBA	4	3	3	1	5	4	4	5	5	2	1	4	4	5	4	4	2	2	3	4	6	5	4
37	CAJABAMBA	3	3	3	4	4	3	2	3	5	5	5	4	1	1	4	1	4	4	6	4	5	4	3
38	CAJABAMBA	3	5	3	4	4	2	4	5	3	3	3	1	4	3	4	4	6	4	3	4	5	4	2
39	CAJABAMBA	3	3	3	3	4	5	6	5	1	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	2	3	5	6
40	CAJABAMBA	4	3	4	4	3	2	3	2	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4
41	CAJABAMBA	3	4	4	6	1	6	2	5	4	4	5	1	6	4	1	3	5	4	4	4	4	4	1
42	CAJABAMBA	5	5	6	4	6	5	1	2	5	5	6	2	6	6	2	2	3	4	3	4	5	2	6
43	CAJABAMBA	5	4	5	3	1	5	5	4	5	1	5	3	5	5	3	5	4	3	3	5	1	4	4
44	CAJABAMBA	1	3	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	6	3	5	4	5	1	5
45	CAJABAMBA	6	5	5	4	3	5	3	3	4	1	6	2	1	3	4	3	1	4	5	3	4	4	2
46	CAJABAMBA	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	3	6	2	5	3	2	4	6	5	6	5
47	CAJABAMBA	6	3	3	4	3	4	3	5	3	3	6	4	6	5	6	3	3	5	3	6	3	4	3
48	CAJABAMBA	5	5	5	3	6	3	5	3	3	3	4	3	1	3	1	3	3	4	4	3	4	6	3
49	CAJABAMBA	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	1	3	5	2	6	5
50	CAJABAMBA	3	6	5	5	6	4	5	4	3	4	5	6	4	5	3	6	4	5	3	3	6	3	4
51	CAJABAMBA	3	4	6	1	4	5	6	4	3	3	5	4	1	3	5	3	5	2	6	4	4	6	4
52	CAJABAMBA	5	3	5	5	4	3	4	3	5	1	3	5	5	3	2	4	5	5	4	6	1	3	4
53	CAJABAMBA	5	5	5	2	6	3	2	6	4	5	3	3	4	4	4	5	1	2	6	3	5	2	4
54	CAJABAMBA	1	3	6	5	5	4	4	3	4	2	5	5	3	1	4	4	5	5	5	4	6	3	3
55	CAJABAMBA	5	6	6	1	4	5	4	4	2	5	2	3	2	4	3	1	6	3	4	3	3	3	5
56	CAJABAMBA	5	2	4	4	2	4	3	5	4	1	5	5	3	5	4	6	3	2	6	5	2	6	4
57	CAJABAMBA	4	4	4	2	5	3	4	2	3	3	6	4	5	5	5	3	3	5	6	4	3	3	3
58	CELENDÍN	2	1	6	5	4	4	4	3	1	5	2	5	4	5	5	5	2	3	6	2	3	1	1
59	CELENDÍN	5	6	2	5	4	3	5	2	6	3	4	3	6	3	1	1	6	6	4	1	5	3	3
60	CELENDÍN	2	2	2	5	2	2	4	4	3	4	5	2	6	5	2	2	3	1	4	3	5	4	2
61	CELENDÍN	5	6	5	1	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	5	3	3	1	4	5	4	3	4
62	CELENDÍN	4	5	1	4	3	5	2	5	4	4	1	4	4	6	3	5	5	4	5	3	6	6	4
63	CELENDÍN	2	4	3	3	2	4	3	5	2	3	2	1	2	2	4	1	4	6	3	4	5	3	3
64	CELENDÍN	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	6	6	1	4	1	2	1	5	3	3	3	1	4
65	CELENDÍN	2	6	3	2	3	4	6	4	5	4	4	3	3	2	2	1	4	3	1	3	3	4	4
66	CELENDÍN	1	2	2	2	2	3	2	3	4	1	4	4	4	1	4	3	1	3	1	2	4	4	4
67	CELENDÍN	3	3	5	4	3	3	4	6	3	1	1	3	2	4	2	3	3	6	1	4	2	4	3
68	CELENDÍN	1	2	4	5	1	3	4	5	6	3	5	4	5	4	5	1	3	1	5	3	3	4	3
69	CELENDÍN	6	6	2	4	1	6	3	3	3	5	4	4	2	3	4	4	2	5	3	4	3	2	2
70	CELENDÍN	2	5	1	4	2	3	4	2	6	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	3
71	CELENDÍN	2	2	1	5	2	3	5	4	3	1	1	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4

72	CELENDÍN	1	2	5	5	1	4	2	3	4	5	3	5	4	4	3	3	3	2	4	5	2	2	2
73	CELENDÍN	2	4	1	5	2	5	6	4	5	4	3	4	3	2	5	3	4	4	5	3	2	5	4
74	CELENDÍN	4	4	2	4	2	4	3	4	1	4	5	4	5	1	4	2	4	3	3	4	4	4	4
75	CELENDÍN	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	1	4	4	2	2	5	4	2	1	1	3	4	6
76	CELENDÍN	5	1	1	6	3	2	3	3	3	5	3	5	1	2	2	5	4	6	5	4	3	4	4
77	CELENDÍN	4	3	5	5	4	4	3	4	2	3	5	2	3	4	4	3	5	2	6	4	3	4	1
78	CELENDÍN	4	1	4	4	3	1	2	6	3	4	4	4	4	4	6	1	2	2	1	2	4	4	2
79	CELENDÍN	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	5	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	6
80	CELENDÍN	4	5	4	3	4	2	2	5	5	3	3	4	2	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2
81	CELENDÍN	3	3	4	3	2	3	1	2	5	2	2	3	4	4	1	1	4	4	1	2	5	1	5
82	CELENDÍN	3	2	1	3	1	5	5	4	4	1	3	2	2	2	3	2	3	3	6	4	5	4	4
83	CELENDÍN	6	4	2	3	4	1	3	6	2	3	6	1	4	3	2	6	5	2	5	3	4	5	3
84	CELENDÍN	3	2	1	3	4	2	2	4	1	5	4	2	3	3	3	1	5	3	3	1	4	2	3
85	CHOTA	4	2	4	2	2	4	1	4	1	4	2	5	2	3	3	4	3	1	3	2	4	2	6
86	CHOTA	3	1	2	1	2	2	2	3	6	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	5
87	CHOTA	2	1	3	2	4	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	6	4	2
88	CHOTA	4	6	2	2	3	1	5	2	2	3	3	2	1	3	2	5	3	4	6	3	4	2	2
89	CHOTA	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	5	3	2	1	4	1	3	3
90	CHOTA	3	2	3	2	4	2	2	6	2	4	3	2	1	3	2	2	4	4	1	4	3	6	3
91	CHOTA	6	3	1	3	5	4	4	2	3	2	5	1	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1
92	CHOTA	1	4	1	3	4	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	6
93	CHOTA	1	2	3	2	1	2	5	3	1	2	5	1	2	1	3	5	2	3	1	1	3	6	1
94	CHOTA	1	1	2	4	1	4	1	4	4	6	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	2	3
95	CHOTA	2	3	3	2	5	5	1	1	3	3	3	2	3	4	4	3	1	4	5	2	1	1	2
96	CHOTA	4	2	2	5	2	6	3	2	2	2	5	1	4	4	2	5	2	5	3	4	3	4	4
97	CHOTA	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	5	1	3	1	2	3	3	6	1	3	4
98	CHOTA	2	3	6	2	4	3	3	1	4	2	4	2	4	1	1	1	4	5	3	2	4	3	1
99	CHOTA	3	1	3	1	2	4	5	2	2	3	3	5	3	4	3	5	4	1	1	3	1	3	3
100	CHOTA	4	6	6	6	5	5	2	2	2	5	3	3	5	4	4	5	2	3	6	5	2	3	2
101	CHOTA	2	5	2	1	3	3	3	2	2	5	3	2	2	4	5	1	3	4	2	1	3	2	2
102	CHOTA	2	2	1	1	1	1	4	1	3	5	3	1	2	5	1	6	2	1	1	2	1	5	5
103	CHOTA	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	4	4	6	3	6	1	3	1
104	CHOTA	3	2	3	5	2	3	6	5	4	2	3	4	1	1	1	4	5	2	4	4	3	2	3
105	CHOTA	1	1	3	4	3	2	1	5	2	5	3	2	1	1	5	1	4	1	3	1	1	3	3
106	CHOTA	3	1	2	3	1	1	1	3	6	6	3	2	1	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3
107	CHOTA	3	2	2	1	5	5	2	6	3	1	3	4	2	5	1	2	1	4	3	1	1	5	2
108	CHOTA	3	2	1	3	3	3	6	3	6	2	2	3	3	5	2	1	6	6	6	6	3	4	1

109	CHOTA	1	2	6	1	2	1	3	2	2	3	4	4	2	1	3	1	1	2	2	4	6	6	1
110	CHOTA	3	4	2	2	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	4	4	1	4	5	6	5	6	3
111	CHOTA	2	5	2	2	3	2	6	4	3	5	1	3	3	4	2	2	1	2	3	4	2	6	2
112	CHOTA	3	3	2	4	4	1	1	4	5	1	6	5	1	2	1	3	2	3	5	4	2	1	1
113	CHOTA	2	2	4	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	5	2	1	3	2	6	3	4	2	3
114	CHOTA	4	4	3	3	3	5	3	6	4	5	1	2	1	4	1	4	2	4	5	6	2	2	1
115	CONTUMAZÁ	2	3	4	3	6	3	4	4	1	1	4	4	2	2	2	6	2	3	2	4	4	3	3
116	CONTUMAZÁ	4	3	4	2	1	1	4	3	3	6	2	5	4	5	2	5	2	3	2	2	5	1	1
117	CONTUMAZÁ	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	1	5	6	2	4	4	3	2	2	3	3	5	2
118	CONTUMAZÁ	2	3	2	3	5	2	3	1	3	5	3	3	2	2	1	6	1	2	3	4	2	6	4
119	CONTUMAZÁ	4	1	1	1	2	5	3	2	4	1	3	2	1	3	3	3	4	1	3	6	4	4	2
120	CONTUMAZÁ	2	1	5	3	3	3	4	2	1	5	2	1	3	3	3	5	1	2	4	2	3	3	3
121	CONTUMAZÁ	2	5	2	5	4	1	2	1	5	4	2	5	4	2	4	5	3	5	3	3	3	4	2
122	CONTUMAZÁ	4	4	4	3	5	4	4	3	3	1	6	1	2	1	2	4	4	4	5	4	3	3	2
123	CONTUMAZÁ	3	2	6	4	3	2	4	6	5	3	3	3	4	5	4	3	2	3	3	2	3	6	3
124	CONTUMAZÁ	1	3	3	4	6	4	1	2	2	2	1	4	6	3	4	2	4	5	6	4	3	3	2
125	CONTUMAZÁ	2	1	2	4	2	4	2	1	3	2	4	4	3	3	2	3	4	5	6	5	2	2	2
126	CONTUMAZÁ	1	2	2	4	1	3	2	5	2	4	1	2	4	6	4	3	2	5	3	2	2	2	4
127	CONTUMAZÁ	4	5	5	1	2	6	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	2	4
128	CONTUMAZÁ	3	6	2	5	6	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	6	4	5	1	4	5	2	3
129	CONTUMAZÁ	4	2	6	2	5	1	1	1	2	3	1	4	4	4	2	4	2	1	2	3	2	2	2
130	CONTUMAZÁ	2	2	1	2	4	6	5	6	2	4	3	4	3	4	1	3	3	1	4	3	3	1	2
131	CONTUMAZÁ	5	2	2	2	1	2	5	1	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	2	4	5
132	CONTUMAZÁ	2	4	6	1	2	4	3	4	3	4	3	3	2	6	2	4	2	4	1	6	4	3	2
133	CONTUMAZÁ	4	4	4	3	3	1	4	5	2	6	4	6	3	4	3	3	2	5	3	5	3	2	2
134	CONTUMAZÁ	1	2	6	4	4	1	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	6	4	4	2	3	2	4
135	CONTUMAZÁ	3	2	4	4	4	1	5	1	4	2	2	4	1	1	2	6	2	4	3	5	2	2	4
136	CONTUMAZÁ	4	3	3	2	2	3	6	4	2	2	3	2	1	5	1	2	2	3	6	6	4	6	4
137	CONTUMAZÁ	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	5	3	4	6
138	CONTUMAZÁ	2	1	4	1	4	3	4	2	2	2	5	2	3	2	2	2	5	3	3	4	4	3	3
139	CONTUMAZÁ	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	1	4	6	4	3	1	2	1	2	3	5
140	CONTUMAZÁ	4	2	4	5	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	3	5	3	3	2	2	3	1	4
141	CONTUMAZÁ	4	3	2	3	3	1	3	3	4	2	3	2	2	4	2	5	5	2	2	2	3	3	5
142	CONTUMAZÁ	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	1	3	5	1	3	2	2	3	1	2
143	CONTUMAZÁ	1	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	6	4	2	2	1	3	3	2	3	3
144	CONTUMAZÁ	4	3	4	2	1	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	5
145	CONTUMAZÁ	3	6	3	5	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	5	2	3	3	5	2	2

146	CONTUMAZÁ	4	3	4	3	6	2	3	4	5	4	2	3	2	4	2	5	2	2	3	3	6	2	2
147	CONTUMAZÁ	4	1	4	2	4	4	2	3	1	2	4	4	1	4	3	3	4	2	1	5	2	2	3
148	CONTUMAZÁ	2	2	5	4	5	1	1	1	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	5	2	2	1	3
149	CONTUMAZÁ	1	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3
150	CONTUMAZÁ	2	6	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	1	2	1	1	2
151	CONTUMAZÁ	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2	1	2	4
152	CONTUMAZÁ	3	4	3	3	5	3	4	3	2	3	4	5	3	3	2	5	6	2	4	6	2	3	2
153	CONTUMAZÁ	2	2	3	2	5	4	2	3	6	4	1	3	2	6	4	4	1	4	2	3	5	2	2
154	CONTUMAZÁ	6	1	2	2	3	4	2	2	2	4	3	4	2	1	2	2	5	3	2	3	4	6	1
155	CONTUMAZÁ	3	2	4	6	3	1	3	5	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3
156	CONTUMAZÁ	4	5	5	3	2	5	2	2	3	1	4	4	4	2	1	2	3	3	1	4	1	4	3
157	CONTUMAZÁ	1	1	4	4	1	4	4	2	4	4	3	1	5	3	3	4	2	3	2	6	1	3	3
158	CONTUMAZÁ	4	2	1	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3	5	3	1	2	4	2
159	CONTUMAZÁ	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	5	5	1	4	4	4	2	2	3	3	3	2
160	CONTUMAZÁ	2	3	3	4	4	6	2	3	6	5	2	5	4	3	5	3	4	2	4	2	3	4	5
161	CONTUMAZÁ	2	3	6	3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	6	4	4	2	3
162	CUTERVO	5	6	3	3	3	5	3	5	4	3	6	5	2	5	3	3	5	4	3	6	3	4	4
163	CUTERVO	1	3	2	6	6	3	4	1	3	3	2	6	6	3	4	5	3	5	4	5	2	3	5
164	CUTERVO	2	4	3	3	6	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	2	5	2	6
165	CUTERVO	3	2	5	3	3	6	3	6	3	2	6	4	3	4	4	3	2	3	4	2	4	5	6
166	CUTERVO	4	3	5	3	6	3	5	2	4	3	3	5	5	5	3	3	3	2	4	3	4	5	3
167	CUTERVO	3	3	1	3	4	2	4	3	3	5	3	3	6	3	2	6	5	3	3	3	1	3	1
168	CUTERVO	3	5	3	3	4	5	6	1	3	3	6	4	5	2	1	1	3	5	1	5	5	3	5
169	CUTERVO	5	5	3	4	4	1	5	5	4	4	3	3	2	5	5	2	5	5	4	5	3	3	4
170	CUTERVO	3	2	6	2	4	3	2	2	4	3	5	3	1	3	3	4	6	6	3	3	4	6	2
171	CUTERVO	4	4	5	1	5	6	6	3	4	3	6	3	6	4	5	3	1	5	3	4	3	2	4
172	CUTERVO	3	5	5	6	5	4	5	3	3	4	6	6	3	3	1	2	4	5	4	5	5	5	2
173	CUTERVO	6	1	5	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4	6	2	3	1	3	3	3	3	6	5
174	CUTERVO	5	6	2	3	1	3	5	4	2	5	3	5	2	5	3	5	1	2	6	2	6	5	5
175	CUTERVO	3	3	5	6	3	3	6	3	5	3	4	5	2	3	6	5	4	3	4	2	4	5	5
176	CUTERVO	3	2	4	1	5	3	3	5	1	4	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	6
177	CUTERVO	4	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	2	5	1	3	5	4	3	3	5	4	4
178	CUTERVO	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	2	3	5	4	2	3	3	5	4	3	5	5	3
179	CUTERVO	4	3	5	3	3	6	5	4	3	3	2	6	1	2	5	3	4	5	4	5	6	3	5
180	CUTERVO	3	5	1	3	5	5	6	3	4	5	6	6	3	2	4	5	3	3	5	5	6	3	2
181	CUTERVO	2	4	5	2	4	2	3	3	3	1	4	1	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	3
182	CUTERVO	5	4	5	3	5	3	4	4	3	3	2	5	6	1	3	3	5	6	3	6	4	1	4

183	CUTERVO	4	6	6	5	6	6	2	5	6	6	5	3	4	3	6	5	6	3	3	5	6	5	5
184	CUTERVO	4	5	4	6	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	6	3	3	4	1	4	6	5	3
185	CUTERVO	5	4	4	2	5	3	2	6	4	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4
186	CUTERVO	3	5	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	6	3	3	5	4	2	3	1
187	CUTERVO	4	2	3	5	6	1	3	5	2	6	5	4	1	4	3	3	4	1	5	5	4	3	5
188	CUTERVO	3	3	1	5	4	6	4	3	5	3	4	3	1	3	6	4	3	3	2	3	4	5	2
189	CUTERVO	5	3	3	5	2	2	3	3	4	4	5	3	4	6	6	6	2	6	4	5	5	3	3
190	CUTERVO	5	4	4	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	5	6	5	3	6	6	5	5	3
191	CUTERVO	3	4	5	3	2	5	5	4	2	6	4	5	5	3	2	5	4	3	2	6	5	3	3
192	CUTERVO	5	4	3	3	4	3	4	1	3	5	4	3	4	3	6	4	6	4	3	4	5	3	3
193	CUTERVO	3	4	1	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	1	4	5	1	3	4	6	4	5
194	CUTERVO	6	3	4	3	5	4	5	1	3	2	6	5	4	5	3	5	2	5	2	5	5	2	4
195	CUTERVO	4	3	3	4	3	6	5	4	3	5	5	2	5	1	5	4	3	2	3	5	6	6	4
196	CUTERVO	6	3	4	4	6	1	5	3	6	5	6	6	6	4	3	5	5	4	4	3	1	5	3
197	CUTERVO	3	3	6	4	3	6	2	4	3	3	5	3	3	3	6	3	6	4	3	1	3	3	4
198	CUTERVO	3	3	6	4	4	6	2	6	6	2	5	3	2	4	3	3	5	6	6	3	3	3	4
199	CUTERVO	5	6	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	3	1	4	5	2	5	3	3	3	5	3
200	CUTERVO	5	4	2	4	3	3	1	3	3	4	6	4	2	4	4	3	3	6	2	5	4	6	4
201	CUTERVO	1	5	5	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	2	5	4	3	6	5	3	3
202	CUTERVO	4	4	3	5	4	3	2	5	5	6	5	2	1	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4
203	CUTERVO	6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	4	6	2	4	5	3	3	6
204	CUTERVO	3	5	6	3	3	3	6	5	5	5	3	5	4	5	6	3	3	3	6	4	4	1	3
205	CUTERVO	6	3	1	4	4	2	1	3	5	5	2	3	3	4	1	3	3	5	3	4	5	2	5
206	CUTERVO	3	3	5	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	6	4	6	5	4	3	3	2	5
207	CUTERVO	4	5	2	5	3	4	3	4	6	4	5	4	4	4	4	4	2	4	6	3	3	4	4
208	CUTERVO	5	2	2	4	4	3	4	5	3	1	3	3	5	4	4	4	3	2	5	3	4	6	5
209	CUTERVO	3	4	6	6	6	4	6	3	4	4	1	2	4	3	1	3	3	6	3	4	6	3	3
210	CUTERVO	6	3	6	3	1	3	4	4	4	5	6	3	3	3	1	3	3	5	3	3	2	5	6
211	CUTERVO	3	1	5	5	6	2	5	3	4	3	3	3	1	3	4	3	5	6	5	5	5	5	2
212	CUTERVO	3	4	3	4	6	2	2	4	2	2	5	3	4	1	3	2	6	4	6	4	1	3	5
213	CUTERVO	5	1	4	6	3	5	5	5	6	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	1
214	CUTERVO	6	5	6	4	4	5	5	4	2	3	3	5	5	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3
215	CUTERVO	3	6	4	4	5	4	1	5	4	3	4	3	5	6	6	3	3	3	5	3	3	4	4
216	CUTERVO	5	5	4	2	4	3	5	3	6	3	5	4	4	3	4	3	3	6	6	5	4	4	5
217	CUTERVO	5	3	3	1	2	4	2	6	5	4	3	5	6	6	5	3	3	4	5	3	6	6	5
218	CUTERVO	4	4	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	2	3	2	4	3	4	5	3	2	6	4
219	CUTERVO	3	2	5	5	3	4	6	3	6	5	5	5	1	3	5	3	6	4	6	3	3	3	3

220	CUTERVO	6	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	6	5	3	2	2	6	3	2
221	CUTERVO	4	4	3	3	5	3	4	3	5	6	6	3	4	6	5	5	4	3	1	4	4	4	3
222	CUTERVO	3	4	4	4	3	6	3	6	4	3	4	4	4	5	5	6	3	6	4	5	5	5	2
223	CUTERVO	3	4	6	3	4	4	5	2	2	4	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	6	4	2
224	CUTERVO	4	5	3	4	5	2	3	6	1	3	6	1	3	5	6	5	2	3	2	3	4	5	5
225	CUTERVO	3	2	6	4	3	3	5	3	6	6	3	4	1	5	2	1	2	3	5	3	6	5	3
226	CUTERVO	3	4	6	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4
227	CUTERVO	5	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	3
228	CUTERVO	3	4	5	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	5	4	4	4	2	4	2	4
229	CUTERVO	3	4	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	6	5	5	5	1	1	3	5
230	CUTERVO	3	1	4	5	2	3	5	5	6	1	5	5	5	3	3	3	5	2	3	6	3	6	5
231	HUALGAYOC	6	2	6	5	4	5	3	5	4	5	4	4	2	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3
232	HUALGAYOC	6	5	6	4	6	3	4	4	6	6	5	5	4	5	6	2	4	4	5	5	4	6	6
233	HUALGAYOC	5	2	2	4	5	4	1	5	5	3	6	5	5	5	4	6	3	5	2	4	4	5	5
234	HUALGAYOC	4	6	5	5	5	5	5	5	4	3	6	3	4	6	4	4	6	5	5	5	3	5	6
235	HUALGAYOC	6	4	6	5	5	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5	6	4	4	6	6	5	5	6
236	HUALGAYOC	2	5	6	6	6	3	6	3	2	5	5	5	6	3	5	5	5	4	2	5	6	3	4
237	HUALGAYOC	3	3	6	5	3	4	5	5	4	6	6	5	3	5	6	4	5	6	4	5	3	2	6
238	HUALGAYOC	6	6	5	5	4	5	6	5	4	6	6	5	5	5	6	6	3	4	2	3	5	4	5
239	HUALGAYOC	2	6	2	6	6	4	3	5	5	4	6	5	5	4	6	4	5	3	4	5	5	5	3
240	HUALGAYOC	5	5	5	3	5	6	5	4	5	5	5	6	6	5	5	6	3	4	5	4	5	5	5
241	HUALGAYOC	6	5	5	6	6	5	4	5	3	3	2	4	5	6	5	5	6	4	5	2	3	5	6
242	HUALGAYOC	5	6	2	5	5	5	6	5	4	5	4	4	6	5	5	4	1	4	3	4	5	5	4
243	HUALGAYOC	5	5	5	6	5	5	5	3	6	4	4	5	6	3	6	4	3	5	6	2	3	5	5
244	HUALGAYOC	4	6	4	5	5	6	4	6	4	3	5	6	6	6	3	6	6	5	4	4	4	3	4
245	HUALGAYOC	5	4	3	5	5	5	2	3	6	5	5	5	5	6	5	5	6	3	5	6	6	2	4
246	HUALGAYOC	4	4	5	4	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	2	6	4	5
247	HUALGAYOC	2	5	4	5	5	2	6	6	6	5	4	6	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	6
248	HUALGAYOC	3	5	6	6	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	6	5	6	6	4	4	3	5	6
249	HUALGAYOC	5	5	4	4	5	1	5	4	3	5	3	2	4	6	6	5	5	5	6	4	3	4	5
250	HUALGAYOC	6	5	5	4	6	5	5	3	5	6	6	4	4	5	5	4	6	6	6	3	6	5	4
251	HUALGAYOC	6	6	4	5	3	5	6	3	6	3	6	6	5	2	1	5	5	4	5	4	2	4	6
252	HUALGAYOC	4	3	4	5	2	3	6	3	5	4	2	6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	6
253	HUALGAYOC	2	2	3	5	2	6	4	6	5	6	4	5	6	6	5	5	4	5	5	6	5	6	5
254	HUALGAYOC	4	3	4	4	6	5	5	5	6	6	4	5	5	3	4	6	5	6	4	5	4	3	4
255	HUALGAYOC	4	6	2	5	6	5	5	4	2	4	2	6	6	4	5	4	6	4	5	2	5	6	6
256	HUALGAYOC	2	5	4	6	5	6	5	5	6	4	1	5	4	6	6	5	6	6	6	6	4	3	2

257	HUALGAYOC	6	6	4	6	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	6	5	6
258	JAÉN	4	4	3	1	5	3	2	1	4	6	4	4	3	4	3	5	3	4	6	4	4	5	4
259	JAÉN	4	4	4	6	4	4	4	4	3	4	3	6	5	4	4	6	5	2	6	5	3	5	3
260	JAÉN	2	6	6	3	2	4	6	3	6	3	3	4	4	4	5	2	6	4	3	4	3	5	3
261	JAÉN	4	2	4	2	6	5	3	4	4	5	2	2	1	4	3	6	6	5	2	4	4	6	1
262	JAÉN	4	4	3	5	3	3	4	1	4	4	6	3	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3
263	JAÉN	3	4	4	4	3	4	6	4	4	4	5	5	4	3	5	4	2	5	3	6	4	1	6
264	JAÉN	4	4	4	2	6	5	2	3	5	1	1	3	3	4	4	4	2	4	3	6	5	4	3
265	JAÉN	6	4	6	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5	6	1
266	JAÉN	4	5	4	5	4	4	2	4	6	4	6	4	3	6	4	5	3	1	5	3	6	4	4
267	JAÉN	2	1	4	2	1	6	6	3	5	5	6	4	4	1	6	3	5	2	3	3	1	2	2
268	JAÉN	4	4	2	2	3	3	5	3	5	3	6	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5
269	JAÉN	4	1	4	2	6	2	2	6	4	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5
270	JAÉN	5	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	1	3	6	5	6	4	1	4	5	5
271	JAÉN	4	4	1	5	4	3	5	4	4	3	4	3	2	6	3	1	4	2	4	2	1	5	2
272	JAÉN	5	4	5	4	3	4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	3	5	5	2	4	3	1	4
273	JAÉN	6	5	3	2	4	6	4	3	6	6	2	2	6	3	4	4	4	4	4	3	6	3	3
274	JAÉN	1	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	6	3	2	4	4	6	5	5	4	4	3	2
275	JAÉN	3	4	5	4	4	3	5	3	3	6	5	2	4	5	5	5	3	5	1	2	3	5	4
276	JAÉN	4	4	2	2	6	2	4	3	5	4	4	4	1	6	3	4	2	1	1	3	4	3	3
277	JAÉN	5	2	2	3	2	4	3	2	5	5	2	4	4	5	1	3	5	2	3	2	2	4	2
278	SAN IGNACIO	4	1	6	3	4	5	1	5	4	3	5	4	2	2	6	1	3	2	6	4	2	1	4
279	SAN IGNACIO	2	3	4	2	2	4	1	4	4	2	5	2	4	4	1	3	4	4	3	1	3	4	3
280	SAN IGNACIO	3	5	1	4	1	4	2	3	2	5	2	2	3	5	2	6	5	4	2	3	4	4	3
281	SAN IGNACIO	3	3	3	3	3	1	5	4	5	4	1	2	4	5	2	5	4	4	3	1	2	4	3
282	SAN IGNACIO	3	2	2	5	3	2	4	3	2	6	4	2	3	2	3	5	4	3	3	4	5	4	5
283	SAN IGNACIO	2	1	3	4	3	2	1	2	2	6	6	6	3	4	3	4	4	2	3	4	1	3	1
284	SAN IGNACIO	4	2	4	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	1	3	2	1	2	2	4	5	3	1
285	SAN IGNACIO	4	4	3	1	1	1	6	3	2	3	3	3	1	3	1	4	1	1	4	3	3	4	4
286	SAN IGNACIO	1	3	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	5	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2
287	SAN IGNACIO	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	5	4	2	5	1
288	SAN IGNACIO	6	5	2	5	2	1	4	5	1	4	2	1	2	4	2	5	5	1	1	3	6	3	2
289	SAN IGNACIO	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	2	4	4	1	4	1
290	SAN IGNACIO	3	1	4	5	1	3	4	3	3	3	3	6	1	2	3	4	6	2	4	3	4	4	2
291	SAN IGNACIO	2	1	4	3	5	5	4	2	5	6	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4
292	SAN IGNACIO	3	1	1	3	1	3	5	6	3	2	3	2	2	2	5	4	3	4	2	2	3	2	1
293	SAN IGNACIO	1	2	3	6	1	2	2	2	5	3	2	1	4	1	4	5	5	4	4	5	3	5	2

294	SAN IGNACIO	3	3	4	5	2	3	3	2	6	5	3	6	1	4	1	4	4	4	1	1	1	3	1
295	SAN IGNACIO	4	1	4	2	1	3	4	1	5	3	3	6	4	3	4	4	2	2	3	1	4	2	6
296	SAN IGNACIO	3	3	4	4	5	3	3	2	1	4	3	2	4	4	5	1	2	2	3	3	4	3	4
297	SAN IGNACIO	2	6	3	2	2	5	4	6	3	4	3	2	2	3	2	1	3	6	1	2	5	5	4
298	SAN IGNACIO	2	1	1	6	2	1	4	1	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	2	1	4	1	4
299	SAN IGNACIO	4	1	6	4	4	1	5	3	4	3	2	2	2	3	2	4	5	1	4	6	2	2	2
300	SAN IGNACIO	3	3	2	1	1	4	6	3	2	3	2	3	5	4	2	5	4	2	2	3	3	3	3
301	SAN IGNACIO	5	3	4	4	3	6	1	3	1	1	3	3	3	2	2	5	5	2	5	4	6	4	5
302	SAN IGNACIO	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	2	3	5	4	2	1	2	2	6	4	4	4
303	SAN IGNACIO	4	3	1	5	2	6	4	2	2	5	3	2	4	1	1	4	1	2	2	3	2	2	3
304	SAN IGNACIO	4	1	1	4	2	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	1	2	2	2	1	3	3	2
305	SAN IGNACIO	3	2	2	4	6	3	4	2	2	1	2	1	6	1	1	5	1	2	2	4	6	4	3
306	SAN IGNACIO	2	3	5	5	4	2	2	1	4	4	4	3	1	6	4	6	1	2	2	4	3	3	3
307	SAN IGNACIO	2	2	2	4	5	2	3	4	4	3	3	2	2	5	3	2	5	2	2	1	2	1	3
308	SAN IGNACIO	5	3	3	5	2	2	1	5	4	4	4	3	2	4	1	5	1	1	4	1	3	2	5
309	SAN IGNACIO	1	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	1	6	2	3	1	4	4	3	1	4	5
310	SAN IGNACIO	2	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	1	4	2	6	3	3	3	2	4	2
311	SAN IGNACIO	3	3	4	5	1	3	3	4	1	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	2	1	4	2
312	SAN IGNACIO	6	3	2	4	4	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	4	1	2	3	5	1	4
313	SAN IGNACIO	5	2	1	5	4	5	2	4	3	3	3	4	2	2	6	4	1	2	3	2	3	4	3
314	SAN IGNACIO	3	3	4	2	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	5	4	1	3	3	2	4	6
315	SAN IGNACIO	3	5	3	1	4	4	3	6	2	6	3	2	3	5	4	2	3	1	1	2	2	2	3
316	SAN IGNACIO	3	2	2	3	1	4	1	1	5	1	4	2	2	3	5	3	5	4	4	1	3	4	3
317	SAN IGNACIO	1	3	2	4	1	6	3	2	4	6	4	1	3	1	2	3	5	2	4	6	6	1	4
318	SAN IGNACIO	5	3	1	3	4	4	4	3	1	1	6	1	3	3	2	4	2	5	2	5	2	4	4
319	SAN IGNACIO	2	2	4	2	5	4	5	3	3	2	4	3	1	3	2	1	1	2	6	3	1	2	3
320	SAN IGNACIO	2	3	3	1	5	1	3	3	1	3	3	4	2	2	3	6	3	4	1	1	3	3	2
321	SAN IGNACIO	2	2	3	4	3	4	2	1	2	3	2	2	4	6	2	3	3	1	4	3	2	1	3
322	SAN IGNACIO	4	3	3	2	3	1	5	5	5	1	3	6	5	3	2	5	5	1	2	4	3	3	6
323	SAN IGNACIO	3	6	2	2	5	3	3	2	1	3	1	4	3	3	3	4	2	4	6	3	2	1	4
324	SAN IGNACIO	2	3	4	3	5	2	2	1	2	1	3	1	3	2	4	1	2	2	5	2	2	3	4
325	SAN IGNACIO	5	3	4	1	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	5
326	SAN IGNACIO	1	1	2	1	3	3	1	3	3	4	3	1	4	3	4	2	4	2	1	3	2	4	2
327	SAN IGNACIO	4	2	5	6	6	3	3	1	4	1	5	3	6	1	1	4	1	2	4	4	1	3	3
328	SAN IGNACIO	1	4	3	1	4	2	4	4	4	2	1	2	2	6	1	1	4	4	2	3	3	5	4
329	SAN IGNACIO	6	3	2	6	2	2	2	4	3	2	4	1	3	1	4	2	4	4	2	1	4	4	1
330	SAN IGNACIO	3	4	3	3	4	4	3	5	5	2	1	5	2	1	4	2	5	2	2	4	1	5	1

331	SAN IGNACIO	2	3	2	1	1	5	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2	4	5	3	1	3	4	5
332	SAN IGNACIO	4	3	5	6	3	3	4	2	4	3	1	5	5	2	1	1	2	1	4	3	5	5	3
333	SAN IGNACIO	1	2	2	5	6	3	2	4	4	1	3	5	1	1	4	2	4	5	3	2	1	3	6
334	SAN IGNACIO	4	2	3	3	5	3	2	3	2	4	4	2	1	3	3	2	3	4	2	3	1	3	5
335	SAN IGNACIO	6	4	2	4	3	1	3	2	3	6	3	3	4	1	4	3	2	5	5	3	1	4	2
336	SAN IGNACIO	3	3	5	1	5	4	2	3	3	2	5	1	3	2	3	3	1	4	3	3	6	5	3
337	SAN IGNACIO	4	2	2	4	2	6	2	4	4	2	3	3	1	5	2	2	3	6	3	1	6	5	1
338	SAN IGNACIO	1	3	1	5	1	5	4	6	4	1	4	4	3	4	4	3	1	2	2	2	5	4	4
339	SAN IGNACIO	1	3	1	4	3	4	2	2	4	2	2	1	3	5	5	3	5	3	3	1	3	2	1
340	SAN IGNACIO	4	5	2	2	4	4	2	2	3	0	3	1	4	3	4	5	4	4	2	1	1	4	1
341	SAN IGNACIO	2	2	3	3	2	2	5	6	3	2	3	3	2	3	2	4	5	6	1	4	2	5	5
342	SAN IGNACIO	2	4	3	1	1	3	3	6	4	3	3	4	3	1	3	4	2	2	2	5	5	3	2
343	SAN IGNACIO	2	2	3	4	4	3	3	1	2	4	5	5	2	2	1	3	6	3	4	2	2	5	3
344	SAN IGNACIO	5	5	5	3	3	4	3	2	3	6	1	4	5	5	1	2	1	2	3	3	1	4	4
345	SAN IGNACIO	4	5	1	4	3	2	3	5	2	2	5	4	2	3	1	1	1	6	6	4	2	2	1
346	SAN IGNACIO	1	6	5	3	5	2	2	4	3	3	4	1	4	4	4	6	3	2	3	4	3	1	3
347	SAN MARCOS	1	3	3	5	6	5	3	3	5	3	5	3	6	3	4	6	2	4	5	5	5	1	1
348	SAN MARCOS	3	4	4	6	1	5	4	3	5	2	5	5	3	6	4	4	4	1	3	4	5	2	4
349	SAN MARCOS	5	3	6	1	6	6	3	6	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	5	4	4	3	5
350	SAN MARCOS	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	3	6	4	5	5	5	5	5	6	6	4	6	3
351	SAN MARCOS	2	3	6	6	4	6	5	6	3	4	5	6	2	5	5	4	3	6	3	2	3	4	4
352	SAN MARCOS	1	4	3	5	1	4	5	6	2	1	3	3	5	4	3	2	3	3	6	2	6	5	1
353	SAN MARCOS	1	4	1	1	3	6	4	4	4	3	6	5	5	5	6	4	6	4	4	5	6	4	5
354	SAN MARCOS	4	2	3	6	4	3	2	5	4	3	2	1	4	2	6	5	4	5	3	1	4	5	3
355	SAN MARCOS	5	3	1	5	2	5	6	2	2	5	4	2	5	4	4	3	4	5	3	6	5	5	6
356	SAN MARCOS	6	4	5	4	6	5	3	4	3	3	6	6	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4
357	SAN MARCOS	6	1	1	5	2	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	2	6
358	SAN MARCOS	3	6	5	3	5	4	2	4	3	6	6	3	1	4	4	5	4	3	1	1	4	5	1
359	SAN MARCOS	5	6	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	5	3	4	5	6	6	5	3	3	4	5
360	SAN MARCOS	1	5	5	5	5	2	6	5	5	5	4	4	5	3	1	5	4	6	4	3	6	3	4
361	SAN MIGUEL	4	4	3	4	4	6	4	6	3	4	3	3	2	3	6	3	1	4	5	4	4	5	3
362	SAN MIGUEL	3	3	1	4	5	4	3	4	4	3	4	6	4	5	3	2	5	4	5	4	3	5	3
363	SAN MIGUEL	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	6	3	3	5	4	4	2	5	3	4	2
364	SAN MIGUEL	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5
365	SAN MIGUEL	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	6	5	3	4	5	1	4	4	6	5	2
366	SAN MIGUEL	4	4	3	4	3	2	1	3	4	5	1	5	3	3	3	3	5	2	3	6	6	5	4
367	SAN MIGUEL	4	6	4	3	5	4	6	4	3	3	6	4	4	3	3	3	5	4	4	2	5	5	4

368	SAN MIGUEL	3	3	5	4	4	6	6	5	6	5	6	6	2	5	4	2	4	3	6	4	5	5	5
369	SAN MIGUEL	4	3	6	4	3	4	3	5	4	1	3	6	5	5	3	5	1	4	4	5	3	4	3
370	SAN MIGUEL	4	3	4	5	5	5	6	4	5	3	6	4	3	5	6	1	3	5	6	2	5	3	6
371	SAN MIGUEL	5	4	4	3	3	6	4	5	6	3	1	4	5	4	4	4	5	6	4	4	5	5	6
372	SAN MIGUEL	3	3	6	4	5	4	1	3	4	3	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	1	4	3
373	SAN MIGUEL	5	2	4	5	4	3	4	5	6	4	3	3	4	3	5	5	1	3	3	5	1	2	5
374	SAN MIGUEL	3	3	1	3	3	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	6	4	3	5	3	3
375	SAN MIGUEL	5	4	4	4	4	5	1	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	4	1	6	3	4	5
376	SAN MIGUEL	5	5	3	3	1	4	4	6	3	4	5	4	4	4	2	5	4	3	3	4	2	5	3
377	SAN MIGUEL	5	4	5	1	5	5	3	4	3	2	5	6	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5
378	SAN MIGUEL	5	5	4	6	4	3	6	4	5	6	3	3	3	5	4	3	5	4	2	3	3	4	3
379	SAN MIGUEL	4	3	5	4	4	2	4	6	4	3	3	4	3	6	5	5	3	6	4	3	3	2	4
380	SAN MIGUEL	3	6	3	4	1	4	3	3	4	6	4	4	3	3	5	1	4	1	5	4	5	3	4
381	SAN MIGUEL	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	6	3	4	4	6
382	SAN MIGUEL	4	4	4	3	3	6	4	4	4	5	4	4	2	4	3	4	1	4	5	4	3	4	5
383	SAN MIGUEL	4	4	3	5	4	5	6	4	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	2	5
384	SAN MIGUEL	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	6	4	1	5	2	4	4	2	3	6	4	4
385	SAN MIGUEL	6	3	4	1	5	5	6	2	2	4	3	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4
386	SAN MIGUEL	1	3	5	5	2	4	6	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3
387	SAN MIGUEL	3	4	5	4	6	6	5	5	3	5	4	5	3	6	4	5	5	1	6	6	5	5	5
388	SAN MIGUEL	3	5	5	4	5	5	3	4	1	3	3	6	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5
389	SAN MIGUEL	3	3	3	4	1	4	5	6	5	4	4	5	4	1	1	6	3	4	4	4	1	3	5
390	SAN MIGUEL	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	2	4
391	SAN MIGUEL	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4
392	SAN MIGUEL	4	3	2	4	6	6	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	6	5	3	5	4	3
393	SAN MIGUEL	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	6	4	4	5	3
394	SAN MIGUEL	1	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	6	4	3	4
395	SAN MIGUEL	5	3	3	3	3	5	5	5	6	6	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	1	3
396	SAN MIGUEL	3	4	3	4	2	4	3	3	3	5	5	3	5	4	6	2	4	4	5	5	4	2	3
397	SAN PABLO	6	5	4	4	5	5	1	3	5	2	6	5	4	5	5	6	4	5	6	4	4	5	5
398	SAN PABLO	6	5	3	2	6	4	6	5	5	4	5	2	4	6	4	6	5	5	6	6	6	5	5
399	SAN PABLO	4	5	6	5	6	5	6	6	4	5	2	5	4	5	1	5	2	6	4	4	5	4	5
400	SAN PABLO	6	5	5	6	6	6	4	3	4	5	6	6	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2
401	SAN PABLO	6	5	6	3	6	2	5	6	5	5	5	5	4	6	6	5	4	5	5	5	5	4	5
402	SAN PABLO	5	3	5	4	6	4	5	4	5	6	5	4	6	6	6	6	5	4	5	4	6	6	6
403	SAN PABLO	4	4	5	4	6	6	4	5	3	5	4	5	6	4	6	5	6	5	5	2	4	3	5
404	SAN PABLO	5	4	4	2	4	4	6	5	6	4	5	6	5	2	4	6	5	5	2	6	3	5	5

405	SAN PABLO	6	6	2	5	3	5	6	5	4	2	6	6	6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	6
406	SAN PABLO	2	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	6	4	6	5	3	5
407	SAN PABLO	5	4	4	1	4	5	5	6	3	5	6	5	5	5	5	5	3	6	3	5	4	4	4
408	SAN PABLO	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	4	5	5	5	6	6	5	6	5	2	5	5	4
409	SAN PABLO	4	6	4	6	4	5	5	5	6	3	3	5	6	4	6	4	5	6	5	5	6	2	6
410	SAN PABLO	2	5	6	3	6	5	4	6	2	5	5	3	4	5	5	5	2	3	5	6	4	5	4
411	SAN PABLO	6	3	5	3	2	2	6	4	6	6	6	5	2	6	4	5	5	6	4	6	4	5	5
412	SAN PABLO	6	4	3	3	6	3	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	2	4
413	SAN PABLO	3	3	5	4	5	5	4	4	5	2	5	6	6	4	5	3	3	3	4	6	5	5	4
414	SAN PABLO	3	5	4	5	5	4	5	5	6	4	6	5	5	5	6	2	5	5	6	5	5	5	4
415	SAN PABLO	2	4	5	5	5	6	6	6	5	5	6	5	4	4	3	5	6	5	5	5	6	4	3
416	SAN PABLO	3	3	6	6	5	5	3	5	4	3	2	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	4
417	SAN PABLO	2	6	3	6	6	6	6	4	6	5	6	6	2	3	4	4	5	4	5	6	5	3	1
418	SAN PABLO	4	3	4	5	6	5	5	2	2	6	4	5	5	6	3	5	5	5	5	4	2	5	4
419	SAN PABLO	6	5	4	5	5	4	2	4	6	5	4	3	4	4	6	5	5	4	5	6	5	2	3
420	SAN PABLO	5	5	6	6	5	4	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	2	6	4
421	SAN PABLO	6	6	4	5	4	3	5	5	6	5	5	4	6	5	5	2	5	5	5	1	2	5	5
422	SAN PABLO	5	3	5	5	4	6	5	4	6	6	5	6	6	6	2	4	5	5	5	4	4	5	4
423	SAN PABLO	4	2	5	5	5	6	5	4	5	5	6	6	5	4	5	5	5	4	5	5	4	6	5
424	SAN PABLO	5	5	3	4	5	5	6	6	3	6	6	5	5	3	6	2	5	2	4	4	5	6	6
425	SAN PABLO	1	4	5	5	4	5	6	4	4	6	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	6	4	6
426	SAN PABLO	5	4	4	5	6	4	4	5	5	5	2	6	6	4	5	5	6	4	4	5	4	5	5
427	SAN PABLO	6	5	5	4	5	4	5	5	5	6	3	6	2	3	3	4	4	4	4	4	4	6	4
428	SAN PABLO	5	5	2	6	4	6	2	5	3	5	5	6	5	1	3	5	5	5	6	5	6	3	4
429	SAN PABLO	5	5	5	4	5	3	5	4	6	4	5	5	2	2	4	3	1	5	2	3	2	4	6
430	SAN PABLO	6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	4	5	4	6	3	4
431	SAN PABLO	4	5	3	5	5	6	6	2	5	5	5	4	5	6	4	5	4	4	6	6	5	6	5
432	SAN PABLO	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	6	6	6	4	4	5	5	4	6	5	5	5
433	SAN PABLO	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	6	5	6	6	3	6	6	1	6
434	SAN PABLO	2	5	5	6	6	5	3	6	5	4	6	2	6	4	4	6	5	5	5	3	6	4	5
435	SAN PABLO	5	6	2	6	5	2	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	2	5	4	5	5	3
436	SAN PABLO	5	4	5	4	6	5	5	3	5	3	6	5	6	5	4	2	5	5	5	4	6	6	5
437	SAN PABLO	5	5	2	5	2	2	6	5	4	6	5	5	5	6	6	4	5	2	5	4	4	5	6
438	SAN PABLO	6	6	3	4	5	5	6	6	5	4	6	5	6	4	5	5	2	5	4	3	6	6	2
439	SAN PABLO	5	5	6	5	6	6	2	4	2	4	5	5	6	3	5	6	5	4	5	5	3	2	6
440	SAN PABLO	6	5	5	2	3	5	6	6	2	6	6	4	6	3	5	2	5	4	4	6	5	5	4
441	SAN PABLO	4	6	5	5	6	3	3	4	5	5	5	4	5	6	5	6	5	6	5	5	4	5	5

442	SANTA CRUZ	6	6	5	4	5	5	5	5	4	5	6	3	5	5	6	3	4	5	5	3	6	2	6
443	SANTA CRUZ	5	6	3	4	4	4	4	4	5	2	6	3	4	4	6	6	6	5	4	3	4	5	6
444	SANTA CRUZ	3	5	6	4	6	4	6	3	4	4	6	5	5	5	6	2	3	5	4	4	5	5	2
445	SANTA CRUZ	6	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	6	5	4	6	3	2	6	5	5
446	SANTA CRUZ	3	4	4	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5
447	SANTA CRUZ	4	5	4	3	6	3	4	5	5	5	6	2	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3
448	SANTA CRUZ	5	6	4	1	4	5	3	2	4	3	5	6	3	6	5	4	4	6	5	4	3	6	4
449	SANTA CRUZ	4	5	5	6	4	4	6	4	2	5	5	6	2	5	4	4	6	5	5	5	4	6	5
450	SANTA CRUZ	5	3	5	4	6	4	4	4	6	5	5	3	5	6	4	5	6	5	3	4	5	6	5
451	SANTA CRUZ	3	6	6	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	6	4	4	5	5	5	5
452	SANTA CRUZ	3	5	3	6	3	2	5	4	3	6	5	5	5	6	2	6	4	3	5	6	2	5	2
453	SANTA CRUZ	6	5	4	3	5	3	4	6	6	6	5	6	4	5	5	4	3	5	4	2	3	6	1
454	SANTA CRUZ	5	6	3	4	6	3	3	3	6	6	5	5	6	5	5	3	4	3	3	6	5	5	4
455	SANTA CRUZ	5	6	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5	3	6	5	5	6	6	6	5	4	5	5
456	SANTA CRUZ	4	6	6	4	6	4	6	6	5	6	3	6	3	3	6	4	5	4	4	6	3	3	5
457	SANTA CRUZ	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	6	4	3	6	5	3	4	5	5	4	4	5	3
458	SANTA CRUZ	5	5	3	3	5	5	6	4	6	3	2	6	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3
459	SANTA CRUZ	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5
460	SANTA CRUZ	5	5	5	5	6	4	5	4	4	3	3	6	6	5	4	3	4	4	3	4	3	6	6
461	SANTA CRUZ	5	5	4	3	4	3	4	2	3	3	4	5	6	6	4	6	3	5	6	5	3	5	6
462	SANTA CRUZ	4	3	2	5	5	6	6	4	6	5	4	3	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
463	SANTA CRUZ	6	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	2	5	6	5	5	6	4	4	3	6	6	4
464	SANTA CRUZ	5	6	5	6	6	3	6	4	6	4	3	5	5	4	3	6	6	4	6	5	5	6	1
465	SANTA CRUZ	6	6	5	3	4	6	4	4	5	4	6	6	5	3	4	4	4	3	2	4	6	3	6
466	SANTA CRUZ	5	5	3	5	5	4	6	4	6	5	4	4	6	3	4	4	4	2	2	6	6	5	3
467	SANTA CRUZ	6	3	6	5	2	5	4	2	4	5	6	5	5	4	4	4	5	6	4	6	3	5	3
468	SANTA CRUZ	4	5	5	5	4	6	6	5	4	5	4	6	4	6	5	4	4	4	6	5	4	6	5
469	SANTA CRUZ	3	4	5	3	5	3	5	6	5	6	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	2	5	3
470	SANTA CRUZ	6	5	6	6	3	3	2	4	4	4	4	6	5	4	6	3	4	5	6	4	5	3	4
471	SANTA CRUZ	5	5	3	4	2	4	5	5	4	6	4	4	4	4	5	6	4	6	5	6	4	5	4
472	SANTA CRUZ	5	3	4	2	3	5	6	6	3	6	2	3	5	6	3	5	2	4	5	5	5	6	3

VIII.12. Base de datos general - cuestionario cultura organizacional (por indicadores y dimensiones).

#	UGEL	ID 1	ID 2	ID 3	ID 4	ID 5	ID 6	ID 7	ID 8	ID 9	ID 10	ID 11	ID 12	ID 13	ID 14	ID 15	DM 1	DM 2	DM 3	DM 4	DM 5
1	CAJABAMBA	4.0	2.0	4.0	6.0	3.0	4.5	4.0	3.0	3.5	4.0	4.5	2.0	5.0	3.0	4.0	3.33	4.50	3.50	4.25	3.50
2	CAJABAMBA	3.5	5.0	2.5	5.0	3.0	4.5	4.0	4.5	4.0	4.3	4.5	3.0	3.0	3.0	4.0	3.67	4.17	4.17	4.40	3.25
3	CAJABAMBA	3.5	1.0	3.0	2.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0	5.0	3.5	3.0	4.0	4.0	1.0	2.50	3.33	4.67	4.25	3.00
4	CAJABAMBA	3.5	6.0	4.5	1.0	2.0	4.0	4.0	4.5	2.5	3.0	4.0	3.0	6.0	6.0	5.0	4.67	2.33	3.67	3.50	5.00
5	CAJABAMBA	4.0	6.0	4.5	3.0	5.0	3.5	5.0	5.0	4.0	2.3	2.5	2.0	5.0	5.0	5.0	4.83	3.83	4.67	2.40	4.25
6	CAJABAMBA	5.5	2.0	4.5	6.0	5.0	6.0	4.0	4.0	4.0	3.7	4.5	4.0	5.0	4.0	4.0	4.00	5.67	4.00	4.10	4.25
7	CAJABAMBA	3.0	3.0	2.5	4.0	3.0	4.0	6.0	4.0	4.0	3.7	5.0	6.0	3.0	3.0	5.0	2.83	3.67	4.67	4.35	4.25
8	CAJABAMBA	4.5	2.0	2.0	5.0	3.0	4.5	4.0	5.0	4.0	4.0	5.5	3.0	3.0	3.0	1.0	2.83	4.17	4.33	4.75	2.50
9	CAJABAMBA	4.5	4.0	4.0	5.0	4.0	4.5	2.0	3.5	4.0	5.7	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.17	4.50	3.17	4.85	4.25
10	CAJABAMBA	3.5	4.0	4.5	5.0	5.0	5.0	3.0	4.5	4.0	3.7	5.5	5.0	3.0	5.0	2.0	4.00	5.00	3.83	4.60	3.75
11	CAJABAMBA	4.5	4.0	4.5	5.0	3.0	5.5	4.0	5.5	2.0	4.0	4.0	2.0	6.0	5.0	2.0	4.33	4.50	3.83	4.00	3.75
12	CAJABAMBA	4.0	2.0	5.0	4.0	5.0	4.5	3.0	3.0	5.0	2.0	4.5	2.0	4.0	4.0	5.0	3.67	4.50	3.67	3.25	3.75
13	CAJABAMBA	5.5	2.0	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.5	4.3	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.00	4.00	3.83	4.15	4.50
14	CAJABAMBA	5.0	4.0	3.5	3.0	6.0	3.0	3.0	5.0	4.5	5.3	2.0	5.0	5.0	4.0	2.0	4.17	4.00	4.17	3.65	4.00
15	CAJABAMBA	4.0	5.0	4.5	5.0	5.0	3.5	1.0	5.0	5.0	4.3	3.5	5.0	2.0	5.0	3.0	4.50	4.50	3.67	3.90	3.75
16	CAJABAMBA	3.5	3.0	4.5	5.0	1.0	6.0	4.0	3.0	2.5	2.7	2.5	1.0	4.0	4.0	5.0	3.67	4.00	3.17	2.60	3.50
17	CAJABAMBA	4.0	6.0	6.0	4.0	6.0	3.5	3.0	4.5	3.5	5.3	4.5	5.0	5.0	1.0	3.0	5.33	4.50	3.67	4.90	3.50
18	CAJABAMBA	4.0	2.0	4.0	5.0	5.0	4.5	4.0	3.5	3.0	4.0	4.5	4.0	4.0	4.0	5.0	3.33	4.83	3.50	4.25	4.25
19	CAJABAMBA	3.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.5	3.0	3.0	4.5	2.3	3.5	5.0	3.0	2.0	4.0	3.67	3.83	3.50	2.90	3.50
20	CAJABAMBA	4.5	5.0	4.0	5.0	3.0	3.5	4.0	5.5	3.5	3.3	3.5	6.0	4.0	3.0	4.0	4.50	3.83	4.33	3.40	4.25
21	CAJABAMBA	5.5	2.0	5.5	2.0	3.0	3.0	5.0	4.0	4.5	4.7	4.5	5.0	3.0	1.0	4.0	4.33	2.67	4.50	4.60	3.25
22	CAJABAMBA	3.0	6.0	5.5	4.0	2.0	4.0	5.0	4.0	1.5	4.3	3.5	3.0	6.0	4.0	4.0	4.83	3.33	3.50	3.90	4.25
23	CAJABAMBA	4.5	3.0	3.5	5.0	5.0	2.5	4.0	4.5	3.5	2.7	3.5	4.0	5.0	3.0	3.0	3.67	4.17	4.00	3.10	3.75
24	CAJABAMBA	2.5	6.0	4.0	5.0	4.0	5.0	3.0	4.0	2.5	4.3	6.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.17	4.67	3.17	5.15	3.00
25	CAJABAMBA	4.0	2.0	4.0	6.0	1.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.7	4.0	5.0	3.0	3.0	5.0	3.33	3.33	3.00	3.85	4.00
26	CAJABAMBA	3.0	3.0	5.0	5.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	6.0	3.0	2.0	4.0	3.67	3.67	4.00	4.00	3.75
27	CAJABAMBA	4.0	4.0	5.5	3.0	3.0	5.0	5.0	6.0	5.0	3.3	4.0	5.0	3.0	6.0	4.0	4.50	3.67	5.33	3.65	4.50
28	CAJABAMBA	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.5	4.0	3.5	3.5	3.3	4.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.33	3.83	3.67	3.65	4.25
29	CAJABAMBA	4.0	5.0	2.5	5.0	5.0	4.5	4.0	3.0	3.0	3.7	3.5	3.0	2.0	4.0	4.0	3.83	4.83	3.33	3.60	3.25
30	CAJABAMBA	3.0	3.0	4.0	6.0	4.0	2.5	5.0	3.0	4.5	4.3	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	3.33	4.17	4.17	4.15	3.75
31	CAJABAMBA	4.5	5.0	5.5	5.0	3.0	5.5	6.0	4.5	4.5	3.7	3.5	3.0	3.0	4.0	1.0	5.00	4.50	5.00	3.60	2.75
32	CAJABAMBA	5.0	4.0	4.5	6.0	6.0	3.0	3.0	3.5	4.0	4.7	4.5	5.0	2.0	4.0	3.0	4.50	5.00	3.50	4.60	3.50
33	CAJABAMBA	4.0	3.0	4.5	2.0	6.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.3	3.5	5.0	5.0	5.0	6.0	3.83	4.00	3.33	2.90	5.25
34	CAJABAMBA	5.0	4.0	4.5	5.0	3.0	4.5	2.0	4.5	4.0	3.3	5.5	3.0	1.0	5.0	3.0	4.50	4.17	3.50	4.40	3.00

35	CAJABAMBA	2.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.5	5.0	2.5	4.0	3.7	4.5	4.0	3.0	5.0	2.0	3.67	4.83	3.83	4.10	3.50
36	CAJABAMBA	5.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.5	4.0	5.0	1.5	3.7	3.0	5.0	1.0	3.0	4.0	4.00	4.17	3.50	3.35	3.25
37	CAJABAMBA	2.0	3.0	2.5	4.0	3.0	3.0	4.0	4.5	4.5	3.3	2.5	5.0	5.0	6.0	3.0	2.50	3.33	4.33	2.90	4.75
38	CAJABAMBA	4.0	2.0	5.0	4.0	3.0	4.0	1.0	4.5	3.5	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.67	3.67	3.00	4.00	2.75
39	CAJABAMBA	4.5	5.0	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	2.5	4.0	3.7	4.5	1.0	4.0	5.0	6.0	4.50	4.33	3.50	4.10	4.00
40	CAJABAMBA	3.0	2.0	3.5	4.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.5	4.0	3.0	5.0	5.0	3.0	4.0	2.83	3.67	4.17	3.50	4.25
41	CAJABAMBA	4.5	6.0	4.0	4.0	4.0	1.5	1.0	4.0	5.0	2.7	5.0	4.0	5.0	4.0	1.0	4.83	3.17	3.33	3.85	3.50
42	CAJABAMBA	4.0	5.0	2.5	2.0	6.0	3.5	2.0	4.5	4.5	4.0	5.0	5.0	6.0	3.0	6.0	3.83	3.83	3.67	4.50	5.00
43	CAJABAMBA	4.5	5.0	4.5	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.67	4.00	2.67	4.00	4.25
44	CAJABAMBA	4.5	2.0	4.5	1.0	5.0	4.0	3.0	4.5	4.5	2.7	3.5	4.0	3.0	5.0	5.0	3.67	3.33	4.00	3.10	4.25
45	CAJABAMBA	3.0	5.0	2.0	4.0	5.0	3.0	2.0	3.5	2.5	5.0	2.5	4.0	6.0	5.0	2.0	3.33	4.00	2.67	3.75	4.25
46	CAJABAMBA	4.5	4.0	4.0	6.0	4.0	4.0	4.0	5.5	3.5	3.3	2.5	5.0	5.0	4.0	5.0	4.17	4.67	4.33	2.90	4.75
47	CAJABAMBA	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.5	3.5	5.0	5.5	3.0	6.0	3.0	3.0	4.00	3.33	4.00	5.25	3.75
48	CAJABAMBA	3.0	3.0	3.0	6.0	5.0	5.5	3.0	3.5	3.0	3.7	2.5	3.0	4.0	4.0	3.0	3.00	5.50	3.17	3.10	3.50
49	CAJABAMBA	5.0	4.0	4.5	6.0	4.0	4.0	5.0	3.5	3.0	3.7	2.5	5.0	2.0	3.0	5.0	4.50	4.67	3.83	3.10	3.75
50	CAJABAMBA	4.5	4.0	5.0	3.0	5.0	5.5	6.0	4.5	4.5	4.0	4.5	3.0	5.0	3.0	4.0	4.50	4.50	5.00	4.25	3.75
51	CAJABAMBA	3.5	5.0	4.0	6.0	6.0	5.0	4.0	4.0	2.0	4.0	1.5	3.0	5.0	6.0	4.0	4.17	5.67	3.33	2.75	4.50
52	CAJABAMBA	3.0	3.0	4.5	3.0	5.0	4.0	5.0	3.5	3.0	3.3	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	3.50	4.00	3.83	4.15	4.00
53	CAJABAMBA	5.0	3.0	3.0	2.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.5	4.7	3.0	4.0	3.0	6.0	4.0	3.67	3.67	3.50	3.85	4.25
54	CAJABAMBA	2.0	4.0	4.5	3.0	6.0	4.5	5.0	5.0	3.5	2.7	4.0	4.0	5.0	5.0	3.0	3.50	4.50	4.50	3.35	4.25
55	CAJABAMBA	4.0	5.0	3.5	3.0	6.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.7	2.5	2.0	2.0	4.0	5.0	4.17	4.33	3.00	3.60	3.25
56	CAJABAMBA	5.0	4.0	4.5	6.0	4.0	2.5	5.0	3.5	2.5	3.7	2.5	4.0	5.0	6.0	4.0	4.50	4.17	3.67	3.10	4.75
57	CAJABAMBA	3.5	3.0	3.0	3.0	4.0	4.5	4.0	3.5	2.5	4.3	5.0	3.0	6.0	6.0	3.0	3.17	3.83	3.33	4.65	4.50
58	CELENDÍN	4.0	4.0	3.5	1.0	6.0	4.0	5.0	2.5	5.0	2.7	3.5	1.0	2.0	6.0	1.0	3.83	3.67	4.17	3.10	2.50
59	CELENDÍN	2.5	3.0	3.5	3.0	2.0	4.5	3.0	3.0	4.0	4.0	6.0	6.0	4.0	4.0	3.0	3.00	3.17	3.33	5.00	4.25
60	CELENDÍN	4.5	2.0	2.5	4.0	2.0	3.0	2.0	4.0	4.5	2.0	3.5	3.0	5.0	4.0	2.0	3.00	3.00	3.50	2.75	3.50
61	CELENDÍN	2.0	4.0	3.0	3.0	5.0	3.5	1.0	4.5	1.5	5.3	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.00	3.83	2.33	3.65	3.50
62	CELENDÍN	5.5	5.0	5.0	6.0	1.0	2.5	4.0	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	5.0	4.0	5.17	3.17	4.17	4.00	3.50
63	CELENDÍN	3.5	4.0	2.5	3.0	3.0	2.5	1.0	4.5	3.0	3.3	4.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.33	2.83	2.83	3.65	2.50
64	CELENDÍN	3.0	2.0	1.5	1.0	4.0	3.0	6.0	3.0	3.5	2.3	3.0	3.0	6.0	3.0	4.0	2.17	2.67	4.17	2.65	4.00
65	CELENDÍN	3.0	4.0	2.5	4.0	3.0	4.5	3.0	3.0	3.0	3.3	3.0	5.0	4.0	1.0	4.0	3.17	3.83	3.00	3.15	3.50
66	CELENDÍN	2.0	3.0	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	3.0	1.5	2.3	3.5	4.0	4.0	1.0	4.0	2.33	2.67	2.83	2.90	3.25
67	CELENDÍN	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.5	3.0	3.0	2.5	2.7	4.0	3.0	1.0	1.0	3.0	3.67	4.17	2.83	3.35	2.00
68	CELENDÍN	4.5	3.0	2.0	4.0	4.0	2.5	4.0	3.0	4.0	2.7	3.0	6.0	5.0	5.0	3.0	3.17	3.50	3.67	2.85	4.75
69	CELENDÍN	3.0	6.0	3.0	2.0	2.0	2.0	4.0	3.5	4.5	5.3	3.5	3.0	4.0	3.0	2.0	4.00	2.00	4.00	4.40	3.00
70	CELENDÍN	2.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	4.0	4.5	4.0	3.0	2.5	6.0	2.0	4.0	3.0	2.33	2.33	4.17	2.75	3.75
71	CELENDÍN	4.0	3.0	2.5	2.0	1.0	3.5	3.0	3.0	3.0	2.7	3.5	3.0	1.0	3.0	4.0	3.17	2.17	3.00	3.10	2.75

72	CELENDÍN	3.5	4.0	3.0	2.0	5.0	1.5	5.0	3.5	5.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.50	2.83	4.50	2.50	3.25
73	CELENDÍN	3.0	5.0	3.5	5.0	1.0	4.0	4.0	2.5	4.5	3.7	3.5	5.0	3.0	5.0	4.0	3.83	3.33	3.67	3.60	4.25
74	CELENDÍN	2.5	4.0	3.0	4.0	2.0	2.5	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	1.0	5.0	3.0	4.0	3.17	2.83	4.00	4.00	3.25
75	CELENDÍN	2.5	4.0	4.5	4.0	4.0	5.0	4.0	2.0	3.5	2.7	3.0	4.0	1.0	1.0	6.0	3.67	4.33	3.17	2.85	3.00
76	CELENDÍN	2.5	2.0	4.5	4.0	1.0	3.0	5.0	3.5	5.5	2.7	3.5	3.0	3.0	5.0	4.0	3.00	2.67	4.67	3.10	3.75
77	CELENDÍN	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.5	2.0	3.5	4.0	3.7	2.5	2.0	5.0	6.0	1.0	4.00	4.17	3.17	3.10	3.50
78	CELENDÍN	5.0	1.0	1.5	4.0	4.0	2.5	4.0	3.0	4.0	3.7	3.0	3.0	4.0	1.0	2.0	2.50	3.50	3.67	3.35	2.50
79	CELENDÍN	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.0	3.3	2.0	3.0	5.0	4.0	6.0	3.33	3.00	2.67	2.65	4.50
80	CELENDÍN	4.5	2.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.5	3.0	4.3	3.0	5.0	3.0	5.0	2.0	3.50	3.67	3.83	3.65	3.75
81	CELENDÍN	3.0	3.0	2.5	1.0	4.0	1.5	3.0	3.5	2.5	2.3	4.0	5.0	2.0	1.0	5.0	2.83	2.17	3.00	3.15	3.25
82	CELENDÍN	3.0	5.0	2.5	4.0	1.0	3.0	2.0	4.5	2.0	2.7	2.5	4.0	3.0	6.0	4.0	3.50	2.67	2.83	2.60	4.25
83	CELENDÍN	4.5	1.0	5.5	5.0	2.0	3.5	1.0	3.5	3.0	4.0	3.0	2.0	6.0	5.0	3.0	3.67	3.50	2.50	3.50	4.00
84	CELENDÍN	3.5	2.0	3.0	2.0	1.0	3.0	2.0	2.5	4.0	2.7	3.0	1.0	4.0	3.0	3.0	2.83	2.00	2.83	2.85	2.75
85	CHOTA	3.5	4.0	3.5	2.0	4.0	1.5	5.0	3.0	3.0	3.0	1.5	1.0	2.0	3.0	6.0	3.67	2.50	3.67	2.25	3.00
86	CHOTA	2.5	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.0	2.5	1.0	1.7	2.0	6.0	1.0	3.0	5.0	2.17	2.33	1.83	1.85	3.75
87	CHOTA	2.5	2.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.5	2.0	2.0	2.0	1.0	1.0	1.0	2.0	2.17	3.33	2.50	2.00	1.25
88	CHOTA	2.5	1.0	4.0	2.0	2.0	4.0	2.0	3.5	2.5	4.0	2.5	2.0	3.0	6.0	2.0	2.50	2.67	2.67	3.25	3.25
89	CHOTA	2.0	1.0	4.0	3.0	3.0	1.5	2.0	2.5	2.0	2.0	1.5	3.0	2.0	1.0	3.0	2.33	2.50	2.17	1.75	2.25
90	CHOTA	4.5	2.0	3.0	6.0	3.0	3.0	2.0	3.5	3.0	2.3	2.5	2.0	3.0	1.0	3.0	3.17	4.00	2.83	2.40	2.25
91	CHOTA	2.5	4.0	2.0	3.0	1.0	4.5	1.0	3.0	2.5	4.0	1.5	3.0	5.0	3.0	1.0	2.83	2.83	2.17	2.75	3.00
92	CHOTA	2.5	3.0	2.0	3.0	1.0	3.0	1.0	1.0	3.0	2.7	2.0	1.0	3.0	2.0	6.0	2.50	2.33	1.67	2.35	3.00
93	CHOTA	2.0	2.0	3.5	6.0	3.0	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.5	1.0	5.0	1.0	1.0	2.50	4.00	1.67	2.25	2.00
94	CHOTA	3.5	4.0	3.5	2.0	2.0	1.0	3.0	3.5	5.0	2.3	3.5	4.0	3.0	2.0	3.0	3.67	1.67	3.83	2.90	3.00
95	CHOTA	2.5	5.0	2.0	1.0	3.0	3.0	2.0	1.5	2.5	3.0	3.5	3.0	3.0	5.0	2.0	3.17	2.33	2.00	3.25	3.25
96	CHOTA	3.0	6.0	3.5	4.0	2.0	2.5	1.0	3.5	3.5	2.7	4.5	2.0	5.0	3.0	4.0	4.17	2.83	2.67	3.60	3.50
97	CHOTA	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	2.0	1.0	3.5	2.0	3.0	4.0	3.0	1.0	3.0	4.0	2.17	2.33	2.17	3.50	2.75
98	CHOTA	1.0	3.0	2.5	3.0	6.0	3.5	2.0	3.0	2.0	2.0	4.5	4.0	4.0	3.0	1.0	2.17	4.17	2.33	3.25	3.00
99	CHOTA	3.0	4.0	4.5	3.0	3.0	3.5	5.0	2.0	2.0	2.3	2.0	2.0	3.0	1.0	3.0	3.83	3.17	3.00	2.15	2.25
100	CHOTA	3.0	5.0	3.5	3.0	6.0	3.5	3.0	3.5	5.5	4.7	4.0	2.0	3.0	6.0	2.0	3.83	4.17	4.00	4.35	3.25
101	CHOTA	3.0	3.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.0	2.67	2.33	2.33	3.50	2.25
102	CHOTA	3.0	1.0	4.0	5.0	1.0	2.5	1.0	1.5	3.0	1.7	1.5	3.0	3.0	1.0	5.0	2.67	2.83	1.83	1.60	3.00
103	CHOTA	4.0	5.0	4.0	3.0	2.0	3.0	1.0	3.5	4.0	2.0	3.5	5.0	1.0	3.0	1.0	4.33	2.67	2.83	2.75	2.50
104	CHOTA	3.0	3.0	4.5	2.0	3.0	4.0	4.0	3.5	3.5	2.0	1.5	4.0	3.0	4.0	3.0	3.50	3.00	3.67	1.75	3.50
105	CHOTA	3.0	2.0	2.5	3.0	3.0	2.0	2.0	1.0	4.5	2.3	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	2.50	2.67	2.50	1.65	2.75
106	CHOTA	2.5	1.0	3.0	2.0	2.0	1.0	2.0	3.0	4.5	2.3	2.0	6.0	3.0	3.0	3.0	2.17	1.67	3.17	2.15	3.75
107	CHOTA	5.5	5.0	1.5	5.0	2.0	3.5	4.0	1.0	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.00	3.50	2.00	2.50	2.75
108	CHOTA	4.0	3.0	3.5	4.0	1.0	4.5	3.0	4.5	2.5	2.3	4.5	6.0	2.0	6.0	1.0	3.50	3.17	3.33	3.40	3.75

109	CHOTA	1.5	1.0	1.0	6.0	6.0	2.5	4.0	5.0	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	2.0	1.0	1.17	4.83	3.67	2.00	2.25
110	CHOTA	3.0	1.0	2.5	6.0	2.0	3.0	1.0	5.5	2.5	3.7	2.5	4.0	3.0	5.0	3.0	2.17	3.67	3.00	3.10	3.75
111	CHOTA	4.0	2.0	1.5	6.0	2.0	4.5	3.0	3.0	3.5	3.0	2.5	3.0	1.0	3.0	2.0	2.50	4.17	3.17	2.75	2.25
112	CHOTA	3.0	1.0	2.5	1.0	2.0	2.5	5.0	3.0	2.5	2.3	2.0	5.0	6.0	5.0	1.0	2.17	1.83	3.50	2.15	4.25
113	CHOTA	3.5	3.0	2.0	2.0	4.0	2.0	1.0	3.5	1.5	2.0	2.0	1.0	2.0	6.0	3.0	2.83	2.67	2.00	2.00	3.00
114	CHOTA	5.0	5.0	3.0	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	2.5	4.0	1.0	5.0	1.0	4.33	2.67	3.33	2.75	2.75
115	CONTUMAZÁ	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	2.0	2.3	2.5	1.0	4.0	2.0	3.0	3.33	4.00	3.33	2.40	2.50
116	CONTUMAZÁ	4.0	1.0	3.5	1.0	4.0	2.5	5.0	3.5	4.0	3.0	3.5	3.0	2.0	2.0	1.0	2.83	2.50	4.17	3.25	2.00
117	CONTUMAZÁ	2.0	3.0	3.5	5.0	3.0	3.0	5.0	3.0	3.5	3.7	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.83	3.67	3.83	3.85	1.75
118	CONTUMAZÁ	1.5	2.0	3.5	6.0	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.33	4.00	3.33	2.00	3.25
119	CONTUMAZÁ	2.5	5.0	3.5	4.0	1.0	2.5	2.0	5.0	1.0	2.7	1.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.67	2.50	2.67	1.85	3.00
120	CONTUMAZÁ	2.5	3.0	3.0	3.0	5.0	3.5	1.0	2.5	4.0	2.0	2.5	1.0	2.0	4.0	3.0	2.83	3.83	2.50	2.25	2.50
121	CONTUMAZÁ	1.5	1.0	4.0	4.0	2.0	3.0	5.0	3.0	4.5	3.7	4.5	5.0	2.0	3.0	2.0	2.17	3.00	4.17	4.10	3.00
122	CONTUMAZÁ	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.5	1.0	3.5	2.0	3.3	3.0	3.0	6.0	5.0	2.0	3.33	3.83	2.17	3.15	4.00
123	CONTUMAZÁ	5.5	2.0	2.5	6.0	6.0	3.5	3.0	2.5	3.5	3.0	3.5	5.0	3.0	3.0	3.0	3.33	5.17	3.00	3.25	3.50
124	CONTUMAZÁ	2.5	4.0	3.0	3.0	3.0	3.5	4.0	3.5	3.0	2.7	5.5	2.0	1.0	6.0	2.0	3.17	3.17	3.50	4.10	2.75
125	CONTUMAZÁ	2.0	4.0	3.5	2.0	2.0	2.0	4.0	3.5	3.0	1.7	4.0	3.0	4.0	6.0	2.0	3.17	2.00	3.50	2.85	3.75
126	CONTUMAZÁ	5.5	3.0	2.5	2.0	2.0	1.5	2.0	2.0	4.0	2.3	4.5	2.0	1.0	3.0	4.0	3.67	1.83	2.67	3.40	2.50
127	CONTUMAZÁ	3.0	6.0	2.5	2.0	5.0	3.0	3.0	1.5	1.5	4.0	2.5	2.0	3.0	2.0	4.0	3.83	3.33	2.00	3.25	2.75
128	CONTUMAZÁ	3.5	2.0	5.0	2.0	2.0	4.5	4.0	4.5	3.5	4.0	4.5	3.0	2.0	1.0	3.0	3.50	2.83	4.00	4.25	2.25
129	CONTUMAZÁ	2.5	1.0	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	2.5	2.5	2.7	2.5	2.0	1.0	2.0	2.0	2.17	3.67	3.00	2.60	1.75
130	CONTUMAZÁ	5.0	6.0	3.0	1.0	1.0	4.5	4.0	3.0	3.0	1.7	2.0	2.0	3.0	4.0	2.0	4.67	2.17	3.33	1.85	2.75
131	CONTUMAZÁ	1.5	2.0	3.0	4.0	2.0	3.0	2.0	3.0	2.5	3.7	3.0	3.0	4.0	3.0	5.0	2.17	3.00	2.50	3.35	3.75
132	CONTUMAZÁ	5.0	4.0	3.0	3.0	6.0	2.5	3.0	5.0	2.5	2.7	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	4.00	3.83	3.50	2.85	2.25
133	CONTUMAZÁ	4.5	1.0	2.5	2.0	4.0	3.5	6.0	4.0	4.5	3.7	4.0	2.0	4.0	3.0	2.0	2.67	3.17	4.83	3.85	2.75
134	CONTUMAZÁ	2.5	1.0	4.5	2.0	6.0	2.5	3.0	2.5	3.0	1.7	2.5	3.0	2.0	4.0	4.0	2.67	3.50	2.83	2.10	3.25
135	CONTUMAZÁ	1.0	1.0	4.0	2.0	4.0	4.5	4.0	3.5	3.0	2.3	2.5	4.0	2.0	3.0	4.0	2.00	3.50	3.50	2.40	3.25
136	CONTUMAZÁ	4.5	3.0	2.0	6.0	3.0	4.0	2.0	5.0	2.0	2.7	2.0	2.0	3.0	6.0	4.0	3.17	4.33	3.00	2.35	3.75
137	CONTUMAZÁ	1.5	2.0	2.0	4.0	2.0	2.0	5.0	4.0	2.0	2.7	4.0	1.0	2.0	3.0	6.0	1.83	2.67	3.67	3.35	3.00
138	CONTUMAZÁ	2.0	3.0	3.5	3.0	4.0	4.0	2.0	4.0	1.5	1.7	3.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.83	3.67	2.50	2.35	3.25
139	CONTUMAZÁ	4.0	4.0	3.5	3.0	2.0	2.0	3.0	1.5	3.0	3.7	1.0	3.0	4.0	2.0	5.0	3.83	2.33	2.50	2.35	3.50
140	CONTUMAZÁ	2.5	2.0	4.0	1.0	4.0	2.5	2.0	2.5	3.5	3.0	2.5	3.0	1.0	2.0	4.0	2.83	2.50	2.67	2.75	2.50
141	CONTUMAZÁ	3.5	1.0	5.0	3.0	2.0	3.0	2.0	2.5	2.5	3.0	2.0	4.0	3.0	2.0	5.0	3.17	2.67	2.33	2.50	3.50
142	CONTUMAZÁ	2.0	4.0	3.0	1.0	2.0	2.0	2.0	2.5	3.0	2.7	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	3.00	1.67	2.50	2.85	2.75
143	CONTUMAZÁ	4.5	3.0	2.0	3.0	3.0	3.5	3.0	2.5	4.0	2.7	2.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.17	3.17	3.17	2.35	3.25
144	CONTUMAZÁ	3.0	3.0	3.5	2.0	4.0	1.5	3.0	3.0	3.5	3.3	3.5	3.0	4.0	4.0	5.0	3.17	2.50	3.17	3.40	4.00
145	CONTUMAZÁ	3.0	4.0	4.5	2.0	3.0	3.5	4.0	4.0	4.5	4.0	2.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.83	2.83	4.17	3.00	2.75

146	CONTUMAZÁ	4.0	2.0	3.5	2.0	4.0	4.5	3.0	4.5	3.5	3.0	2.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.17	3.50	3.67	2.50	3.00
147	CONTUMAZÁ	3.5	4.0	3.5	2.0	4.0	3.0	4.0	3.5	2.0	2.7	1.5	1.0	4.0	1.0	3.0	3.67	3.00	3.17	2.10	2.25
148	CONTUMAZÁ	2.5	1.0	2.0	1.0	5.0	3.0	2.0	2.0	4.0	2.3	2.0	4.0	2.0	5.0	3.0	1.83	3.00	2.67	2.15	3.50
149	CONTUMAZÁ	2.5	2.0	4.0	1.0	2.0	3.0	5.0	4.0	2.5	2.3	4.0	1.0	4.0	4.0	3.0	2.83	2.00	3.83	3.15	3.00
150	CONTUMAZÁ	3.5	2.0	3.5	1.0	5.0	2.5	3.0	1.5	3.5	3.3	4.0	3.0	4.0	1.0	2.0	3.00	2.83	2.67	3.65	2.50
151	CONTUMAZÁ	2.0	2.0	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	1.5	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	4.0	2.33	2.67	3.17	3.50	3.50
152	CONTUMAZÁ	3.0	3.0	5.5	3.0	3.0	4.5	5.0	4.0	3.0	3.0	2.5	2.0	4.0	4.0	2.0	3.83	3.50	4.00	2.75	3.00
153	CONTUMAZÁ	4.5	4.0	2.5	2.0	3.0	3.5	3.0	4.0	3.0	2.7	3.0	6.0	1.0	2.0	2.0	3.67	2.83	3.33	2.85	2.75
154	CONTUMAZÁ	1.5	4.0	3.5	6.0	2.0	2.5	4.0	3.5	3.0	3.0	2.5	2.0	3.0	2.0	1.0	3.00	3.50	3.50	2.75	2.00
155	CONTUMAZÁ	3.5	1.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	5.0	3.0	2.5	2.0	3.0	3.0	3.0	2.50	3.00	3.33	2.75	2.75
156	CONTUMAZÁ	2.0	5.0	2.5	4.0	5.0	2.0	4.0	2.5	2.0	3.3	3.5	3.0	4.0	1.0	3.0	3.17	3.67	2.83	3.40	2.75
157	CONTUMAZÁ	2.5	4.0	3.0	3.0	4.0	2.5	1.0	3.5	4.0	1.7	4.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.17	3.17	2.83	2.85	3.00
158	CONTUMAZÁ	2.5	4.0	3.0	4.0	1.0	4.0	4.0	1.5	4.0	3.7	4.5	3.0	4.0	3.0	2.0	3.17	3.00	3.17	4.10	3.00
159	CONTUMAZÁ	1.5	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.0	4.0	3.5	2.0	3.0	2.0	2.0	2.83	3.00	4.00	3.75	2.25
160	CONTUMAZÁ	3.0	6.0	3.5	4.0	3.0	3.0	5.0	2.5	4.5	3.3	3.0	6.0	2.0	4.0	5.0	4.17	3.33	4.00	3.15	4.25
161	CONTUMAZÁ	3.0	2.0	2.5	2.0	6.0	3.0	3.0	4.0	3.5	2.7	3.0	2.0	3.0	6.0	3.0	2.50	3.67	3.50	2.85	3.50
162	CUTERVO	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.5	3.0	4.7	3.0	4.0	6.0	3.0	4.0	4.67	3.33	4.17	3.85	4.25
163	CUTERVO	2.0	3.0	4.0	3.0	2.0	5.0	6.0	3.5	4.5	2.7	5.5	3.0	2.0	4.0	5.0	3.00	3.33	4.67	4.10	3.50
164	CUTERVO	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	5.0	3.0	3.5	3.5	3.0	3.5	4.0	5.0	4.0	6.0	3.33	3.33	3.33	3.25	4.75
165	CUTERVO	5.0	6.0	2.5	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	2.5	3.0	3.0	3.0	6.0	4.0	6.0	4.50	4.33	3.17	3.00	4.75
166	CUTERVO	3.5	3.0	3.0	5.0	5.0	5.5	5.0	3.5	3.0	3.3	3.5	4.0	3.0	4.0	3.0	3.17	5.17	3.83	3.40	3.50
167	CUTERVO	3.0	2.0	5.5	3.0	1.0	4.0	3.0	2.0	4.0	2.7	4.5	3.0	3.0	3.0	1.0	3.50	2.67	3.00	3.60	2.50
168	CUTERVO	1.5	5.0	2.0	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	3.0	3.0	5.0	3.0	6.0	1.0	5.0	2.83	3.67	4.00	4.00	3.75
169	CUTERVO	5.0	1.0	3.5	3.0	3.0	4.5	3.0	4.0	4.0	5.0	3.5	4.0	3.0	4.0	4.0	3.17	3.50	3.67	4.25	3.75
170	CUTERVO	2.5	3.0	5.0	6.0	6.0	3.0	3.0	3.5	2.5	2.7	3.5	4.0	5.0	3.0	2.0	3.50	5.00	3.00	3.10	3.50
171	CUTERVO	3.5	6.0	2.0	2.0	5.0	5.5	3.0	3.5	2.0	4.3	5.5	4.0	6.0	3.0	4.0	3.83	4.17	2.83	4.90	4.25
172	CUTERVO	3.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	6.0	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	6.0	4.0	2.0	3.33	5.00	5.33	3.50	3.75
173	CUTERVO	5.5	3.0	2.0	6.0	5.0	3.5	3.0	3.0	4.5	3.0	3.5	3.0	5.0	3.0	5.0	3.50	4.83	3.50	3.25	4.00
174	CUTERVO	4.5	3.0	3.0	5.0	2.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.7	2.0	2.0	3.0	6.0	5.0	3.50	3.33	4.33	3.35	4.00
175	CUTERVO	3.0	3.0	4.5	5.0	5.0	4.5	5.0	3.0	4.5	4.0	2.5	5.0	4.0	4.0	5.0	3.50	4.83	4.17	3.25	4.50
176	CUTERVO	3.5	3.0	3.5	2.0	4.0	4.0	5.0	2.5	2.5	2.7	3.5	1.0	4.0	4.0	6.0	3.33	3.33	3.33	3.10	3.75
177	CUTERVO	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.5	5.0	4.0	4.0	3.3	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.67	3.17	4.33	3.15	3.50
178	CUTERVO	4.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.5	3.0	4.0	2.5	2.7	5.0	3.0	2.0	4.0	3.0	3.33	4.17	3.17	3.85	3.00
179	CUTERVO	3.0	6.0	3.5	3.0	5.0	4.0	6.0	5.5	3.0	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	5.0	4.17	4.00	4.83	3.50	3.50
180	CUTERVO	2.5	5.0	4.0	3.0	1.0	5.5	6.0	5.5	4.0	4.0	3.0	4.0	6.0	5.0	2.0	3.83	3.17	5.17	3.50	4.25
181	CUTERVO	3.0	2.0	4.5	4.0	5.0	3.5	1.0	4.0	1.5	3.7	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.17	4.17	2.17	3.85	3.25
182	CUTERVO	2.5	3.0	4.0	1.0	5.0	4.5	5.0	5.0	3.0	4.0	6.0	3.0	2.0	3.0	4.0	3.17	3.50	4.33	5.00	3.00

183	CUTERVO	4.0	6.0	5.5	5.0	6.0	4.0	3.0	5.5	5.5	5.3	3.5	6.0	5.0	3.0	5.0	5.17	5.00	4.67	4.40	4.75
184	CUTERVO	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.5	5.0	4.0	4.0	5.0	1.0	3.0	4.00	4.33	5.17	4.50	3.25
185	CUTERVO	5.5	3.0	3.5	4.0	4.0	3.5	3.0	4.0	2.5	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.00	3.83	3.17	3.50	4.00
186	CUTERVO	3.5	5.0	4.5	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.5	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	1.0	4.33	3.33	3.50	4.00	3.25
187	CUTERVO	4.5	1.0	3.5	3.0	3.0	4.5	4.0	4.5	5.5	3.0	1.0	2.0	5.0	5.0	5.0	3.00	3.50	4.67	2.00	4.25
188	CUTERVO	3.0	6.0	3.5	5.0	1.0	4.0	3.0	3.5	4.0	4.0	2.0	5.0	4.0	2.0	2.0	4.17	3.33	3.50	3.00	3.25
189	CUTERVO	4.5	2.0	4.0	3.0	3.0	2.5	3.0	5.0	4.5	4.7	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.50	2.83	4.17	4.85	4.00
190	CUTERVO	2.5	4.0	5.5	5.0	4.0	3.0	3.0	5.5	3.0	4.7	3.0	2.0	4.0	6.0	3.0	4.00	4.00	3.83	3.85	3.75
191	CUTERVO	3.5	5.0	4.5	3.0	5.0	3.5	5.0	5.5	4.5	3.0	4.0	2.0	4.0	2.0	3.0	4.33	3.83	5.00	3.50	2.75
192	CUTERVO	2.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.5	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.33	3.33	3.83	4.50	3.25
193	CUTERVO	4.5	3.0	4.5	4.0	1.0	4.5	5.0	5.0	4.0	2.7	3.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.00	3.17	4.67	2.85	3.75
194	CUTERVO	3.0	4.0	3.5	2.0	4.0	5.0	5.0	5.0	2.5	4.0	4.5	3.0	6.0	2.0	4.0	3.50	3.67	4.17	4.25	3.75
195	CUTERVO	2.5	6.0	3.5	6.0	3.0	4.0	2.0	5.5	4.5	4.0	3.5	3.0	5.0	3.0	4.0	4.00	4.33	4.00	3.75	3.75
196	CUTERVO	3.5	1.0	5.0	5.0	4.0	5.5	6.0	2.0	4.5	4.0	5.0	6.0	6.0	4.0	3.0	3.17	4.83	4.17	4.50	4.75
197	CUTERVO	3.5	6.0	4.5	3.0	6.0	2.5	3.0	2.0	3.5	4.0	3.5	3.0	5.0	3.0	4.0	4.67	3.83	2.83	3.75	3.75
198	CUTERVO	5.0	6.0	4.0	3.0	6.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	6.0	5.0	6.0	4.0	5.00	4.00	3.00	3.50	5.25
199	CUTERVO	3.0	1.0	3.5	5.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.50	4.67	3.33	4.50	3.50
200	CUTERVO	3.5	3.0	3.0	6.0	2.0	2.0	4.0	4.5	4.0	4.3	4.0	3.0	6.0	2.0	4.0	3.17	3.33	4.17	4.15	3.75
201	CUTERVO	3.5	3.0	3.5	3.0	5.0	4.0	3.0	5.5	3.5	3.3	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	3.33	4.00	4.00	3.65	3.50
202	CUTERVO	4.5	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	2.0	3.0	5.5	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.83	3.33	3.50	3.50	4.75
203	CUTERVO	3.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.5	2.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	5.0	4.0	6.0	3.67	3.50	3.00	3.00	4.50
204	CUTERVO	5.0	3.0	3.0	1.0	6.0	4.5	5.0	4.0	4.0	4.7	3.5	5.0	3.0	6.0	3.0	3.67	3.83	4.33	4.10	4.25
205	CUTERVO	3.5	2.0	3.0	2.0	1.0	2.5	3.0	4.5	4.5	3.3	4.0	5.0	2.0	3.0	5.0	2.83	1.83	4.00	3.65	3.75
206	CUTERVO	4.0	3.0	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.5	4.0	3.5	2.0	3.0	4.0	5.0	4.00	3.33	3.17	3.75	3.50
207	CUTERVO	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.5	4.3	4.0	6.0	5.0	6.0	4.0	3.67	3.00	3.83	4.15	5.25
208	CUTERVO	4.5	3.0	3.5	6.0	2.0	4.0	3.0	3.5	2.5	3.7	3.5	3.0	3.0	5.0	5.0	3.67	4.00	3.00	3.60	4.00
209	CUTERVO	3.0	4.0	3.0	3.0	6.0	6.0	2.0	5.0	5.0	2.7	5.0	4.0	1.0	3.0	3.0	3.33	5.00	4.00	3.85	2.75
210	CUTERVO	3.5	3.0	3.0	5.0	6.0	2.5	3.0	2.5	4.0	3.3	4.0	4.0	6.0	3.0	6.0	3.17	4.50	3.17	3.65	4.75
211	CUTERVO	3.0	2.0	4.0	5.0	5.0	5.5	3.0	5.0	4.0	2.7	3.5	4.0	3.0	5.0	2.0	3.00	5.17	4.00	3.10	3.50
212	CUTERVO	2.5	2.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.5	3.0	3.3	4.0	2.0	5.0	6.0	5.0	2.83	3.33	2.83	3.65	4.50
213	CUTERVO	4.0	5.0	4.5	4.0	4.0	4.0	4.0	3.5	5.0	3.0	3.5	6.0	4.0	4.0	1.0	4.50	4.00	4.17	3.25	3.75
214	CUTERVO	3.5	5.0	3.0	3.0	6.0	4.5	5.0	3.0	3.5	4.7	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.83	4.50	3.83	4.35	2.75
215	CUTERVO	5.5	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.5	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.17	3.67	3.17	4.50	4.25
216	CUTERVO	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.5	4.0	4.5	2.5	4.7	5.0	6.0	5.0	6.0	5.0	3.00	4.17	3.67	4.85	5.50
217	CUTERVO	6.0	4.0	3.0	6.0	3.0	2.0	5.0	4.5	2.5	4.3	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.33	3.67	4.00	4.65	4.50
218	CUTERVO	2.0	3.0	3.5	6.0	3.0	2.0	3.0	2.5	4.0	3.3	3.0	3.0	5.0	5.0	4.0	2.83	3.67	3.17	3.15	4.25
219	CUTERVO	3.0	4.0	4.5	3.0	5.0	4.5	5.0	3.0	5.0	3.3	2.5	6.0	5.0	6.0	3.0	3.83	4.17	4.33	2.90	5.00

220	CUTERVO	3.0	3.0	5.5	3.0	3.0	3.5	4.0	4.0	3.5	3.3	2.5	3.0	4.0	2.0	2.0	3.83	3.17	3.83	2.90	2.75
221	CUTERVO	4.5	3.0	4.5	4.0	3.0	4.5	3.0	4.0	4.5	4.3	3.5	5.0	6.0	1.0	3.0	4.00	3.83	3.83	3.90	3.75
222	CUTERVO	5.5	6.0	4.5	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.5	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	2.0	5.33	4.00	4.17	4.50	3.50
223	CUTERVO	3.5	4.0	3.0	4.0	6.0	4.5	5.0	5.0	3.5	4.0	3.5	2.0	5.0	5.0	2.0	3.50	4.83	4.50	3.75	3.50
224	CUTERVO	5.5	2.0	3.5	5.0	3.0	4.0	1.0	3.5	3.5	5.0	3.0	1.0	6.0	2.0	5.0	3.67	4.00	2.67	4.00	3.50
225	CUTERVO	4.0	3.0	1.5	5.0	6.0	4.0	4.0	4.5	5.0	2.3	2.0	6.0	3.0	5.0	3.0	2.83	5.00	4.50	2.15	4.25
226	CUTERVO	4.0	3.0	3.0	5.0	6.0	3.0	5.0	4.0	3.5	3.3	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.33	4.67	4.17	3.15	3.50
227	CUTERVO	3.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.5	4.0	3.7	4.0	3.0	3.0	5.0	3.0	3.33	4.67	4.17	3.85	3.50
228	CUTERVO	3.0	3.0	4.5	2.0	5.0	2.5	4.0	3.0	2.5	3.3	3.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.50	3.17	3.17	3.15	3.00
229	CUTERVO	4.0	3.0	5.5	3.0	1.0	3.0	4.0	1.0	2.5	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.17	2.33	2.50	4.50	4.25
230	CUTERVO	4.0	3.0	4.0	6.0	4.0	3.5	5.0	4.5	3.0	2.3	3.5	6.0	5.0	3.0	5.0	3.67	4.50	4.17	2.90	4.75
231	HUALGAYOC	5.0	5.0	5.0	4.0	6.0	3.5	4.0	5.0	5.0	3.7	3.5	4.0	4.0	3.0	3.0	5.00	4.50	4.67	3.60	3.50
232	HUALGAYOC	4.5	3.0	3.0	6.0	6.0	5.0	5.0	4.5	5.0	5.7	4.0	6.0	5.0	5.0	6.0	3.50	5.67	4.83	4.85	5.50
233	HUALGAYOC	5.0	4.0	4.5	5.0	2.0	3.0	5.0	4.0	3.5	3.7	5.0	5.0	6.0	2.0	5.0	4.50	3.33	4.17	4.35	4.50
234	HUALGAYOC	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.7	4.5	4.0	6.0	5.0	6.0	5.17	5.00	3.67	4.60	5.25
235	HUALGAYOC	4.5	5.0	5.0	5.0	6.0	5.5	5.0	5.5	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	6.0	6.0	4.83	5.50	5.17	5.00	5.25
236	HUALGAYOC	3.0	3.0	5.0	3.0	6.0	6.0	5.0	5.5	5.5	4.0	5.0	2.0	5.0	2.0	4.0	3.67	5.00	5.33	4.50	3.25
237	HUALGAYOC	5.0	4.0	4.5	2.0	6.0	4.0	5.0	4.0	5.5	4.0	4.5	4.0	6.0	4.0	6.0	4.50	4.00	4.83	4.25	5.00
238	HUALGAYOC	5.0	5.0	4.5	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.5	6.0	4.5	4.0	6.0	2.0	5.0	4.83	4.67	4.83	5.25	4.25
239	HUALGAYOC	4.5	4.0	4.5	5.0	2.0	4.5	5.0	5.0	5.0	4.7	4.0	5.0	6.0	4.0	3.0	4.33	3.83	5.00	4.35	4.50
240	HUALGAYOC	4.5	6.0	4.5	5.0	5.0	5.0	6.0	4.5	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.00	5.00	4.83	5.00	5.00
241	HUALGAYOC	5.5	5.0	5.5	5.0	5.0	5.0	4.0	2.5	4.5	5.3	4.5	3.0	2.0	5.0	6.0	5.33	5.00	3.67	4.90	4.00
242	HUALGAYOC	5.0	5.0	2.5	5.0	2.0	5.5	4.0	4.5	5.0	5.3	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.17	4.17	4.50	5.15	3.75
243	HUALGAYOC	3.0	5.0	3.5	5.0	5.0	5.0	5.0	2.5	5.0	5.3	5.5	6.0	4.0	6.0	5.0	3.83	5.00	4.17	5.40	5.25
244	HUALGAYOC	6.0	6.0	6.0	3.0	4.0	4.5	6.0	4.0	4.0	4.3	5.5	4.0	5.0	4.0	4.0	6.00	3.83	4.67	4.90	4.25
245	HUALGAYOC	4.5	5.0	5.5	2.0	3.0	3.5	5.0	6.0	5.0	4.7	4.0	6.0	5.0	5.0	4.0	5.00	2.83	5.33	4.35	5.00
246	HUALGAYOC	6.0	6.0	5.5	4.0	5.0	5.5	5.0	4.0	5.0	4.3	5.0	5.0	6.0	5.0	5.0	5.83	4.83	4.67	4.65	5.25
247	HUALGAYOC	5.0	2.0	5.0	4.0	4.0	5.5	6.0	4.5	5.0	4.0	3.0	6.0	4.0	5.0	6.0	4.00	4.50	5.17	3.50	5.25
248	HUALGAYOC	4.5	4.0	5.5	5.0	6.0	4.5	5.0	3.5	5.5	4.7	5.5	4.0	4.0	4.0	6.0	4.67	5.17	4.67	5.10	4.50
249	HUALGAYOC	5.0	1.0	5.0	4.0	4.0	5.0	2.0	3.5	4.5	5.3	4.5	3.0	3.0	6.0	5.0	3.67	4.33	3.33	4.90	4.25
250	HUALGAYOC	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.5	4.0	4.5	5.0	5.3	5.0	5.0	6.0	6.0	4.0	4.67	5.17	4.50	5.15	5.25
251	HUALGAYOC	2.5	5.0	5.0	4.0	4.0	4.5	6.0	3.0	4.0	4.3	4.5	6.0	6.0	5.0	6.0	4.17	4.17	4.33	4.40	5.75
252	HUALGAYOC	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	6.0	4.0	4.5	4.0	4.0	5.0	2.0	5.0	6.0	3.67	4.33	4.83	4.00	4.50
253	HUALGAYOC	6.0	6.0	4.5	6.0	3.0	3.0	5.0	5.5	5.5	3.0	5.5	5.0	4.0	5.0	5.0	5.50	4.00	5.33	4.25	4.75
254	HUALGAYOC	4.0	5.0	5.5	3.0	4.0	5.5	5.0	4.5	5.0	3.7	5.5	6.0	4.0	4.0	4.0	4.83	4.17	4.83	4.60	4.50
255	HUALGAYOC	4.0	5.0	5.0	6.0	2.0	5.5	6.0	3.5	4.5	5.0	5.0	2.0	2.0	5.0	6.0	4.67	4.50	4.67	5.00	3.75
256	HUALGAYOC	5.5	6.0	5.5	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.3	5.0	6.0	1.0	6.0	2.0	5.67	4.00	5.00	4.65	3.75

257	HUALGAYOC	4.5	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.5	5.0	4.5	5.0	4.0	5.0	6.0	4.50	4.67	5.17	4.75	5.00
258	JAÉN	2.5	3.0	4.0	5.0	3.0	3.5	4.0	4.0	3.5	3.7	3.5	4.0	4.0	6.0	4.0	3.17	3.83	3.83	3.60	4.50
259	JAÉN	4.0	4.0	5.5	5.0	4.0	4.0	6.0	4.0	5.0	4.0	3.5	3.0	3.0	6.0	3.0	4.50	4.33	5.00	3.75	3.75
260	JAÉN	3.5	4.0	4.0	5.0	6.0	4.0	4.0	3.5	3.0	4.3	4.0	6.0	3.0	3.0	3.0	3.83	5.00	3.50	4.15	3.75
261	JAÉN	4.0	5.0	6.0	6.0	4.0	4.5	2.0	4.0	3.5	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	1.0	5.00	4.83	3.17	3.00	2.25
262	JAÉN	2.5	3.0	2.5	4.0	3.0	3.5	3.0	3.5	4.5	4.0	4.5	4.0	6.0	3.0	3.0	2.67	3.50	3.67	4.25	4.00
263	JAÉN	3.5	4.0	3.0	1.0	4.0	4.5	5.0	5.0	4.0	4.0	4.5	4.0	5.0	3.0	6.0	3.50	3.17	4.67	4.25	4.50
264	JAÉN	3.5	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.5	1.5	4.0	3.5	5.0	1.0	3.0	3.0	3.83	4.00	3.33	3.75	3.00
265	JAÉN	5.0	4.0	3.0	6.0	6.0	4.5	3.0	3.5	4.5	4.3	4.0	3.0	5.0	5.0	1.0	4.00	5.50	3.67	4.15	3.50
266	JAÉN	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.5	4.5	4.3	2.0	6.0	6.0	5.0	4.0	4.33	3.67	4.33	3.15	5.25
267	JAÉN	2.0	6.0	4.0	2.0	4.0	3.5	4.0	2.0	3.5	3.0	3.0	5.0	6.0	3.0	2.0	4.00	3.17	3.17	3.00	4.00
268	JAÉN	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.0	3.0	4.5	2.5	3.7	3.5	5.0	6.0	4.0	5.0	3.00	3.33	3.33	3.60	5.00
269	JAÉN	5.5	2.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.5	3.0	4.0	4.0	2.0	5.0	5.0	4.17	4.00	3.17	3.50	4.00
270	JAÉN	2.0	2.0	5.5	5.0	4.0	3.0	4.0	2.5	2.5	3.7	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.17	4.00	3.00	4.35	4.25
271	JAÉN	5.0	3.0	2.5	5.0	1.0	4.5	3.0	1.5	4.0	3.7	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	3.50	3.50	2.83	2.85	3.50
272	JAÉN	3.5	4.0	4.0	1.0	5.0	2.5	3.0	3.5	2.5	4.7	4.5	3.0	5.0	2.0	4.0	3.83	2.83	3.00	4.60	3.50
273	JAÉN	3.0	6.0	4.0	3.0	3.0	4.0	2.0	4.5	4.0	5.0	5.0	6.0	2.0	4.0	3.0	4.33	3.33	3.50	5.00	3.75
274	JAÉN	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	4.0	6.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	2.0	4.00	4.00	4.67	3.50	3.75
275	JAÉN	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.5	2.0	2.5	5.0	4.0	4.5	3.0	5.0	1.0	4.0	3.67	4.83	3.17	4.25	3.25
276	JAÉN	4.5	2.0	3.0	3.0	2.0	5.0	4.0	3.5	3.0	3.7	1.0	5.0	4.0	1.0	3.0	3.17	3.33	3.50	2.35	3.25
277	JAÉN	3.5	4.0	4.0	4.0	2.0	2.5	4.0	2.0	4.0	2.7	3.0	5.0	2.0	3.0	2.0	3.83	2.83	3.33	2.85	3.00
278	SAN IGNACIO	3.5	5.0	2.0	1.0	6.0	2.5	4.0	3.0	3.0	3.7	2.0	4.0	5.0	6.0	4.0	3.50	3.17	3.33	2.85	4.75
279	SAN IGNACIO	4.0	4.0	3.5	4.0	4.0	1.5	2.0	2.0	2.0	2.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.83	3.17	2.00	3.00	3.75
280	SAN IGNACIO	4.0	4.0	5.5	4.0	1.0	1.5	2.0	3.5	4.5	3.3	3.5	2.0	2.0	2.0	3.0	4.50	2.17	3.33	3.40	2.25
281	SAN IGNACIO	4.5	1.0	4.5	4.0	3.0	4.0	2.0	1.5	3.5	2.7	4.0	5.0	1.0	3.0	3.0	3.33	3.67	2.33	3.35	3.00
282	SAN IGNACIO	2.5	2.0	4.5	4.0	2.0	3.5	2.0	4.5	5.5	2.7	3.0	2.0	4.0	3.0	5.0	3.00	3.17	4.00	2.85	3.50
283	SAN IGNACIO	3.0	2.0	4.0	3.0	3.0	2.0	6.0	2.5	5.0	2.0	2.5	2.0	6.0	3.0	1.0	3.00	2.67	4.50	2.25	3.00
284	SAN IGNACIO	2.0	2.0	1.5	3.0	4.0	2.0	2.0	4.5	3.0	3.0	2.5	3.0	4.0	2.0	1.0	1.83	3.00	3.17	2.75	2.50
285	SAN IGNACIO	3.0	1.0	2.5	4.0	3.0	3.5	3.0	3.0	2.0	3.0	1.0	2.0	3.0	4.0	4.0	2.17	3.50	2.67	2.00	3.25
286	SAN IGNACIO	1.5	2.0	1.5	2.0	2.0	3.0	3.0	2.5	2.5	2.0	3.5	4.0	4.0	1.0	2.0	1.67	2.33	2.67	2.75	2.75
287	SAN IGNACIO	2.0	4.0	1.5	5.0	2.0	1.5	4.0	3.0	1.5	1.7	2.0	2.0	4.0	5.0	1.0	2.50	2.83	2.83	1.85	3.00
288	SAN IGNACIO	4.5	1.0	5.0	3.0	2.0	3.0	1.0	4.5	4.5	4.3	1.5	1.0	2.0	1.0	2.0	3.50	2.67	3.33	2.90	1.50
289	SAN IGNACIO	4.0	3.0	4.0	4.0	2.0	3.5	4.0	2.5	3.0	3.3	2.5	3.0	3.0	4.0	1.0	3.67	3.17	3.17	2.90	2.75
290	SAN IGNACIO	2.5	3.0	5.0	4.0	4.0	2.5	6.0	3.5	4.0	2.3	1.5	3.0	3.0	4.0	2.0	3.50	3.50	4.50	1.90	3.00
291	SAN IGNACIO	2.0	5.0	3.5	3.0	4.0	4.5	3.0	2.0	4.5	2.0	3.0	5.0	3.0	2.0	4.0	3.50	3.83	3.17	2.50	3.50
292	SAN IGNACIO	4.0	3.0	3.5	2.0	1.0	3.0	2.0	2.5	2.5	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	1.0	3.50	2.00	2.33	3.00	2.25
293	SAN IGNACIO	1.5	2.0	5.0	5.0	3.0	1.5	1.0	4.0	4.5	2.3	4.0	5.0	2.0	4.0	2.0	2.83	3.17	3.17	3.15	3.25

294	SAN IGNACIO	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	2.5	6.0	1.0	5.0	2.3	2.5	6.0	3.0	1.0	1.0	3.33	3.17	4.00	2.40	2.75
295	SAN IGNACIO	2.0	3.0	3.0	2.0	4.0	2.5	6.0	2.5	2.5	3.0	3.0	5.0	3.0	3.0	6.0	2.67	2.83	3.67	3.00	4.25
296	SAN IGNACIO	3.0	3.0	1.5	3.0	4.0	4.0	2.0	3.5	4.0	3.7	3.0	1.0	3.0	3.0	4.0	2.50	3.67	3.17	3.35	2.75
297	SAN IGNACIO	4.5	5.0	2.0	5.0	3.0	3.0	2.0	3.5	3.0	3.3	4.0	3.0	3.0	1.0	4.0	3.83	3.67	2.83	3.65	2.75
298	SAN IGNACIO	2.0	1.0	4.0	1.0	1.0	3.0	4.0	2.5	4.5	2.3	2.5	3.0	4.0	2.0	4.0	2.33	1.67	3.67	2.40	3.25
299	SAN IGNACIO	3.0	1.0	4.5	2.0	6.0	4.5	2.0	4.0	3.5	2.3	1.5	4.0	2.0	4.0	2.0	2.83	4.17	3.17	1.90	3.00
300	SAN IGNACIO	3.5	4.0	4.5	3.0	2.0	3.5	3.0	3.0	2.0	2.7	3.5	2.0	2.0	2.0	3.0	4.00	2.83	2.67	3.10	2.25
301	SAN IGNACIO	2.5	6.0	5.0	4.0	4.0	2.0	3.0	5.0	2.5	3.3	2.5	1.0	3.0	5.0	5.0	4.50	3.33	3.50	2.90	3.50
302	SAN IGNACIO	4.5	4.0	1.5	4.0	3.0	2.5	2.0	5.0	3.5	2.7	2.5	5.0	4.0	2.0	4.0	3.33	3.17	3.50	2.60	3.75
303	SAN IGNACIO	1.5	6.0	2.5	2.0	1.0	3.0	2.0	2.5	5.0	2.7	3.0	2.0	3.0	2.0	3.0	3.33	2.00	3.17	2.85	2.50
304	SAN IGNACIO	4.5	3.0	1.5	3.0	1.0	2.5	2.0	2.0	3.5	2.7	2.5	3.0	3.0	2.0	2.0	3.00	2.17	2.50	2.60	2.50
305	SAN IGNACIO	1.5	3.0	3.0	4.0	2.0	5.0	1.0	5.0	2.5	2.0	4.0	2.0	2.0	2.0	3.0	2.50	3.67	2.83	3.00	2.25
306	SAN IGNACIO	3.5	2.0	3.5	3.0	5.0	3.0	3.0	3.5	4.5	3.0	1.5	4.0	4.0	2.0	3.0	3.00	3.67	3.67	2.25	3.25
307	SAN IGNACIO	4.5	2.0	3.5	1.0	2.0	4.0	2.0	1.5	3.5	2.3	2.0	4.0	3.0	2.0	3.0	3.33	2.33	2.33	2.15	3.00
308	SAN IGNACIO	4.5	2.0	3.0	2.0	3.0	1.5	3.0	2.0	4.5	3.0	1.5	4.0	4.0	4.0	5.0	3.17	2.17	3.17	2.25	4.25
309	SAN IGNACIO	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	3.0	4.0	2.0	2.0	2.0	2.5	2.0	3.0	4.0	5.0	2.67	3.67	2.67	2.25	3.50
310	SAN IGNACIO	2.5	1.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	2.5	3.5	3.0	2.5	3.0	3.0	3.0	2.0	2.50	3.00	3.00	2.75	2.75
311	SAN IGNACIO	2.5	3.0	3.5	4.0	4.0	2.0	4.0	1.5	4.0	3.0	3.5	1.0	4.0	3.0	2.0	3.00	3.33	3.17	3.25	2.50
312	SAN IGNACIO	3.0	3.0	3.5	1.0	2.0	3.5	2.0	4.0	3.5	4.0	1.5	1.0	1.0	2.0	4.0	3.17	2.17	3.17	2.75	2.00
313	SAN IGNACIO	3.0	5.0	2.5	4.0	1.0	3.0	4.0	2.5	4.0	4.3	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.50	2.67	3.50	3.15	3.00
314	SAN IGNACIO	2.5	3.0	4.5	4.0	4.0	3.5	2.0	2.5	2.5	3.0	1.5	1.0	2.0	3.0	6.0	3.33	3.83	2.33	2.25	3.00
315	SAN IGNACIO	5.5	4.0	2.5	2.0	3.0	3.5	2.0	2.0	3.5	4.0	2.0	2.0	3.0	1.0	3.0	4.00	2.83	2.50	3.00	2.25
316	SAN IGNACIO	2.0	4.0	4.0	4.0	2.0	1.0	2.0	2.0	2.0	3.3	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.33	2.33	2.00	3.15	4.00
317	SAN IGNACIO	1.5	6.0	4.0	1.0	2.0	2.0	1.0	6.0	5.0	2.0	2.5	4.0	4.0	4.0	4.0	3.83	1.67	4.00	2.25	4.00
318	SAN IGNACIO	3.0	4.0	3.0	4.0	1.0	4.0	1.0	3.5	2.0	3.3	4.0	1.0	6.0	2.0	4.0	3.33	3.00	2.17	3.65	3.25
319	SAN IGNACIO	3.0	4.0	1.0	2.0	4.0	5.0	3.0	2.0	2.0	2.0	1.5	3.0	4.0	6.0	3.0	2.67	3.67	2.33	1.75	4.00
320	SAN IGNACIO	2.5	1.0	4.5	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	2.7	3.0	1.0	3.0	1.0	2.0	2.67	3.33	2.67	2.85	1.75
321	SAN IGNACIO	3.5	4.0	3.0	1.0	3.0	2.5	2.0	2.5	3.5	2.0	2.5	2.0	2.0	4.0	3.0	3.50	2.17	2.67	2.25	2.75
322	SAN IGNACIO	4.0	1.0	5.0	3.0	3.0	4.0	6.0	3.5	1.5	3.0	3.0	5.0	3.0	2.0	6.0	3.33	3.33	3.67	3.00	4.00
323	SAN IGNACIO	2.5	3.0	3.0	1.0	2.0	4.0	4.0	2.5	2.5	4.0	3.5	1.0	1.0	6.0	4.0	2.83	2.33	3.00	3.75	3.00
324	SAN IGNACIO	1.5	2.0	1.5	3.0	4.0	3.5	1.0	2.0	2.0	3.0	2.5	2.0	3.0	5.0	4.0	1.67	3.50	1.67	2.75	3.50
325	SAN IGNACIO	1.0	2.0	2.0	3.0	4.0	2.5	1.0	2.5	1.5	3.3	2.0	1.0	2.0	3.0	5.0	1.67	3.17	1.67	2.65	2.75
326	SAN IGNACIO	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.5	2.5	2.0	3.0	3.0	3.0	1.0	2.0	3.00	2.67	2.00	2.50	2.25
327	SAN IGNACIO	1.0	3.0	2.5	3.0	5.0	4.5	3.0	2.5	3.5	2.3	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	2.17	4.17	3.00	3.15	4.00
328	SAN IGNACIO	5.0	2.0	2.5	5.0	3.0	4.0	2.0	3.0	1.5	2.0	3.0	4.0	1.0	2.0	4.0	3.17	4.00	2.17	2.50	2.75
329	SAN IGNACIO	2.5	2.0	3.0	4.0	2.0	2.0	1.0	2.5	4.0	4.3	3.5	3.0	4.0	2.0	1.0	2.50	2.67	2.50	3.90	2.50
330	SAN IGNACIO	3.0	4.0	3.5	5.0	3.0	3.5	5.0	2.5	2.5	3.7	2.0	5.0	1.0	2.0	1.0	3.50	3.83	3.33	2.85	2.25

331	SAN IGNACIO	2.5	5.0	3.0	4.0	2.0	2.5	2.0	2.0	2.0	2.7	4.0	1.0	2.0	3.0	5.0	3.50	2.83	2.00	3.35	2.75
332	SAN IGNACIO	2.0	3.0	1.5	5.0	5.0	3.5	5.0	4.0	4.5	2.7	3.0	4.0	1.0	4.0	3.0	2.17	4.50	4.50	2.85	3.00
333	SAN IGNACIO	2.5	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	5.0	1.5	3.0	2.3	3.0	4.0	3.0	3.0	6.0	2.83	3.00	3.17	2.65	4.00
334	SAN IGNACIO	3.0	3.0	2.5	3.0	3.0	3.5	2.0	2.0	3.5	3.0	2.5	2.0	4.0	2.0	5.0	2.83	3.17	2.50	2.75	3.25
335	SAN IGNACIO	1.5	1.0	2.5	4.0	2.0	3.0	3.0	2.0	5.0	4.7	4.5	3.0	3.0	5.0	2.0	1.67	3.00	3.33	4.60	3.25
336	SAN IGNACIO	2.5	4.0	2.0	5.0	5.0	3.5	1.0	4.5	1.5	3.0	3.5	3.0	5.0	3.0	3.0	2.83	4.50	2.33	3.25	3.50
337	SAN IGNACIO	4.5	6.0	2.5	5.0	2.0	2.0	3.0	3.5	3.0	2.7	3.5	4.0	3.0	3.0	1.0	4.33	3.00	3.17	3.10	2.75
338	SAN IGNACIO	5.0	5.0	2.0	4.0	1.0	2.5	4.0	3.5	3.0	2.7	2.5	4.0	4.0	2.0	4.0	4.00	2.50	3.50	2.60	3.50
339	SAN IGNACIO	3.5	4.0	4.0	2.0	1.0	2.5	1.0	2.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	1.0	3.83	1.83	2.00	3.00	2.50
340	SAN IGNACIO	2.5	4.0	4.5	4.0	2.0	3.0	1.0	1.0	1.0	4.3	4.0	3.0	3.0	2.0	1.0	3.67	3.00	1.00	4.15	2.25
341	SAN IGNACIO	4.5	2.0	4.5	5.0	3.0	3.5	3.0	3.0	2.5	2.0	4.0	3.0	3.0	1.0	5.0	3.67	3.83	2.83	3.00	3.00
342	SAN IGNACIO	3.5	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0	4.0	5.0	2.0	3.0	2.5	4.0	3.0	2.0	2.0	3.17	2.67	3.67	2.75	2.75
343	SAN IGNACIO	1.5	3.0	4.5	5.0	3.0	3.5	5.0	2.0	4.0	1.7	2.5	2.0	5.0	4.0	3.0	3.00	3.83	3.67	2.10	3.50
344	SAN IGNACIO	3.5	4.0	1.5	4.0	5.0	3.0	4.0	2.0	4.5	3.7	3.5	3.0	1.0	3.0	4.0	3.00	4.00	3.50	3.60	2.75
345	SAN IGNACIO	4.0	2.0	1.0	2.0	1.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.3	4.0	2.0	5.0	6.0	1.0	2.33	2.00	3.33	3.65	3.50
346	SAN IGNACIO	4.0	2.0	4.5	1.0	5.0	3.5	1.0	3.5	3.0	3.7	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.50	3.17	2.50	3.35	3.25
347	SAN MARCOS	3.0	5.0	4.0	1.0	3.0	4.5	3.0	5.0	4.0	2.7	5.0	5.0	5.0	5.0	1.0	4.00	2.83	4.00	3.85	4.00
348	SAN MARCOS	4.5	5.0	4.0	2.0	4.0	2.5	5.0	4.5	4.0	3.7	2.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.50	2.83	4.50	2.85	4.25
349	SAN MARCOS	4.5	6.0	3.5	3.0	6.0	4.5	4.0	4.0	2.5	4.3	2.5	4.0	4.0	5.0	5.0	4.67	4.50	3.50	3.40	4.50
350	SAN MARCOS	4.0	4.0	5.0	6.0	4.0	4.5	6.0	5.0	3.0	4.3	4.5	3.0	3.0	6.0	3.0	4.33	4.83	4.67	4.40	3.75
351	SAN MARCOS	5.5	6.0	3.5	4.0	6.0	4.5	6.0	2.5	5.0	3.3	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	5.00	4.83	4.50	3.65	3.75
352	SAN MARCOS	5.0	4.0	2.5	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	2.7	4.0	2.0	3.0	6.0	1.0	3.83	3.67	3.33	3.35	3.00
353	SAN MARCOS	4.5	6.0	5.0	4.0	1.0	3.5	5.0	5.5	2.0	3.7	4.5	4.0	6.0	4.0	5.0	5.17	2.83	4.17	4.10	4.75
354	SAN MARCOS	3.5	3.0	4.5	5.0	3.0	3.0	1.0	2.5	4.5	4.0	4.5	4.0	2.0	3.0	3.0	3.67	3.67	2.67	4.25	3.00
355	SAN MARCOS	3.0	5.0	3.5	5.0	1.0	4.0	2.0	5.5	5.0	4.0	5.0	2.0	4.0	3.0	6.0	3.83	3.33	4.17	4.50	3.75
356	SAN MARCOS	4.0	5.0	3.0	3.0	5.0	4.5	6.0	4.0	3.5	5.0	3.5	3.0	6.0	4.0	4.0	4.00	4.17	4.50	4.25	4.25
357	SAN MARCOS	4.0	3.0	4.0	2.0	1.0	2.5	3.0	4.0	5.0	3.7	4.5	5.0	5.0	4.0	6.0	3.67	1.83	4.00	4.10	5.00
358	SAN MARCOS	4.0	4.0	4.5	5.0	5.0	3.5	3.0	2.5	4.5	4.3	2.0	3.0	6.0	1.0	1.0	4.17	4.50	3.33	3.15	2.75
359	SAN MARCOS	2.5	3.0	5.5	4.0	3.0	3.5	2.0	3.0	3.5	5.0	5.5	4.0	4.0	5.0	5.0	3.67	3.50	2.83	5.25	4.50
360	SAN MARCOS	4.0	2.0	4.5	3.0	5.0	5.5	4.0	4.5	5.0	2.3	5.5	5.0	4.0	4.0	4.0	3.50	4.50	4.50	3.90	4.25
361	SAN MIGUEL	4.5	6.0	2.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.7	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	4.17	4.00	3.67	3.85	3.50
362	SAN MIGUEL	4.5	4.0	3.5	5.0	1.0	4.0	6.0	3.5	3.5	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.00	3.33	4.33	3.50	4.00
363	SAN MIGUEL	4.0	3.0	4.5	4.0	3.0	4.5	5.0	4.0	4.0	3.7	5.0	4.0	5.0	2.0	2.0	3.83	3.83	4.33	4.35	3.25
364	SAN MIGUEL	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.5	5.0	3.5	4.0	4.3	3.0	5.0	2.0	4.0	5.0	4.33	4.17	4.17	3.65	4.00
365	SAN MIGUEL	5.0	5.0	4.5	5.0	5.0	4.0	2.0	5.0	4.0	3.3	3.5	4.0	3.0	4.0	2.0	4.83	4.67	3.67	3.40	3.25
366	SAN MIGUEL	3.0	2.0	4.0	5.0	3.0	2.0	5.0	6.0	4.5	3.7	2.5	4.0	1.0	3.0	4.0	3.00	3.33	5.17	3.10	3.00
367	SAN MIGUEL	3.5	4.0	4.0	5.0	4.0	5.5	4.0	3.5	3.0	4.3	4.0	3.0	6.0	4.0	4.0	3.83	4.83	3.50	4.15	4.25

368	SAN MIGUEL	5.0	6.0	3.0	5.0	5.0	5.0	6.0	4.5	4.5	3.3	2.5	6.0	6.0	6.0	5.0	4.67	5.00	5.00	2.90	5.75
369	SAN MIGUEL	5.0	4.0	3.0	4.0	6.0	3.0	6.0	4.0	2.5	3.3	4.5	4.0	3.0	4.0	3.0	4.00	4.33	4.17	3.90	3.50
370	SAN MIGUEL	4.5	5.0	2.0	3.0	4.0	5.5	4.0	3.5	4.0	4.3	4.0	5.0	6.0	6.0	6.0	3.83	4.17	3.83	4.15	5.75
371	SAN MIGUEL	4.5	6.0	4.5	5.0	4.0	3.5	4.0	4.5	3.0	4.3	5.5	6.0	1.0	4.0	6.0	5.00	4.17	3.83	4.90	4.25
372	SAN MIGUEL	3.5	4.0	3.5	4.0	6.0	3.0	5.0	2.5	3.5	2.3	3.5	4.0	4.0	4.0	3.0	3.67	4.33	3.67	2.90	3.75
373	SAN MIGUEL	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.5	4.0	3.5	6.0	3.0	3.0	5.0	3.33	3.33	3.50	3.75	4.25
374	SAN MIGUEL	4.5	4.0	4.0	3.0	1.0	3.0	5.0	4.0	3.5	3.7	5.5	2.0	4.0	4.0	3.0	4.17	2.33	4.17	4.60	3.25
375	SAN MIGUEL	3.0	5.0	3.5	4.0	4.0	2.5	3.0	4.5	4.5	4.3	3.0	3.0	4.0	1.0	5.0	3.83	3.50	4.00	3.65	3.25
376	SAN MIGUEL	5.0	4.0	4.5	5.0	3.0	2.5	4.0	3.0	3.5	4.0	3.5	3.0	5.0	3.0	3.0	4.50	3.50	3.50	3.75	3.50
377	SAN MIGUEL	4.5	5.0	3.5	4.0	5.0	4.0	6.0	4.5	1.5	4.7	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	4.33	4.33	4.00	4.35	4.25
378	SAN MIGUEL	4.5	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	6.0	4.7	3.5	5.0	3.0	2.0	3.0	3.83	4.33	4.00	4.10	3.25
379	SAN MIGUEL	6.0	2.0	4.0	2.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.5	4.0	4.5	4.0	3.0	4.0	4.0	4.00	3.67	3.50	4.25	3.75
380	SAN MIGUEL	3.0	4.0	2.5	3.0	3.0	2.0	4.0	4.5	5.0	4.7	2.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.17	2.67	4.50	3.35	4.25
381	SAN MIGUEL	3.5	3.0	3.5	4.0	3.0	4.5	4.0	3.5	3.5	4.0	3.5	3.0	4.0	6.0	6.0	3.33	3.83	3.67	3.75	4.75
382	SAN MIGUEL	4.0	6.0	2.5	4.0	4.0	3.5	4.0	3.5	4.0	3.7	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.17	3.83	3.83	3.35	4.50
383	SAN MIGUEL	3.5	5.0	2.0	2.0	3.0	5.0	3.0	3.5	3.5	3.7	4.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.50	3.33	3.33	3.85	3.50
384	SAN MIGUEL	2.5	5.0	3.0	4.0	3.0	4.5	6.0	4.5	4.5	4.7	4.0	4.0	3.0	2.0	4.0	3.50	3.83	5.00	4.35	3.25
385	SAN MIGUEL	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.5	4.0	3.0	2.5	4.0	2.5	2.0	3.0	3.0	4.0	4.00	4.50	3.17	3.25	3.00
386	SAN MIGUEL	4.0	4.0	3.5	3.0	5.0	4.0	3.0	3.5	5.0	2.3	4.5	3.0	3.0	4.0	3.0	3.83	4.00	3.83	3.40	3.25
387	SAN MIGUEL	5.5	6.0	5.0	5.0	5.0	5.5	5.0	5.5	4.5	3.7	2.0	3.0	4.0	6.0	5.0	5.50	5.17	5.00	2.85	4.50
388	SAN MIGUEL	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	6.0	4.0	3.5	4.3	4.0	1.0	3.0	3.0	5.0	4.33	4.67	4.50	4.15	3.00
389	SAN MIGUEL	3.5	4.0	4.5	3.0	3.0	3.0	5.0	2.5	4.0	2.3	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.00	3.00	3.83	3.15	4.50
390	SAN MIGUEL	4.0	5.0	3.5	2.0	4.0	3.0	4.0	4.5	4.0	3.7	3.5	3.0	4.0	4.0	4.0	4.17	3.00	4.17	3.60	3.75
391	SAN MIGUEL	4.5	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	6.0	3.7	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.17	4.33	4.33	3.85	3.75
392	SAN MIGUEL	4.5	6.0	3.0	4.0	2.0	5.0	4.0	4.0	3.5	3.3	4.5	5.0	5.0	5.0	3.0	4.50	3.67	3.83	3.90	4.50
393	SAN MIGUEL	4.5	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.5	4.0	4.5	4.0	3.0	6.0	3.0	4.17	5.00	4.17	4.25	4.00
394	SAN MIGUEL	4.5	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.50	3.67	4.00	3.00	4.75
395	SAN MIGUEL	5.0	5.0	3.5	1.0	3.0	4.0	3.0	3.5	4.5	4.0	4.5	6.0	4.0	3.0	3.0	4.50	2.67	3.67	4.25	4.00
396	SAN MIGUEL	3.5	4.0	3.0	2.0	3.0	2.5	3.0	4.5	4.5	4.3	4.5	3.0	5.0	5.0	3.0	3.50	2.50	4.00	4.40	4.00
397	SAN PABLO	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	3.0	5.3	4.5	5.0	6.0	6.0	5.0	4.67	4.00	4.00	4.90	5.50
398	SAN PABLO	5.5	4.0	5.5	5.0	3.0	6.0	2.0	6.0	3.0	5.0	4.5	5.0	5.0	6.0	5.0	5.00	4.67	3.67	4.75	5.25
399	SAN PABLO	5.5	5.0	3.5	4.0	6.0	6.0	5.0	4.5	5.0	3.3	5.0	4.0	2.0	4.0	5.0	4.67	5.33	4.83	4.15	3.75
400	SAN PABLO	3.5	6.0	5.0	4.0	5.0	5.0	6.0	4.0	5.5	5.3	3.5	4.0	6.0	4.0	2.0	4.83	4.67	5.17	4.40	4.00
401	SAN PABLO	6.0	2.0	4.5	4.0	6.0	5.5	5.0	5.0	4.0	5.7	4.5	5.0	5.0	5.0	5.0	4.17	5.17	4.67	5.10	5.00
402	SAN PABLO	5.0	4.0	5.5	6.0	5.0	5.5	4.0	5.0	5.0	4.7	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	4.83	5.50	4.67	4.85	5.25
403	SAN PABLO	4.5	6.0	5.5	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.5	4.7	5.5	3.0	4.0	5.0	5.0	5.33	4.33	4.17	5.10	4.25
404	SAN PABLO	3.5	4.0	5.5	5.0	4.0	5.0	6.0	4.5	3.0	4.3	5.0	6.0	5.0	2.0	5.0	4.33	4.67	4.50	4.65	4.50

405	SAN PABLO	5.0	5.0	4.5	5.0	2.0	4.5	6.0	5.0	3.5	5.3	5.0	4.0	6.0	5.0	6.0	4.83	3.83	4.83	5.15	5.25
406	SAN PABLO	4.5	6.0	5.0	3.0	5.0	5.0	3.0	5.5	4.5	3.7	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.17	4.33	4.33	3.85	4.50
407	SAN PABLO	5.5	5.0	4.0	4.0	4.0	4.5	5.0	4.5	3.0	4.7	5.5	3.0	6.0	3.0	4.0	4.83	4.17	4.17	5.10	4.00
408	SAN PABLO	5.5	5.0	5.5	5.0	5.0	5.5	5.0	3.5	5.5	5.7	5.5	5.0	4.0	5.0	4.0	5.33	5.17	4.67	5.60	4.50
409	SAN PABLO	4.5	5.0	4.5	2.0	4.0	4.5	5.0	5.5	4.5	5.3	6.0	6.0	3.0	5.0	6.0	4.67	3.50	5.00	5.65	5.00
410	SAN PABLO	5.5	5.0	3.5	5.0	6.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.5	2.0	5.0	5.0	4.0	4.67	5.33	4.00	3.75	4.00
411	SAN PABLO	5.0	2.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.5	4.3	4.0	6.0	6.0	4.0	5.0	4.00	4.67	4.83	4.15	5.25
412	SAN PABLO	4.5	3.0	4.0	2.0	3.0	5.5	5.0	5.0	4.0	4.3	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.83	3.50	4.67	4.65	3.75
413	SAN PABLO	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.5	6.0	5.5	3.0	3.7	4.5	5.0	5.0	4.0	4.0	4.00	4.83	4.83	4.10	4.50
414	SAN PABLO	5.0	4.0	3.5	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.5	4.7	5.0	6.0	6.0	6.0	4.0	4.17	4.67	4.83	4.85	5.50
415	SAN PABLO	5.0	6.0	5.5	4.0	5.0	5.5	5.0	5.5	5.0	3.0	4.5	5.0	6.0	5.0	3.0	5.50	4.83	5.17	3.75	4.75
416	SAN PABLO	5.5	5.0	5.5	6.0	6.0	4.0	6.0	5.0	4.5	3.7	5.0	4.0	2.0	5.0	4.0	5.33	5.33	5.17	4.35	3.75
417	SAN PABLO	3.5	6.0	4.5	3.0	3.0	6.0	6.0	5.5	5.5	4.0	3.0	6.0	6.0	5.0	1.0	4.67	4.00	5.67	3.50	4.50
418	SAN PABLO	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.5	5.0	3.0	5.5	3.3	5.0	2.0	4.0	5.0	4.0	4.67	4.83	4.50	4.15	3.75
419	SAN PABLO	4.0	4.0	5.0	2.0	4.0	3.5	3.0	5.5	5.0	5.7	4.0	6.0	4.0	5.0	3.0	4.33	3.17	4.50	4.85	4.50
420	SAN PABLO	5.0	4.0	5.0	6.0	6.0	5.0	5.0	3.5	5.5	5.3	5.5	5.0	6.0	5.0	4.0	4.67	5.67	4.67	5.40	5.00
421	SAN PABLO	5.0	3.0	3.5	5.0	4.0	4.5	4.0	1.5	5.0	5.7	5.5	6.0	5.0	5.0	5.0	3.83	4.50	3.50	5.60	5.25
422	SAN PABLO	5.0	6.0	4.5	5.0	5.0	4.5	6.0	4.0	5.5	3.3	5.5	6.0	5.0	5.0	4.0	5.17	4.83	5.17	4.40	5.00
423	SAN PABLO	4.0	6.0	5.0	6.0	5.0	5.0	6.0	4.5	5.0	3.7	4.5	5.0	6.0	5.0	5.0	5.00	5.33	5.17	4.10	5.25
424	SAN PABLO	4.5	5.0	3.5	6.0	3.0	5.5	5.0	4.5	5.0	5.3	3.5	3.0	6.0	4.0	6.0	4.33	4.83	4.83	4.40	4.75
425	SAN PABLO	4.5	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.5	2.3	3.5	4.0	5.0	5.0	6.0	4.83	4.67	4.83	2.90	5.00
426	SAN PABLO	4.5	4.0	5.5	5.0	4.0	5.0	6.0	4.5	5.0	4.7	5.0	5.0	2.0	4.0	5.0	4.67	4.67	5.17	4.85	4.00
427	SAN PABLO	4.0	4.0	4.0	6.0	5.0	5.0	6.0	4.0	5.0	4.7	3.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.00	5.33	5.00	3.85	4.00
428	SAN PABLO	3.0	6.0	5.0	3.0	2.0	3.0	6.0	5.5	5.5	4.3	5.0	3.0	5.0	6.0	4.0	4.67	2.67	5.67	4.65	4.50
429	SAN PABLO	3.0	3.0	2.0	4.0	5.0	5.0	5.0	2.5	4.0	4.7	3.5	6.0	5.0	2.0	6.0	2.67	4.67	3.83	4.10	4.75
430	SAN PABLO	5.5	5.0	5.5	3.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.3	4.5	5.0	6.0	5.0	4.0	5.33	3.67	5.00	4.90	5.00
431	SAN PABLO	4.0	6.0	4.5	6.0	3.0	5.5	4.0	5.5	5.0	4.3	4.5	5.0	5.0	6.0	5.0	4.83	4.83	4.83	4.40	5.25
432	SAN PABLO	5.0	5.0	4.5	5.0	5.0	4.5	6.0	5.5	5.0	4.7	5.5	5.0	4.0	4.0	5.0	4.83	4.83	5.50	5.10	4.50
433	SAN PABLO	5.0	5.0	5.5	1.0	4.0	4.5	5.0	6.0	4.5	5.0	5.5	4.0	3.0	3.0	6.0	5.17	3.17	5.17	5.25	4.00
434	SAN PABLO	5.0	5.0	5.5	4.0	5.0	4.5	2.0	4.5	5.0	3.7	5.5	5.0	6.0	5.0	5.0	5.17	4.50	3.83	4.60	5.25
435	SAN PABLO	5.5	2.0	5.5	5.0	2.0	5.5	5.0	4.5	5.5	5.3	4.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.33	4.17	5.00	4.65	4.50
436	SAN PABLO	4.0	5.0	3.5	6.0	5.0	5.5	5.0	5.0	3.5	4.3	5.5	5.0	6.0	5.0	5.0	4.17	5.50	4.50	4.90	5.25
437	SAN PABLO	5.5	2.0	4.5	5.0	2.0	4.0	5.0	4.0	5.5	5.3	3.5	4.0	5.0	5.0	6.0	4.00	3.67	4.83	4.40	5.00
438	SAN PABLO	5.0	5.0	3.5	6.0	3.0	5.5	5.0	4.5	4.0	5.7	5.5	5.0	6.0	4.0	2.0	4.50	4.83	4.50	5.60	4.25
439	SAN PABLO	3.5	6.0	5.5	2.0	6.0	4.0	5.0	4.0	4.5	5.0	5.0	2.0	5.0	5.0	6.0	5.00	4.00	4.50	5.00	4.50
440	SAN PABLO	4.5	5.0	3.5	5.0	5.0	4.5	4.0	5.5	4.0	5.3	5.0	2.0	6.0	4.0	4.0	4.33	4.83	4.50	5.15	4.00
441	SAN PABLO	5.0	3.0	5.5	5.0	5.0	4.5	4.0	4.5	5.0	5.0	5.5	5.0	5.0	5.0	5.0	4.50	4.83	4.50	5.25	5.00

442	SANTA CRUZ	5.0	5.0	3.5	2.0	5.0	5.0	3.0	4.5	4.5	6.0	5.0	4.0	6.0	5.0	6.0	4.50	4.00	4.00	5.50	5.25
443	SANTA CRUZ	4.0	4.0	6.0	5.0	3.0	4.0	3.0	3.5	3.0	5.7	4.5	5.0	6.0	4.0	6.0	4.67	4.00	3.17	5.10	5.25
444	SANTA CRUZ	4.0	4.0	2.5	5.0	6.0	6.0	5.0	4.5	4.0	4.7	5.0	4.0	6.0	4.0	2.0	3.50	5.67	4.50	4.85	4.00
445	SANTA CRUZ	5.0	4.0	4.5	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.5	5.0	3.0	3.0	5.0	4.50	5.00	4.67	5.25	4.00
446	SANTA CRUZ	4.5	6.0	4.5	5.0	4.0	5.5	5.0	3.5	5.5	3.3	4.5	5.0	4.0	4.0	5.0	5.00	4.83	4.67	3.90	4.50
447	SANTA CRUZ	5.0	3.0	4.5	5.0	4.0	5.0	2.0	3.5	4.0	4.7	4.5	5.0	6.0	5.0	3.0	4.17	4.67	3.17	4.60	4.75
448	SANTA CRUZ	4.0	5.0	4.0	6.0	4.0	3.5	6.0	3.5	2.0	5.3	4.5	4.0	5.0	5.0	4.0	4.33	4.50	3.83	4.90	4.50
449	SANTA CRUZ	4.5	4.0	5.0	6.0	5.0	5.0	6.0	4.5	5.5	4.3	3.5	2.0	5.0	5.0	5.0	4.50	5.33	5.33	3.90	4.25
450	SANTA CRUZ	5.0	4.0	5.5	6.0	5.0	5.0	3.0	4.5	4.5	4.0	5.0	6.0	5.0	3.0	5.0	4.83	5.33	4.00	4.50	4.75
451	SANTA CRUZ	4.0	4.0	5.0	5.0	6.0	4.0	5.0	5.0	4.5	4.7	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	4.33	5.00	4.83	4.35	4.25
452	SANTA CRUZ	5.0	2.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	6.0	3.3	4.0	3.0	5.0	5.0	2.0	4.00	4.00	5.00	3.65	3.75
453	SANTA CRUZ	5.5	3.0	3.5	6.0	4.0	4.5	6.0	2.5	4.5	5.3	4.5	6.0	5.0	4.0	1.0	4.00	4.83	4.33	4.90	4.00
454	SANTA CRUZ	4.0	3.0	3.5	5.0	3.0	4.5	5.0	5.5	5.0	5.3	4.5	6.0	5.0	3.0	4.0	3.50	4.17	5.17	4.90	4.50
455	SANTA CRUZ	5.0	4.0	5.5	5.0	4.0	5.0	5.0	4.5	4.5	5.3	4.5	5.0	4.0	6.0	5.0	4.83	4.67	4.67	4.90	5.00
456	SANTA CRUZ	4.5	4.0	4.5	3.0	6.0	6.0	6.0	4.5	5.0	5.3	3.5	5.0	3.0	4.0	5.0	4.33	5.00	5.17	4.40	4.25
457	SANTA CRUZ	5.5	5.0	3.5	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.5	5.3	4.0	5.0	6.0	5.0	3.0	4.67	4.67	4.17	4.65	4.75
458	SANTA CRUZ	4.0	5.0	4.0	5.0	3.0	5.5	6.0	4.0	3.0	5.0	5.0	6.0	2.0	5.0	3.0	4.33	4.50	4.33	5.00	4.00
459	SANTA CRUZ	4.5	3.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.5	4.5	4.7	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.17	4.33	4.33	4.85	5.00
460	SANTA CRUZ	4.5	4.0	3.5	6.0	5.0	5.5	6.0	3.5	4.0	4.7	5.0	4.0	3.0	3.0	6.0	4.00	5.50	4.50	4.85	4.00
461	SANTA CRUZ	4.0	3.0	4.5	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.7	5.5	3.0	4.0	6.0	6.0	3.83	4.33	4.00	5.10	4.75
462	SANTA CRUZ	4.0	6.0	5.0	4.0	2.0	5.5	3.0	4.5	5.0	4.0	5.5	6.0	4.0	5.0	5.0	5.00	3.83	4.17	4.75	5.00
463	SANTA CRUZ	5.0	5.0	5.5	6.0	5.0	4.5	2.0	4.5	3.0	5.3	4.5	4.0	5.0	4.0	4.0	5.17	5.17	3.17	4.90	4.25
464	SANTA CRUZ	4.0	3.0	6.0	6.0	5.0	6.0	5.0	5.0	5.0	4.7	4.5	6.0	3.0	6.0	1.0	4.33	5.67	5.00	4.60	4.00
465	SANTA CRUZ	3.5	6.0	4.0	3.0	5.0	4.0	6.0	5.0	3.5	5.3	4.0	5.0	6.0	2.0	6.0	4.50	4.00	4.83	4.65	4.75
466	SANTA CRUZ	3.5	4.0	4.0	5.0	3.0	5.5	4.0	6.0	5.0	4.7	4.0	6.0	4.0	2.0	3.0	3.83	4.50	5.00	4.35	3.75
467	SANTA CRUZ	3.0	5.0	4.5	5.0	6.0	3.0	5.0	4.5	5.0	4.3	5.5	4.0	6.0	4.0	3.0	4.17	4.67	4.83	4.90	4.25
468	SANTA CRUZ	5.5	6.0	4.0	6.0	5.0	5.0	6.0	4.5	5.0	4.7	4.0	4.0	4.0	6.0	5.0	5.17	5.33	5.17	4.35	4.75
469	SANTA CRUZ	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.5	4.5	4.0	4.5	5.0	5.0	4.0	3.0	4.00	5.00	4.00	4.25	4.25
470	SANTA CRUZ	4.0	3.0	3.5	3.0	6.0	2.5	6.0	4.5	5.0	5.7	5.0	4.0	4.0	6.0	4.0	3.50	3.83	5.17	5.35	4.50
471	SANTA CRUZ	4.5	4.0	5.0	5.0	3.0	3.5	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.50	3.83	4.67	5.00	4.25
472	SANTA CRUZ	6.0	5.0	3.5	6.0	4.0	4.5	3.0	5.0	4.0	3.7	4.5	3.0	2.0	5.0	3.0	4.83	4.83	4.00	4.10	3.25

VIII.13. Base de datos general - cuestionario valor público (por indicadores y dimensiones).

#	UGEL	IT_1	IT_2	IT_3	IT_4	IT_5	IT_6	IT_7	IT_8	IT_9	IT_10	IT_11	IT_12	ID_1	ID_2	ID_3	ID_4	ID_5	DM_1	DM_2
1	CAJABAMBA	5	5	4	6	4	5	5	5	4	6	4	2	5.3	4.3	4.5	4.3	4.3	4.7	4.3
2	CAJABAMBA	2	3	6	4	3	3	5	5	6	5	2	5	3.3	3.7	4.0	4.3	4.7	3.7	4.5
3	CAJABAMBA	2	4	3	5	6	3	6	5	6	5	4	6	4.0	3.7	2.5	5.3	5.0	3.4	5.2
4	CAJABAMBA	5	6	4	3	6	2	3	4	6	3	6	3	3.7	5.0	4.5	5.0	4.0	4.4	4.5
5	CAJABAMBA	4	1	4	5	2	4	3	4	3	4	2	6	3.3	3.3	4.0	2.7	3.0	3.5	2.9
6	CAJABAMBA	4	4	6	4	5	4	6	5	3	5	5	4	4.0	5.0	5.0	4.7	5.3	4.7	5.0
7	CAJABAMBA	3	6	3	5	2	4	2	5	3	3	3	4	5.0	2.7	3.0	2.7	4.3	3.6	3.5
8	CAJABAMBA	4	4	5	6	5	3	5	4	4	6	3	5	4.3	4.7	4.5	4.0	4.3	4.5	4.2
9	CAJABAMBA	4	2	3	2	4	4	5	3	4	5	5	3	2.7	3.7	3.5	4.7	4.0	3.3	4.4
10	CAJABAMBA	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	4	4	3.3	4.7	4.5	3.3	2.3	4.2	2.8
11	CAJABAMBA	4	4	5	3	2	2	6	2	4	3	4	5	3.0	3.7	4.5	4.7	2.7	3.7	3.7
12	CAJABAMBA	3	4	6	3	4	3	3	4	5	2	6	4	3.3	4.3	4.5	4.7	3.0	4.0	3.9
13	CAJABAMBA	1	4	5	5	1	5	5	4	5	4	3	4	4.7	2.3	3.0	4.3	3.7	3.3	4.0
14	CAJABAMBA	4	3	5	4	6	4	2	2	3	3	1	5	3.7	5.0	4.5	2.0	3.3	4.4	2.7
15	CAJABAMBA	3	4	3	3	3	2	4	3	5	3	5	1	3.0	3.0	3.0	4.7	3.0	3.0	3.9
16	CAJABAMBA	5	4	4	1	5	2	5	3	6	4	4	4	2.3	4.7	4.5	5.0	2.7	3.8	3.9
17	CAJABAMBA	3	4	4	6	6	4	3	4	4	5	4	1	4.7	4.3	3.5	3.7	4.3	4.2	4.0
18	CAJABAMBA	5	5	5	6	4	4	6	5	5	4	3	6	5.0	4.7	5.0	4.7	4.0	4.9	4.4
19	CAJABAMBA	3	5	3	4	4	1	3	5	5	4	5	5	3.3	3.3	3.0	4.3	4.7	3.2	4.5
20	CAJABAMBA	3	6	5	3	3	2	1	3	6	5	6	4	3.7	3.7	4.0	4.3	4.7	3.8	4.5
21	CAJABAMBA	5	5	5	2	4	6	3	5	4	6	3	2	4.3	4.7	5.0	3.3	4.7	4.7	4.0
22	CAJABAMBA	3	5	5	3	5	5	4	2	5	3	6	4	4.3	4.3	4.0	5.0	3.0	4.2	4.0
23	CAJABAMBA	3	5	4	6	5	6	3	4	5	4	4	4	5.7	4.0	3.5	4.0	4.7	4.4	4.4
24	CAJABAMBA	6	4	1	5	2	5	6	6	5	3	5	2	4.7	3.0	3.5	5.3	4.7	3.7	5.0
25	CAJABAMBA	5	4	5	6	1	6	1	4	6	4	6	5	5.3	3.7	5.0	4.3	3.3	4.7	3.8
26	CAJABAMBA	5	4	6	1	4	5	3	5	4	3	5	5	3.3	5.0	5.5	4.0	3.7	4.6	3.9
27	CAJABAMBA	5	3	5	4	5	2	6	1	5	5	5	4	3.0	5.0	5.0	5.3	2.7	4.3	4.0
28	CAJABAMBA	2	2	6	3	5	4	2	3	4	3	5	5	3.0	4.3	4.0	3.7	3.3	3.8	3.5
29	CAJABAMBA	6	2	2	5	6	2	3	5	5	3	5	6	3.0	4.7	4.0	4.3	4.0	3.9	4.2
30	CAJABAMBA	3	6	5	6	6	6	1	3	3	4	6	5	6.0	4.7	4.0	3.3	3.7	4.9	3.5
31	CAJABAMBA	4	4	6	5	4	6	5	4	4	5	4	4	5.0	4.7	5.0	4.3	5.0	4.9	4.7
32	CAJABAMBA	3	3	4	4	3	4	4	2	1	5	4	5	3.7	3.3	3.5	3.0	4.0	3.5	3.5
33	CAJABAMBA	3	4	3	5	3	4	3	2	6	6	3	3	4.3	3.0	3.0	4.0	3.7	3.4	3.9
34	CAJABAMBA	3	4	2	1	5	4	2	5	3	5	6	4	3.0	3.3	2.5	3.7	4.0	2.9	3.9

35	CAJABAMBA	3	6	6	5	1	3	2	1	4	3	5	3	4.7	3.3	4.5	3.7	3.3	4.2	3.5
36	CAJABAMBA	4	3	5	3	4	3	3	6	5	5	3	6	3.0	4.3	4.5	3.7	4.7	3.9	4.2
37	CAJABAMBA	5	5	4	6	5	4	4	6	6	5	3	6	5.0	4.7	4.5	4.3	5.7	4.7	5.0
38	CAJABAMBA	2	4	5	6	3	5	2	6	6	6	2	4	5.0	3.3	3.5	3.3	5.3	3.9	4.3
39	CAJABAMBA	6	4	4	3	2	4	6	3	6	4	6	4	3.7	4.0	5.0	6.0	4.0	4.2	5.0
40	CAJABAMBA	5	5	4	3	3	5	1	4	6	2	6	6	4.3	4.0	4.5	4.3	2.7	4.3	3.5
41	CAJABAMBA	3	3	4	3	5	4	6	3	1	6	4	1	3.3	4.0	3.5	3.7	4.0	3.6	3.9
42	CELENDÍN	4	3	2	3	5	4	6	4	2	4	4	1	3.3	3.7	3.0	4.0	3.7	3.3	3.9
43	CELENDÍN	3	3	1	1	2	1	2	3	3	5	2	4	1.7	2.0	2.0	2.3	3.7	1.9	3.0
44	CELENDÍN	1	6	6	3	1	4	3	5	1	3	2	4	4.3	2.7	3.5	2.0	3.0	3.5	2.5
45	CELENDÍN	4	1	4	1	4	4	5	3	2	2	2	3	2.0	4.0	4.0	3.0	2.0	3.3	2.5
46	CELENDÍN	3	5	3	3	1	3	3	4	3	2	5	1	3.7	2.3	3.0	3.7	3.3	3.0	3.5
47	CELENDÍN	4	3	1	1	2	1	5	4	3	3	1	3	1.7	2.3	2.5	3.0	2.7	2.2	2.9
48	CELENDÍN	4	1	5	6	2	2	2	1	2	1	3	3	3.0	3.7	4.5	2.3	1.3	3.7	1.8
49	CELENDÍN	3	5	2	4	2	4	2	5	3	1	1	2	4.3	2.3	2.5	2.0	2.7	3.0	2.4
50	CELENDÍN	2	3	3	1	3	4	3	1	3	2	3	6	2.7	2.7	2.5	3.0	2.3	2.6	2.7
51	CELENDÍN	2	6	3	3	6	1	6	1	2	6	4	6	3.3	3.7	2.5	4.0	3.7	3.2	3.9
52	CELENDÍN	2	3	3	2	2	3	6	1	3	1	2	3	2.7	2.3	2.5	3.7	1.3	2.5	2.5
53	CELENDÍN	5	4	4	4	2	4	4	3	2	5	3	5	4.0	3.7	4.5	3.0	4.3	4.1	3.7
54	CELENDÍN	1	4	3	2	2	1	2	2	2	1	4	3	2.3	2.0	2.0	2.7	1.7	2.1	2.2
55	CELENDÍN	2	3	4	2	1	1	2	1	4	3	3	2	2.0	2.3	3.0	3.0	2.3	2.4	2.7
56	CELENDÍN	1	2	4	2	3	2	3	6	2	2	1	4	2.0	2.7	2.5	2.0	4.0	2.4	3.0
57	CELENDÍN	6	3	3	3	2	3	4	3	1	3	1	2	3.0	3.7	4.5	2.0	3.7	3.7	2.9
58	CELENDÍN	2	3	4	5	3	1	2	1	3	2	2	4	3.0	3.0	3.0	2.3	1.7	3.0	2.0
59	CELENDÍN	2	1	2	2	4	4	2	3	2	1	2	3	2.3	2.7	2.0	2.0	2.3	2.3	2.2
60	CELENDÍN	2	2	3	1	1	1	5	2	5	2	5	2	1.3	2.0	2.5	5.0	2.7	1.9	3.9
61	CELENDÍN	5	4	3	2	2	4	4	2	1	2	3	4	3.3	3.3	4.0	2.7	2.3	3.5	2.5
62	CELENDÍN	2	2	1	6	3	1	1	5	2	3	1	3	3.0	2.0	1.5	1.3	4.0	2.2	2.7
63	CELENDÍN	3	4	3	4	2	5	5	5	4	1	4	3	4.3	2.7	3.0	4.3	2.7	3.3	3.5
64	CELENDÍN	1	1	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2.0	3.0	2.0	4.7	2.7	2.3	3.7
65	CELENDÍN	4	4	1	2	4	3	1	3	1	2	1	3	3.0	3.0	2.5	1.0	3.0	2.8	2.0
66	CELENDÍN	2	2	3	2	4	3	3	5	5	5	4	4	2.3	3.0	2.5	4.0	4.0	2.6	4.0
67	CELENDÍN	4	3	1	3	1	3	1	1	2	4	4	6	3.0	2.0	2.5	2.3	3.0	2.5	2.7
68	CELENDÍN	2	3	4	4	5	6	3	5	1	4	2	1	4.3	3.7	3.0	2.0	3.3	3.7	2.7
69	CELENDÍN	2	3	5	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2.0	3.3	3.5	2.7	1.7	2.9	2.2
70	CELENDÍN	3	2	3	2	3	1	1	1	2	6	1	1	1.7	3.0	3.0	1.3	2.7	2.6	2.0
71	CELENDÍN	1	4	6	3	3	4	4	1	3	2	3	2	3.7	3.3	3.5	3.3	1.3	3.5	2.3

72	CELENDÍN	6	3	4	3	2	1	5	3	6	3	3	2	2.3	4.0	5.0	4.7	2.3	3.8	3.5
73	CELENDÍN	3	3	5	2	4	4	4	3	2	2	3	2	3.0	4.0	4.0	3.0	2.7	3.7	2.9
74	CELENDÍN	6	5	6	3	1	1	4	3	1	2	3	5	3.0	4.3	6.0	2.7	2.7	4.4	2.7
75	CELENDÍN	5	1	3	5	5	2	2	3	4	1	4	4	2.7	4.3	4.0	3.3	2.7	3.7	3.0
76	CELENDÍN	1	4	3	2	6	3	2	3	5	2	3	2	3.0	3.3	2.0	3.3	3.3	2.8	3.3
77	CELENDÍN	4	4	2	5	4	2	5	4	2	1	5	4	3.7	3.3	3.0	4.0	2.7	3.3	3.4
78	CELENDÍN	3	5	1	2	2	5	2	5	2	4	3	1	4.0	2.0	2.0	2.3	3.3	2.7	2.8
79	CELENDÍN	5	2	1	3	4	3	2	2	1	2	2	2	2.7	3.3	3.0	1.7	2.3	3.0	2.0
80	CELENDÍN	2	2	2	4	5	2	2	2	2	4	2	6	2.7	3.0	2.0	2.0	2.7	2.6	2.4
81	CELENDÍN	2	1	3	2	5	3	1	3	3	4	5	5	2.0	3.3	2.5	3.0	3.3	2.6	3.2
82	CELENDÍN	4	1	3	3	5	5	2	5	2	4	2	4	3.0	4.0	3.5	2.0	4.3	3.5	3.2
83	CELENDÍN	6	2	3	2	5	3	3	2	1	1	2	1	2.3	4.7	4.5	2.0	2.7	3.8	2.4
84	CELENDÍN	4	4	4	1	3	3	1	3	2	5	4	4	2.7	3.7	4.0	2.3	3.7	3.5	3.0
85	CELENDÍN	5	1	2	6	4	5	5	1	5	3	4	3	4.0	3.7	3.5	4.7	3.0	3.7	3.9
86	CELENDÍN	5	3	6	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2.0	4.7	5.5	2.7	2.3	4.1	2.5
87	CELENDÍN	5	2	1	2	1	2	2	4	3	3	3	4	2.0	2.3	3.0	2.7	3.7	2.4	3.2
88	CELENDÍN	6	6	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4.0	4.3	5.0	2.7	1.7	4.4	2.2
89	CELENDÍN	5	5	2	2	3	3	2	6	2	2	1	4	3.3	3.3	3.5	1.7	4.7	3.4	3.2
90	CELENDÍN	3	3	5	2	2	2	5	3	5	3	4	3	2.3	3.3	4.0	4.7	3.3	3.2	4.0
91	CELENDÍN	1	3	4	2	4	5	4	2	3	1	4	3	3.3	3.0	2.5	3.7	3.0	2.9	3.4
92	CHOTA	5	3	3	4	6	2	4	5	3	5	4	2	3.0	4.7	4.0	3.7	4.0	3.9	3.9
93	CHOTA	3	3	5	5	1	1	5	3	2	3	4	4	3.0	3.0	4.0	3.7	2.7	3.3	3.2
94	CHOTA	1	5	4	2	4	5	6	1	3	2	6	2	4.0	3.0	2.5	5.0	2.7	3.2	3.9
95	CHOTA	6	2	4	2	1	1	5	5	3	6	5	6	1.7	3.7	5.0	4.3	5.3	3.5	4.8
96	CHOTA	2	2	3	4	2	2	1	5	2	5	2	4	2.7	2.3	2.5	1.7	4.7	2.5	3.2
97	CHOTA	5	2	1	3	5	2	3	4	5	2	2	2	2.3	3.7	3.0	3.3	4.0	3.0	3.7
98	CHOTA	6	2	4	4	3	4	6	1	2	2	5	2	3.3	4.3	5.0	4.3	3.0	4.2	3.7
99	CHOTA	1	6	6	5	3	2	5	3	5	5	4	6	4.3	3.3	3.5	4.7	3.3	3.7	4.0
100	CHOTA	5	1	1	2	1	2	4	3	2	2	5	4	1.7	2.3	3.0	3.7	3.0	2.3	3.4
101	CHOTA	6	4	5	2	4	6	5	1	5	5	2	2	4.0	5.0	5.5	4.0	2.7	4.8	3.4
102	CHOTA	5	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3.0	4.0	4.5	2.0	2.7	3.8	2.4
103	CHOTA	2	5	5	5	2	5	3	5	1	5	6	5	5.0	3.0	3.5	3.3	3.7	3.8	3.5
104	CHOTA	1	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	6	3.7	2.3	2.5	3.7	3.7	2.8	3.7
105	CHOTA	2	4	3	4	2	4	5	4	2	3	2	6	4.0	2.3	2.5	3.0	4.0	2.9	3.5
106	CHOTA	4	4	4	4	5	4	2	5	2	3	4	4	4.0	4.3	4.0	2.7	4.0	4.1	3.4
107	CHOTA	4	2	2	3	5	2	2	4	2	6	4	3	2.3	3.7	3.0	2.7	4.0	3.0	3.4
108	CHOTA	2	4	5	2	3	1	3	5	4	3	4	3	2.3	3.3	3.5	3.7	3.0	3.0	3.4

109	CHOTA	4	5	3	2	6	5	5	6	6	5	6	2	4.0	4.3	3.5	5.7	4.7	3.9	5.2
110	CHOTA	2	2	3	3	2	5	3	1	5	3	3	2	3.3	2.3	2.5	3.7	2.0	2.7	2.9
111	CHOTA	5	4	3	5	5	4	5	2	2	2	1	2	4.3	4.3	4.0	2.7	2.7	4.2	2.7
112	CHOTA	4	5	1	4	3	5	4	4	5	2	4	3	4.7	2.7	2.5	4.3	4.0	3.3	4.2
113	CHOTA	4	4	3	5	2	2	3	6	2	3	2	4	3.7	3.0	3.5	2.3	4.3	3.4	3.3
114	CHOTA	4	3	2	1	2	2	5	4	4	5	6	3	2.0	2.7	3.0	5.0	4.7	2.6	4.9
115	CHOTA	3	2	3	1	2	1	2	6	5	4	3	4	1.3	2.7	3.0	3.3	4.0	2.3	3.7
116	CHOTA	1	5	4	2	5	4	3	1	2	3	3	4	3.7	3.3	2.5	2.7	2.0	3.2	2.4
117	CHOTA	6	2	4	5	4	3	5	1	4	4	6	3	3.3	4.7	5.0	5.0	3.0	4.3	4.0
118	CHOTA	5	4	3	4	2	4	2	6	3	5	2	3	4.0	3.3	4.0	2.3	4.7	3.8	3.5
119	CHOTA	6	3	4	3	4	6	3	6	2	2	2	5	4.0	4.7	5.0	2.3	3.3	4.6	2.8
120	CHOTA	1	1	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	1.7	1.7	2.0	2.7	3.0	1.8	2.9
121	CHOTA	5	3	5	4	2	2	5	3	2	2	6	4	3.0	4.0	5.0	4.3	2.7	4.0	3.5
122	CHOTA	6	2	4	5	5	2	2	4	4	5	2	4	3.0	5.0	5.0	2.7	5.0	4.3	3.9
123	CHOTA	4	1	4	3	2	2	2	6	2	4	6	3	2.0	3.3	4.0	3.3	4.3	3.1	3.8
124	CHOTA	3	3	1	1	2	4	2	5	1	5	2	1	2.7	2.0	2.0	1.7	4.3	2.2	3.0
125	CHOTA	5	2	3	2	3	5	2	2	5	5	5	3	3.0	3.7	4.0	4.0	4.3	3.6	4.2
126	CHOTA	2	5	5	1	3	4	3	1	2	3	5	2	3.3	3.3	3.5	3.3	2.7	3.4	3.0
127	CHOTA	2	2	3	2	5	2	2	6	4	2	4	2	2.0	3.3	2.5	3.3	4.0	2.6	3.7
128	CHOTA	2	5	4	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2.7	3.0	3.0	3.0	3.3	2.9	3.2
129	CHOTA	3	4	2	2	6	3	5	1	5	5	2	3	3.0	3.7	2.5	4.0	3.3	3.1	3.7
130	CHOTA	4	3	4	3	5	3	3	3	1	3	2	6	3.0	4.3	4.0	2.0	4.0	3.8	3.0
131	CHOTA	2	2	2	5	5	5	2	3	4	2	1	3	4.0	3.0	2.0	2.3	3.0	3.0	2.7
132	CHOTA	2	4	4	6	6	3	5	5	1	2	2	4	4.3	4.0	3.0	2.7	3.0	3.8	2.9
133	CHOTA	3	3	6	3	2	3	6	5	4	4	2	2	3.0	3.7	4.5	4.0	4.0	3.7	4.0
134	CHOTA	4	3	6	6	6	2	5	6	2	2	3	2	3.7	5.3	5.0	3.3	4.0	4.7	3.7
135	CHOTA	4	2	3	2	5	6	5	5	5	1	6	2	3.3	4.0	3.5	5.3	3.0	3.6	4.2
136	CHOTA	2	2	5	2	2	5	5	1	3	3	4	1	3.0	3.0	3.5	4.0	2.0	3.2	3.0
137	CHOTA	3	1	4	3	1	2	3	5	4	4	6	2	2.0	2.7	3.5	4.3	3.3	2.7	3.8
138	CHOTA	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	2	5	3.0	4.0	4.0	2.7	4.0	3.7	3.4
139	CHOTA	1	2	2	3	3	2	2	5	3	2	2	3	2.3	2.0	1.5	2.3	3.3	1.9	2.8
140	CHOTA	1	1	4	1	3	5	2	6	2	4	6	2	2.3	2.7	2.5	3.3	5.3	2.5	4.3
141	CHOTA	1	1	2	3	6	1	3	5	4	5	4	2	1.7	3.0	1.5	3.7	3.7	2.1	3.7
142	CHOTA	3	4	2	1	6	6	1	2	3	5	2	2	3.7	3.7	2.5	2.0	3.3	3.3	2.7
143	CHOTA	1	1	3	3	2	1	6	4	1	2	5	3	1.7	2.0	2.0	4.0	2.7	1.9	3.4
144	CHOTA	4	3	6	2	6	3	5	4	2	3	6	2	2.7	5.3	5.0	4.3	3.7	4.3	4.0
145	CHOTA	5	4	3	2	2	5	1	1	2	1	2	2	3.7	3.3	4.0	1.7	1.0	3.7	1.4

146	CHOTA	1	5	6	3	5	3	5	4	2	2	5	3	3.7	4.0	3.5	4.0	3.7	3.7	3.9
147	CHOTA	3	2	2	4	2	5	2	6	2	4	5	5	3.7	2.3	2.5	3.0	4.0	2.8	3.5
148	CHOTA	5	6	5	5	5	1	4	2	2	3	1	2	4.0	5.0	5.0	2.3	2.3	4.7	2.3
149	CHOTA	3	5	4	4	4	4	2	3	2	1	2	5	4.3	3.7	3.5	2.0	2.7	3.8	2.4
150	CHOTA	5	5	4	4	4	6	5	3	2	4	2	5	5.0	4.3	4.5	3.0	2.7	4.6	2.9
151	CHOTA	2	3	4	1	5	2	3	5	4	4	5	5	2.0	3.7	3.0	4.0	4.0	2.9	4.0
152	CHOTA	4	5	1	2	3	4	5	2	2	4	1	4	3.7	2.7	2.5	2.7	4.0	3.0	3.4
153	CHOTA	4	1	2	2	2	6	4	1	1	2	3	2	3.0	2.7	3.0	2.7	2.3	2.9	2.5
154	CHOTA	1	2	1	3	5	3	2	2	3	3	2	6	2.7	2.3	1.0	2.3	3.7	2.0	3.0
155	CHOTA	3	2	5	3	6	4	2	5	4	1	5	2	3.0	4.7	4.0	3.7	3.0	3.9	3.4
156	CHOTA	4	3	2	5	3	4	3	3	2	5	2	6	4.0	3.0	3.0	2.3	4.0	3.3	3.2
157	CHOTA	2	1	2	2	4	6	2	2	3	3	6	3	3.0	2.7	2.0	3.7	2.3	2.6	3.0
158	CHOTA	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	5	6	3.0	3.3	3.5	4.3	5.3	3.3	4.8
159	CHOTA	4	6	1	3	5	3	2	3	1	3	2	2	4.0	3.3	2.5	1.7	3.3	3.3	2.5
160	CHOTA	3	4	6	5	1	1	2	5	3	4	2	2	3.3	3.3	4.5	2.3	3.7	3.7	3.0
161	CHOTA	2	4	4	5	2	2	3	5	2	2	2	5	3.7	2.7	3.0	2.3	3.0	3.1	2.7
162	CHOTA	2	2	3	5	2	3	4	4	4	1	2	5	3.3	2.3	2.5	3.3	2.0	2.7	2.7
163	CHOTA	6	2	2	2	1	6	2	4	3	2	5	2	3.3	3.0	4.0	3.3	3.3	3.4	3.3
164	CHOTA	5	1	1	1	3	4	5	6	5	4	4	4	2.0	3.0	3.0	4.7	3.7	2.7	4.2
165	CHOTA	4	5	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3.3	2.7	2.5	1.7	1.7	2.8	1.7
166	CHOTA	4	3	2	6	5	2	1	2	2	5	2	3	3.7	3.7	3.0	1.7	3.0	3.5	2.4
167	CHOTA	2	2	5	6	1	1	5	3	4	5	2	2	3.0	2.7	3.5	3.7	4.0	3.1	3.9
168	CHOTA	4	4	1	5	4	4	5	2	2	5	2	4	4.3	3.0	2.5	3.0	3.0	3.3	3.0
169	CHOTA	3	6	3	6	2	4	3	4	1	3	1	4	5.3	2.7	3.0	1.7	3.0	3.7	2.4
170	CHOTA	3	2	5	4	2	3	4	2	2	4	3	2	3.0	3.3	4.0	3.0	3.7	3.4	3.4
171	CHOTA	2	2	5	2	5	1	6	4	5	5	4	3	1.7	4.0	3.5	5.0	4.0	3.1	4.5
172	CHOTA	2	2	3	3	2	2	2	6	6	4	3	5	2.3	2.3	2.5	3.7	4.7	2.4	4.2
173	CHOTA	4	5	2	1	2	4	6	6	2	2	1	2	3.3	2.7	3.0	3.0	4.3	3.0	3.7
174	CHOTA	2	3	4	5	6	2	5	2	1	3	4	6	3.3	4.0	3.0	3.3	2.3	3.4	2.8
175	CHOTA	4	4	3	4	1	6	3	4	2	4	1	3	4.7	2.7	3.5	2.0	3.3	3.6	2.7
176	CONTUMAZÁ	3	3	6	1	2	3	2	3	1	1	4	2	2.3	3.7	4.5	2.3	3.0	3.5	2.7
177	CONTUMAZÁ	6	5	3	5	1	6	2	4	3	3	4	3	5.3	3.3	4.5	3.0	4.0	4.4	3.5
178	CONTUMAZÁ	4	4	3	4	3	5	5	3	3	2	2	2	4.3	3.3	3.5	3.3	2.3	3.7	2.8
179	CONTUMAZÁ	4	2	3	1	2	4	2	4	1	5	3	5	2.3	3.0	3.5	2.0	4.0	2.9	3.0
180	CONTUMAZÁ	4	2	3	3	3	5	2	2	4	1	3	4	3.3	3.3	3.5	3.0	3.0	3.4	3.0
181	CONTUMAZÁ	6	2	1	1	1	2	1	3	2	5	5	3	1.7	2.7	3.5	2.7	4.3	2.6	3.5
182	CONTUMAZÁ	2	3	1	3	1	4	2	3	3	1	2	2	3.3	1.3	1.5	2.3	2.7	2.0	2.5

183	CONTUMAZÁ	2	3	4	3	1	1	1	1	1	4	3	2	2.3	2.3	3.0	1.7	3.0	2.5	2.4
184	CONTUMAZÁ	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	3.3	4.0	4.0	4.0	4.0	3.8	4.0
185	CONTUMAZÁ	5	2	4	2	3	3	2	4	5	6	6	1	2.3	4.0	4.5	4.3	4.0	3.6	4.2
186	CONTUMAZÁ	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	1	1	3.0	3.0	2.5	2.0	3.3	2.8	2.7
187	CONTUMAZÁ	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3.3	3.7	4.0	2.3	2.7	3.7	2.5
188	CONTUMAZÁ	5	2	2	4	6	3	1	6	4	3	3	2	3.0	4.3	3.5	2.7	4.3	3.6	3.5
189	CONTUMAZÁ	4	3	5	5	3	1	1	6	4	3	2	6	3.0	4.0	4.5	2.3	3.7	3.8	3.0
190	CONTUMAZÁ	5	2	3	4	3	2	1	6	4	4	2	4	2.7	3.7	4.0	2.3	4.0	3.5	3.2
191	CONTUMAZÁ	1	3	6	2	2	2	6	4	5	1	3	4	2.3	3.0	3.5	4.7	3.0	2.9	3.9
192	CONTUMAZÁ	4	2	6	3	1	2	3	5	2	1	5	2	2.3	3.7	5.0	3.3	3.3	3.7	3.3
193	CONTUMAZÁ	2	4	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3.3	2.0	1.5	3.0	2.7	2.3	2.9
194	CONTUMAZÁ	4	2	3	3	2	2	2	2	1	4	1	4	2.3	3.0	3.5	1.3	3.7	2.9	2.5
195	CONTUMAZÁ	4	1	2	4	3	4	2	3	2	2	2	6	3.0	3.0	3.0	2.0	2.3	3.0	2.2
196	CONTUMAZÁ	4	2	2	4	1	5	1	2	1	6	3	2	3.7	2.3	3.0	1.7	3.3	3.0	2.5
197	CONTUMAZÁ	4	3	1	4	3	2	2	3	5	4	2	1	3.0	2.7	2.5	3.0	3.7	2.7	3.4
198	CONTUMAZÁ	6	3	5	2	2	5	5	3	3	1	4	5	3.3	4.3	5.5	4.0	1.7	4.4	2.9
199	CONTUMAZÁ	2	1	4	3	3	1	3	5	3	1	2	5	1.7	3.0	3.0	2.7	3.3	2.6	3.0
200	CUTERVO	3	6	3	2	6	4	6	5	5	5	3	6	4.0	4.0	3.0	4.7	5.0	3.7	4.9
201	CUTERVO	6	6	6	4	2	4	3	2	5	4	4	2	4.7	4.7	6.0	4.0	3.0	5.1	3.5
202	CUTERVO	3	4	3	3	5	3	4	3	2	4	5	3	3.3	3.7	3.0	3.7	2.7	3.3	3.2
203	CUTERVO	2	5	4	3	4	6	5	3	2	6	6	3	4.7	3.3	3.0	4.3	4.7	3.7	4.5
204	CUTERVO	5	4	4	6	5	5	4	6	2	5	4	5	5.0	4.7	4.5	3.3	4.0	4.7	3.7
205	CUTERVO	4	4	3	2	3	5	2	5	4	6	6	5	3.7	3.3	3.5	4.0	5.3	3.5	4.7
206	CUTERVO	3	1	4	6	3	4	3	3	6	5	4	5	3.7	3.3	3.5	4.3	3.3	3.5	3.8
207	CUTERVO	6	1	5	5	2	6	5	4	4	4	4	6	4.0	4.3	5.5	4.3	4.0	4.6	4.2
208	CUTERVO	4	4	4	4	6	2	5	6	1	4	5	5	3.3	4.7	4.0	3.7	5.3	4.0	4.5
209	CUTERVO	2	5	4	4	6	5	5	2	5	5	4	4	4.7	4.0	3.0	4.7	3.7	3.9	4.2
210	CUTERVO	4	6	4	3	3	5	2	4	4	4	5	4	4.7	3.7	4.0	3.7	3.7	4.1	3.7
211	CUTERVO	3	5	4	4	5	5	4	3	4	1	6	2	4.7	4.0	3.5	4.7	2.0	4.1	3.4
212	CUTERVO	5	6	5	6	1	4	4	5	2	4	5	5	5.3	3.7	5.0	3.7	3.3	4.7	3.5
213	CUTERVO	6	4	2	4	3	4	6	5	4	5	4	3	4.0	3.7	4.0	4.7	4.7	3.9	4.7
214	CUTERVO	4	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	3	3.7	4.3	4.0	3.7	4.0	4.0	3.9
215	CUTERVO	6	5	1	2	5	2	4	5	5	5	5	4	3.0	4.0	3.5	4.7	4.3	3.5	4.5
216	CUTERVO	3	3	3	5	3	5	4	5	5	6	5	4	4.3	3.0	3.0	4.7	4.3	3.4	4.5
217	CUTERVO	3	5	4	4	2	4	4	4	5	6	4	3	4.3	3.0	3.5	4.3	5.3	3.6	4.8
218	CUTERVO	4	4	6	5	5	3	5	5	4	2	6	4	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.7	4.5
219	CUTERVO	3	5	3	2	5	5	5	4	6	2	4	4	4.0	3.7	3.0	5.0	3.3	3.6	4.2

220	CUTERVO	3	4	5	4	1	4	5	5	5	6	5	4	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.7	5.0
221	CUTERVO	4	1	6	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2.7	5.0	5.0	4.3	3.7	4.2	4.0
222	CUTERVO	6	1	5	6	5	1	2	3	6	4	5	5	2.7	5.3	5.5	4.3	3.3	4.5	3.8
223	CUTERVO	5	1	3	4	5	6	5	2	3	6	1	6	3.7	4.3	4.0	3.0	4.0	4.0	3.5
224	CUTERVO	5	6	6	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4.7	5.3	5.5	3.7	4.0	5.2	3.9
225	CUTERVO	4	6	3	6	6	4	4	3	6	6	4	4	5.3	4.3	3.5	4.7	4.7	4.4	4.7
226	CUTERVO	6	2	2	5	2	4	6	4	4	5	6	3	3.7	3.3	4.0	5.3	3.7	3.7	4.5
227	CUTERVO	4	4	4	6	4	3	3	4	5	4	3	3	4.3	4.0	4.0	3.7	4.3	4.1	4.0
228	CUTERVO	4	3	4	5	3	3	4	6	4	1	4	6	3.7	3.7	4.0	4.0	4.0	3.8	4.0
229	CUTERVO	4	5	5	4	4	5	1	2	4	6	4	5	4.7	4.3	4.5	3.0	4.3	4.5	3.7
230	CUTERVO	3	3	3	5	6	6	5	3	4	4	5	4	4.7	4.0	3.0	4.7	4.3	3.9	4.5
231	CUTERVO	5	6	3	5	4	4	6	6	5	4	5	3	5.0	4.0	4.0	5.3	5.0	4.3	5.2
232	CUTERVO	6	4	4	6	3	5	4	4	6	2	3	6	5.0	4.3	5.0	4.3	3.3	4.8	3.8
233	CUTERVO	4	6	3	3	5	2	5	5	3	6	4	5	3.7	4.0	3.5	4.0	4.3	3.7	4.2
234	CUTERVO	6	5	5	5	4	2	6	3	5	6	6	2	4.0	5.0	5.5	5.7	3.7	4.8	4.7
235	CUTERVO	4	6	3	2	4	5	6	4	3	6	3	4	4.3	3.7	3.5	4.0	4.7	3.8	4.4
236	CUTERVO	4	5	3	5	1	4	2	4	4	3	3	6	4.7	2.7	3.5	3.0	4.3	3.6	3.7
237	CUTERVO	4	4	6	3	5	4	4	3	3	2	5	4	3.7	5.0	5.0	4.0	3.7	4.6	3.9
238	CUTERVO	6	3	6	1	4	2	3	4	1	5	6	5	2.0	5.3	6.0	3.3	4.0	4.4	3.7
239	CUTERVO	1	4	6	1	3	5	4	5	6	4	4	5	3.3	3.3	3.5	4.7	4.0	3.4	4.4
240	CUTERVO	5	5	2	4	3	5	5	6	5	4	6	4	4.7	3.3	3.5	5.3	5.3	3.8	5.3
241	CUTERVO	4	6	5	3	4	5	5	6	4	6	3	4	4.7	4.3	4.5	4.0	5.7	4.5	4.9
242	CUTERVO	5	4	6	4	5	1	6	4	5	3	1	5	3.0	5.3	5.5	4.0	3.3	4.6	3.7
243	CUTERVO	5	5	5	2	3	3	2	4	4	5	6	2	3.3	4.3	5.0	4.0	4.3	4.2	4.2
244	CUTERVO	2	5	4	3	5	5	3	6	4	3	1	1	4.3	3.7	3.0	2.7	4.7	3.7	3.7
245	CUTERVO	4	5	6	6	6	6	5	3	4	4	5	3	5.7	5.3	5.0	4.7	3.7	5.3	4.2
246	CUTERVO	5	5	4	4	3	6	5	5	6	2	5	5	5.0	4.0	4.5	5.3	4.0	4.5	4.7
247	CUTERVO	5	4	5	5	2	4	5	4	6	2	6	3	4.3	4.0	5.0	5.7	3.3	4.4	4.5
248	CUTERVO	6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.0	4.7	5.0	4.3	3.7	4.6	4.0
249	CUTERVO	5	2	6	4	6	2	4	3	5	4	3	5	2.7	5.7	5.5	4.0	4.0	4.6	4.0
250	CUTERVO	6	5	6	5	3	3	3	3	6	3	4	6	4.3	5.0	6.0	4.3	2.3	5.1	3.3
251	CUTERVO	3	2	1	4	4	3	5	6	4	5	2	4	3.0	2.7	2.0	3.7	5.0	2.6	4.4
252	CUTERVO	6	6	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4.7	4.7	5.0	3.7	3.7	4.8	3.7
253	CUTERVO	6	4	4	6	4	4	5	2	4	4	5	1	4.7	4.7	5.0	4.7	3.3	4.8	4.0
254	CUTERVO	3	6	6	6	5	2	3	4	4	2	5	5	4.7	4.7	4.5	4.0	4.0	4.6	4.0
255	CUTERVO	2	6	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	5.0	3.3	3.0	4.0	3.3	3.8	3.7
256	CUTERVO	4	4	5	6	6	4	3	3	2	5	5	5	4.7	5.0	4.5	3.3	3.3	4.7	3.3

257	CUTERVO	5	6	4	2	6	5	4	1	6	1	3	5	4.3	5.0	4.5	4.3	2.0	4.6	3.2
258	CUTERVO	3	6	4	3	3	4	6	4	5	2	5	4	4.3	3.3	3.5	5.3	2.7	3.7	4.0
259	CUTERVO	5	3	5	4	6	1	4	3	5	5	4	2	2.7	5.3	5.0	4.3	4.0	4.3	4.2
260	CUTERVO	6	6	4	5	6	3	6	5	6	2	5	4	4.7	5.3	5.0	5.7	3.3	5.0	4.5
261	CUTERVO	3	3	2	4	1	5	4	6	4	5	4	4	4.0	2.0	2.5	4.0	5.0	2.8	4.5
262	CUTERVO	5	5	3	4	5	5	3	5	4	6	4	5	4.7	4.3	4.0	3.7	5.0	4.3	4.4
263	CUTERVO	6	4	4	2	3	2	5	2	6	4	6	4	2.7	4.3	5.0	5.7	3.0	4.0	4.4
264	CUTERVO	2	4	3	1	4	2	6	4	2	5	4	5	2.3	3.0	2.5	4.0	4.3	2.6	4.2
265	CUTERVO	2	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	6	3.7	3.7	3.5	4.0	3.7	3.6	3.9
266	CUTERVO	5	5	3	4	5	2	4	4	6	4	3	4	3.7	4.3	4.0	4.3	4.7	4.0	4.5
267	CUTERVO	4	6	6	5	4	5	5	6	5	6	6	4	5.3	4.7	5.0	5.3	4.3	5.0	4.8
268	CUTERVO	4	5	3	3	4	4	4	4	4	6	5	4	4.0	3.7	3.5	4.3	4.7	3.7	4.5
269	CUTERVO	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3.7	4.3	4.0	4.7	4.0	4.0	4.4
270	CUTERVO	4	4	4	6	4	6	6	3	5	5	4	5	5.3	4.0	4.0	5.0	4.7	4.4	4.9
271	CUTERVO	3	5	4	5	6	5	6	6	4	4	4	5	5.0	4.3	3.5	4.7	5.0	4.3	4.9
272	CUTERVO	2	6	1	3	3	3	3	5	3	5	2	4	4.0	2.0	1.5	2.7	5.3	2.5	4.0
273	CUTERVO	4	4	3	4	5	6	3	3	2	5	5	3	4.7	4.0	3.5	3.3	4.0	4.1	3.7
274	CUTERVO	4	5	5	5	3	1	5	3	5	4	3	3	3.7	4.0	4.5	4.3	3.3	4.1	3.8
275	CUTERVO	4	5	4	5	2	4	5	4	3	5	5	5	4.7	3.3	4.0	4.3	3.7	4.0	4.0
276	CUTERVO	4	4	1	1	6	4	6	5	1	6	4	5	3.0	3.7	2.5	3.7	5.3	3.1	4.5
277	CUTERVO	6	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	6	3.7	4.0	4.0	4.3	3.3	3.9	3.8
278	CUTERVO	2	6	6	5	6	4	3	2	4	4	4	4	5.0	4.7	4.0	3.7	3.7	4.6	3.7
279	CUTERVO	4	5	2	5	4	3	3	5	1	5	2	5	4.3	3.3	3.0	2.0	4.7	3.5	3.4
280	CUTERVO	6	4	4	5	3	6	5	4	4	5	6	2	5.0	4.3	5.0	5.0	4.0	4.8	4.5
281	HUALGAYOC	6	3	6	5	6	4	4	4	5	4	3	2	4.0	6.0	6.0	4.0	4.3	5.3	4.2
282	HUALGAYOC	6	6	3	6	6	5	3	5	5	6	5	5	5.7	5.0	4.5	4.3	5.3	5.1	4.8
283	HUALGAYOC	4	2	4	6	5	6	5	6	5	6	4	6	4.7	4.3	4.0	4.7	5.0	4.3	4.9
284	HUALGAYOC	3	4	6	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4.0	4.0	4.5	3.7	4.0	4.2	3.9
285	HUALGAYOC	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4.0	5.0	5.0	3.7	5.0	4.7	4.4
286	HUALGAYOC	5	6	2	6	2	6	5	6	5	2	3	4	6.0	3.0	3.5	4.3	3.7	4.2	4.0
287	HUALGAYOC	5	3	6	5	6	6	5	5	5	5	6	5	4.7	5.7	5.5	5.3	4.3	5.3	4.8
288	HUALGAYOC	5	4	4	3	6	4	4	4	6	3	4	5	3.7	5.0	4.5	4.7	3.0	4.4	3.9
289	HUALGAYOC	2	5	3	6	3	2	3	4	3	3	3	2	4.3	2.7	2.5	3.0	4.0	3.2	3.5
290	HUALGAYOC	5	6	6	4	5	4	6	2	4	5	6	5	4.7	5.3	5.5	5.3	3.3	5.2	4.3
291	HUALGAYOC	4	6	5	5	4	5	3	6	6	4	5	5	5.3	4.3	4.5	4.7	5.0	4.7	4.9
292	HUALGAYOC	6	5	5	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4.0	4.7	5.5	4.0	4.7	4.7	4.4
293	HUALGAYOC	2	6	6	5	6	4	5	5	6	6	4	3	5.0	4.7	4.0	5.0	5.7	4.6	5.4

294	HUALGAYOC	2	3	5	6	4	5	5	5	2	6	4	5	4.7	3.7	3.5	3.7	5.3	4.0	4.5
295	HUALGAYOC	5	6	6	6	1	3	5	3	6	1	5	3	5.0	4.0	5.5	5.3	2.7	4.8	4.0
296	HUALGAYOC	5	6	5	6	4	5	6	4	2	3	6	6	5.7	4.7	5.0	4.7	4.3	5.1	4.5
297	HUALGAYOC	6	5	5	5	4	2	6	3	5	5	3	5	4.0	5.0	5.5	4.7	3.7	4.8	4.2
298	HUALGAYOC	6	5	5	4	5	3	4	5	5	5	1	6	4.0	5.3	5.5	3.3	5.3	4.9	4.3
299	HUALGAYOC	5	4	5	5	6	4	5	6	5	6	6	6	4.3	5.3	5.0	5.3	5.0	4.9	5.2
300	HUALGAYOC	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	6	3.7	4.0	4.5	4.3	4.0	4.1	4.2
301	HUALGAYOC	1	5	5	4	6	4	5	6	5	5	3	4	4.3	4.0	3.0	4.3	4.7	3.8	4.5
302	HUALGAYOC	5	5	2	3	6	5	5	5	6	4	3	5	4.3	4.3	3.5	4.7	4.7	4.0	4.7
303	HUALGAYOC	5	5	4	5	6	5	5	4	4	6	4	6	5.0	5.0	4.5	4.3	5.0	4.8	4.7
304	HUALGAYOC	5	3	6	6	4	5	4	6	6	2	6	4	4.7	5.0	5.5	5.3	4.3	5.1	4.8
305	HUALGAYOC	4	6	2	5	6	4	6	6	4	5	3	5	5.0	4.0	3.0	4.3	5.0	4.0	4.7
306	HUALGAYOC	5	4	5	4	4	6	6	5	4	6	4	4	4.7	4.7	5.0	4.7	4.3	4.8	4.5
307	HUALGAYOC	6	3	5	5	3	5	6	5	5	3	4	5	4.3	4.7	5.5	5.0	3.7	4.8	4.4
308	HUALGAYOC	5	6	4	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6.0	4.7	4.5	5.7	5.0	5.1	5.4
309	HUALGAYOC	2	6	4	6	6	6	5	6	5	5	6	5	6.0	4.0	3.0	5.3	4.7	4.3	5.0
310	HUALGAYOC	3	5	6	6	6	2	3	5	6	4	6	6	4.3	5.0	4.5	5.0	5.0	4.6	5.0
311	HUALGAYOC	5	4	6	3	3	5	6	3	3	4	6	6	4.0	4.7	5.5	5.0	3.7	4.7	4.4
312	HUALGAYOC	3	6	6	6	6	4	4	5	6	5	3	5	5.3	5.0	4.5	4.3	5.0	4.9	4.7
313	HUALGAYOC	4	6	4	4	6	4	5	6	5	5	5	6	4.7	4.7	4.0	5.0	5.0	4.5	5.0
314	HUALGAYOC	5	6	5	5	5	6	5	5	4	5	6	6	5.7	5.0	5.0	5.0	5.3	5.2	5.2
315	HUALGAYOC	4	6	5	5	5	3	5	4	4	6	5	6	4.7	4.7	4.5	4.7	4.3	4.6	4.5
316	HUALGAYOC	6	4	5	4	6	5	5	5	5	5	6	4	4.3	5.7	5.5	5.3	4.3	5.2	4.8
317	HUALGAYOC	5	4	6	4	6	6	4	5	6	6	6	3	4.7	5.7	5.5	5.3	4.7	5.3	5.0
318	HUALGAYOC	4	6	4	5	6	5	6	6	3	5	6	4	5.3	4.7	4.0	5.0	5.7	4.7	5.4
319	HUALGAYOC	6	3	6	6	3	4	6	6	5	4	6	6	4.3	5.0	6.0	5.7	5.0	5.1	5.4
320	HUALGAYOC	6	5	3	5	6	5	5	6	4	6	6	4	5.0	5.0	4.5	5.0	6.0	4.8	5.5
321	HUALGAYOC	2	6	6	4	2	4	5	4	5	5	3	6	4.7	3.3	4.0	4.3	5.0	4.0	4.7
322	HUALGAYOC	6	3	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5.0	5.7	6.0	5.0	5.0	5.6	5.0
323	HUALGAYOC	6	2	5	5	5	4	6	4	6	5	2	4	3.7	5.3	5.5	4.7	4.7	4.8	4.7
324	HUALGAYOC	5	5	5	4	6	6	5	6	6	4	5	6	5.0	5.3	5.0	5.3	5.0	5.1	5.2
325	HUALGAYOC	3	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	4.0	4.3	4.0	4.3	5.0	4.1	4.7
326	HUALGAYOC	4	6	5	4	6	5	2	6	3	5	5	5	5.0	5.0	4.5	3.3	5.3	4.8	4.3
327	JAÉN	5	2	3	1	3	6	6	2	1	2	1	3	3.0	3.7	4.0	2.7	3.3	3.6	3.0
328	JAÉN	1	5	3	2	2	3	3	3	4	1	5	2	3.3	2.0	2.0	4.0	3.3	2.4	3.7
329	JAÉN	4	3	1	4	6	1	5	2	3	3	1	1	2.7	3.7	2.5	3.0	2.7	3.0	2.9
330	JAÉN	3	4	4	2	5	2	4	3	2	3	2	2	2.7	4.0	3.5	2.7	2.3	3.4	2.5

331	JAÉN	3	1	2	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2.7	3.0	2.5	3.3	3.0	2.7	3.2
332	JAÉN	2	1	4	3	4	4	6	3	4	4	5	3	2.7	3.3	3.0	5.0	3.7	3.0	4.4
333	JAÉN	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	6	2.7	2.3	3.0	2.7	3.7	2.7	3.2
334	JAÉN	3	3	4	3	3	2	2	4	3	5	3	5	2.7	3.3	3.5	2.7	4.3	3.2	3.5
335	JAÉN	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	6	2	3.0	2.7	2.5	4.0	2.7	2.7	3.4
336	JAÉN	1	4	3	3	2	2	5	3	2	2	4	5	3.0	2.0	2.0	3.7	3.3	2.3	3.5
337	JAÉN	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3.7	3.3	3.5	3.3	3.0	3.5	3.2
338	JAÉN	4	5	2	1	3	3	4	4	5	4	3	2	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
339	JAÉN	4	2	4	5	3	4	2	5	2	4	1	2	3.7	3.7	4.0	1.7	4.3	3.8	3.0
340	JAÉN	2	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3.3	2.7	2.5	2.7	2.0	2.8	2.4
341	JAÉN	2	1	4	5	3	4	5	1	3	4	3	4	3.3	3.0	3.0	3.7	3.0	3.1	3.4
342	JAÉN	5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3.0	4.0	4.5	3.3	2.0	3.8	2.7
343	JAÉN	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2.7	2.7	2.5	2.7	4.3	2.6	3.5
344	JAÉN	5	6	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4.3	4.0	3.5	3.3	3.0	3.9	3.2
345	JAÉN	3	3	2	1	1	6	2	6	3	3	2	4	3.3	2.0	2.5	2.3	4.0	2.6	3.2
346	JAÉN	4	3	1	3	6	6	4	4	3	3	2	3	4.0	3.7	2.5	3.0	3.0	3.4	3.0
347	JAÉN	3	1	1	3	3	4	4	1	3	2	3	6	2.7	2.3	2.0	3.3	2.3	2.3	2.8
348	JAÉN	6	5	3	2	3	3	5	5	3	2	5	3	3.3	4.0	4.5	4.3	3.3	3.9	3.8
349	JAÉN	4	1	3	5	3	4	3	4	2	3	2	5	3.3	3.3	3.5	2.3	3.7	3.4	3.0
350	JAÉN	2	5	4	5	2	3	3	1	2	2	3	4	4.3	2.7	3.0	2.7	2.3	3.3	2.5
351	JAÉN	5	3	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3.0	3.3	4.0	2.7	3.0	3.4	2.9
352	JAÉN	4	5	2	1	3	4	5	2	5	4	3	2	3.3	3.0	3.0	4.3	3.0	3.1	3.7
353	JAÉN	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3.7	2.7	2.5	3.0	2.7	3.0	2.9
354	JAÉN	5	4	2	2	2	1	2	4	3	4	2	2	2.3	3.0	3.5	2.3	3.3	2.9	2.8
355	JAÉN	2	3	4	2	3	3	6	5	2	3	4	3	2.7	3.0	3.0	4.0	3.7	2.9	3.9
356	JAÉN	5	5	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3.3	3.3	3.5	2.7	3.0	3.4	2.9
357	JAÉN	4	5	3	3	4	2	4	3	4	4	2	5	3.3	3.7	3.5	3.3	4.3	3.5	3.8
358	JAÉN	4	2	3	1	2	3	3	6	2	1	5	3	2.0	3.0	3.5	3.3	3.0	2.8	3.2
359	JAÉN	2	3	4	3	5	5	6	2	4	2	1	3	3.7	3.7	3.0	3.7	3.0	3.5	3.4
360	JAÉN	2	4	3	2	3	5	3	3	4	5	2	3	3.7	2.7	2.5	3.0	3.7	3.0	3.4
361	JAÉN	5	2	2	3	5	3	3	3	3	5	2	4	2.7	4.0	3.5	2.7	3.7	3.4	3.2
362	JAÉN	3	2	1	6	4	4	4	2	3	3	3	4	4.0	2.7	2.0	3.3	3.3	2.9	3.3
363	JAÉN	4	4	4	3	3	1	4	6	5	2	6	5	2.7	3.7	4.0	5.0	3.7	3.5	4.4
364	JAÉN	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3.3	3.0	3.5	3.0	4.0	3.3	3.5
365	JAÉN	2	4	5	3	2	4	3	3	4	2	3	1	3.7	3.0	3.5	3.3	3.0	3.4	3.2
366	JAÉN	3	3	5	3	4	6	1	4	3	3	3	6	4.0	4.0	4.0	2.3	3.7	4.0	3.0
367	JAÉN	6	4	5	2	1	5	2	4	2	6	5	2	3.7	4.0	5.5	3.0	5.0	4.4	4.0

368	JAÉN	5	4	3	1	3	2	4	3	2	1	4	3	2.3	3.7	4.0	3.3	1.7	3.3	2.5
369	JAÉN	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	5	1.7	2.3	2.5	2.3	2.3	2.2	2.3
370	JAÉN	4	4	4	3	1	2	2	4	6	3	1	2	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.3	3.0
371	JAÉN	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	6	3	3.7	3.0	3.0	3.3	3.0	3.2	3.2
372	JAÉN	2	2	3	3	5	2	3	3	3	4	3	1	2.3	3.3	2.5	3.0	3.7	2.7	3.4
373	JAÉN	3	2	5	4	4	2	5	3	4	3	3	2	2.7	4.0	4.0	4.0	2.7	3.6	3.4
374	JAÉN	3	2	1	5	3	3	3	4	1	3	6	3	3.3	2.3	2.0	3.3	4.0	2.5	3.7
375	JAÉN	3	5	2	3	4	3	1	4	5	1	2	3	3.7	3.0	2.5	2.7	2.3	3.1	2.5
376	JAÉN	3	4	4	3	2	3	4	4	1	2	2	5	3.3	3.0	3.5	2.3	2.3	3.3	2.3
377	JAÉN	4	2	6	6	2	4	5	4	5	1	3	4	4.0	4.0	5.0	4.3	2.3	4.3	3.3
378	JAÉN	3	3	1	3	3	5	3	4	3	4	1	2	3.7	2.3	2.0	2.3	3.7	2.7	3.0
379	JAÉN	4	2	3	5	4	6	4	3	2	5	3	3	4.3	3.7	3.5	3.0	3.7	3.8	3.4
380	JAÉN	1	6	3	4	1	3	4	3	3	5	2	2	4.3	1.7	2.0	3.0	4.0	2.7	3.5
381	JAÉN	1	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3.0	3.0	3.0	4.3	3.7	3.0	4.0
382	JAÉN	2	2	5	2	3	5	2	3	3	3	3	3	3.0	3.3	3.5	2.7	2.3	3.3	2.5
383	JAÉN	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	5	1	2.7	2.0	2.0	3.7	3.0	2.2	3.4
384	JAÉN	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3.0	3.7	4.0	4.3	3.7	3.6	4.0
385	JAÉN	5	1	2	5	4	3	3	5	4	4	2	6	3.0	3.7	3.5	3.0	4.0	3.4	3.5
386	JAÉN	3	3	3	3	1	6	3	2	5	1	6	1	4.0	2.3	3.0	4.7	2.3	3.1	3.5
387	JAÉN	5	1	5	4	1	4	4	3	5	1	3	3	3.0	3.7	5.0	4.0	2.3	3.9	3.2
388	JAÉN	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2.7	2.7	2.0	1.3	2.0	2.5	1.7
389	JAÉN	2	2	5	4	2	1	2	1	3	3	3	5	2.3	3.0	3.5	2.7	2.3	2.9	2.5
390	JAÉN	3	4	1	5	1	4	3	2	3	2	4	3	4.3	1.7	2.0	3.3	2.3	2.7	2.8
391	JAÉN	3	2	6	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2.7	4.0	4.5	3.0	3.0	3.7	3.0
392	JAÉN	2	6	4	4	4	5	1	4	2	3	2	2	5.0	3.3	3.0	1.7	3.3	3.8	2.5
393	JAÉN	4	3	3	6	3	4	3	1	2	6	5	2	4.3	3.3	3.5	3.3	3.3	3.7	3.3
394	JAÉN	3	3	2	4	2	3	1	2	2	1	1	1	3.3	2.3	2.5	1.3	1.3	2.7	1.3
395	JAÉN	4	1	5	1	3	3	2	3	4	3	4	1	1.7	4.0	4.5	3.3	2.3	3.4	2.8
396	JAÉN	2	1	4	6	3	1	4	2	2	1	3	3	2.7	3.0	3.0	3.0	2.0	2.9	2.5
397	JAÉN	3	1	3	5	3	4	3	4	3	1	2	5	3.3	3.0	3.0	2.7	2.0	3.1	2.4
398	JAÉN	5	3	5	4	2	1	4	1	5	5	4	4	2.7	4.0	5.0	4.3	2.7	3.9	3.5
399	JAÉN	4	5	2	5	3	2	3	1	1	1	2	3	4.0	3.0	3.0	2.0	2.0	3.3	2.0
400	JAÉN	2	3	3	3	3	3	2	3	6	2	2	3	3.0	2.7	2.5	3.3	3.3	2.7	3.3
401	JAÉN	4	3	5	3	3	3	3	1	2	3	5	2	3.0	4.0	4.5	3.3	2.0	3.8	2.7
402	JAÉN	2	3	4	1	3	4	6	3	1	1	3	2	2.7	3.0	3.0	3.3	2.3	2.9	2.8
403	JAÉN	3	2	3	2	3	4	3	2	5	4	3	6	2.7	3.0	3.0	3.7	3.0	2.9	3.4
404	JAÉN	3	1	3	4	3	5	2	5	1	3	4	5	3.3	3.0	3.0	2.3	3.7	3.1	3.0

405	JAÉN	4	1	4	4	6	4	1	4	4	3	6	3	3.0	4.7	4.0	3.7	3.3	3.9	3.5
406	JAÉN	3	5	5	4	3	4	6	3	2	6	2	4	4.3	3.7	4.0	3.3	4.7	4.0	4.0
407	JAÉN	4	5	3	6	2	5	1	1	3	5	1	3	5.3	3.0	3.5	1.7	2.7	3.9	2.2
408	JAÉN	3	1	3	2	1	2	2	4	3	2	3	4	1.7	2.3	3.0	2.7	3.0	2.3	2.9
409	JAÉN	1	5	4	3	2	2	4	1	6	5	1	3	3.3	2.3	2.5	3.7	3.0	2.7	3.4
410	JAÉN	3	4	2	1	4	1	3	4	1	6	4	4	2.0	3.0	2.5	2.7	4.7	2.5	3.7
411	JAÉN	2	3	3	1	2	6	1	3	5	2	3	2	3.3	2.3	2.5	3.0	3.3	2.7	3.2
412	JAÉN	5	4	2	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3.3	3.7	3.5	2.3	2.3	3.5	2.3
413	JAÉN	1	1	6	2	1	3	6	1	1	1	1	6	2.0	2.7	3.5	2.7	1.7	2.7	2.2
414	JAÉN	1	2	3	3	5	4	3	3	3	3	2	5	3.0	3.0	2.0	2.7	3.0	2.7	2.9
415	JAÉN	2	3	2	5	3	2	4	3	6	2	2	3	3.3	2.3	2.0	4.0	2.0	2.5	3.0
416	JAÉN	5	3	4	1	2	4	2	2	1	3	3	3	2.7	3.7	4.5	2.0	3.0	3.6	2.5
417	JAÉN	2	3	1	4	3	6	2	1	4	2	3	5	4.3	2.0	1.5	3.0	2.0	2.6	2.5
418	JAÉN	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2.3	2.3	2.5	3.3	3.0	2.4	3.2
419	JAÉN	3	3	2	4	2	5	5	2	2	3	4	1	4.0	2.3	2.5	3.7	2.0	2.9	2.9
420	JAÉN	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	1	3	2.7	3.3	3.5	2.0	3.7	3.2	2.9
421	JAÉN	4	4	2	4	5	5	4	1	2	1	3	6	4.3	3.7	3.0	3.0	2.3	3.7	2.7
422	JAÉN	3	5	4	4	1	5	5	4	4	2	2	3	4.7	2.7	3.5	3.7	2.3	3.6	3.0
423	JAÉN	5	2	3	6	2	6	5	6	5	4	4	3	4.7	3.3	4.0	4.7	4.3	4.0	4.5
424	JAÉN	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3.7	2.7	2.5	2.7	2.7	3.0	2.7
425	JAÉN	3	6	2	4	6	4	4	2	3	2	2	2	4.7	3.7	2.5	3.0	2.3	3.6	2.7
426	JAÉN	4	2	3	4	2	3	4	3	6	2	1	5	3.0	3.0	3.5	3.7	2.7	3.2	3.2
427	JAÉN	2	6	2	3	2	3	2	3	5	4	6	2	4.0	2.0	2.0	4.3	3.3	2.7	3.8
428	JAÉN	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	6	3.3	3.0	2.5	3.0	2.3	2.9	2.7
429	JAÉN	1	2	3	3	1	2	2	5	3	2	3	2	2.3	1.7	2.0	2.7	3.7	2.0	3.2
430	JAÉN	2	2	3	5	2	2	3	4	3	3	3	1	3.0	2.3	2.5	3.0	3.0	2.6	3.0
431	JAÉN	4	2	1	2	1	5	3	4	1	3	3	1	3.0	2.0	2.5	2.3	3.3	2.5	2.8
432	JAÉN	4	4	2	3	3	2	2	3	4	6	3	3	3.0	3.0	3.0	3.0	4.7	3.0	3.9
433	JAÉN	6	2	3	3	2	4	6	5	2	3	4	3	3.0	3.7	4.5	4.0	4.0	3.7	4.0
434	JAÉN	3	4	3	3	3	1	3	4	1	3	5	4	2.7	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0
435	JAÉN	2	2	3	2	2	1	3	2	5	2	3	4	1.7	2.3	2.5	3.7	2.0	2.2	2.9
436	JAÉN	3	5	2	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4.0	3.0	2.5	3.3	4.0	3.2	3.7
437	SAN IGNACIO	2	3	6	1	2	5	5	1	5	2	5	6	3.0	3.3	4.0	5.0	2.3	3.4	3.7
438	SAN IGNACIO	5	1	4	3	3	3	2	1	5	5	2	2	2.3	4.0	4.5	3.0	3.0	3.6	3.0
439	SAN IGNACIO	4	3	3	2	2	4	2	5	5	1	5	4	3.0	3.0	3.5	4.0	3.0	3.2	3.5
440	SAN IGNACIO	1	3	4	5	5	3	5	6	4	6	5	3	3.7	3.3	2.5	4.7	5.7	3.2	5.2
441	SAN IGNACIO	1	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	6	2.7	2.3	2.5	2.7	3.7	2.5	3.2

442	SAN IGNACIO	5	4	1	2	1	4	1	6	2	1	2	1	3.3	2.3	3.0	1.7	2.7	2.9	2.2
443	SAN IGNACIO	3	4	2	4	3	1	4	6	3	1	5	4	3.0	2.7	2.5	4.0	4.3	2.7	4.2
444	SAN IGNACIO	2	2	2	4	2	5	4	1	3	6	2	3	3.7	2.0	2.0	3.0	3.3	2.6	3.2
445	SAN IGNACIO	5	3	1	3	2	1	3	4	4	2	6	3	2.3	2.7	3.0	4.3	2.7	2.7	3.5
446	SAN IGNACIO	1	4	6	3	5	3	5	5	5	2	2	2	3.3	4.0	3.5	4.0	3.7	3.6	3.9
447	SAN IGNACIO	3	2	2	2	4	3	1	4	2	4	3	3	2.3	3.0	2.5	2.0	3.3	2.6	2.7
448	SAN IGNACIO	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	2	1	3.3	3.3	2.5	3.0	3.0	3.0	3.0
449	SAN IGNACIO	5	4	5	2	1	2	5	2	1	3	4	5	2.7	3.7	5.0	3.3	3.3	3.8	3.3
450	SAN IGNACIO	2	1	2	3	6	2	4	5	3	2	4	4	2.0	3.3	2.0	3.7	3.7	2.4	3.7
451	SAN IGNACIO	1	3	4	6	2	5	5	1	2	3	4	3	4.7	2.3	2.5	3.7	2.0	3.2	2.9
452	SAN IGNACIO	5	3	5	2	2	2	1	2	4	1	3	5	2.3	4.0	5.0	2.7	2.7	3.8	2.7
453	SAN IGNACIO	3	1	4	4	3	2	4	3	2	1	1	4	2.3	3.3	3.5	2.3	2.7	3.0	2.5
454	SAN IGNACIO	1	1	3	1	1	5	2	3	3	4	5	3	2.3	1.7	2.0	3.3	3.7	2.0	3.5
455	SAN IGNACIO	5	2	5	5	3	4	1	2	1	4	3	2	3.7	4.3	5.0	1.7	2.3	4.3	2.0
456	SAN IGNACIO	3	3	1	5	1	4	1	5	3	2	5	5	4.0	1.7	2.0	3.0	3.7	2.6	3.4
457	SAN IGNACIO	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	2	2.3	2.0	2.0	3.3	3.3	2.1	3.3
458	SAN IGNACIO	2	2	4	2	3	5	1	3	5	5	3	5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
459	SAN IGNACIO	2	1	4	3	1	2	4	2	3	3	3	1	2.0	2.3	3.0	3.3	2.7	2.4	3.0
460	SAN IGNACIO	1	5	4	4	6	3	1	5	3	3	1	2	4.0	3.7	2.5	1.7	4.0	3.4	2.9
461	SAN IGNACIO	1	5	2	2	2	3	4	6	4	5	2	3	3.3	1.7	1.5	3.3	4.7	2.2	4.0
462	SAN IGNACIO	1	4	1	2	4	1	2	4	4	3	5	1	2.3	2.0	1.0	3.7	3.0	1.8	3.4
463	SAN IGNACIO	2	2	4	4	2	3	3	5	2	1	2	4	3.0	2.7	3.0	2.3	3.0	2.9	2.7
464	SAN IGNACIO	1	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	3	3.3	2.0	2.0	2.7	3.0	2.4	2.9
465	SAN IGNACIO	4	3	2	2	2	4	5	2	4	4	4	4	3.0	2.7	3.0	4.3	3.0	2.9	3.7
466	SAN IGNACIO	4	3	3	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4.0	4.0	3.5	3.0	3.7	3.8	3.4
467	SAN IGNACIO	2	6	5	2	1	4	5	3	5	4	2	4	4.0	2.7	3.5	4.0	3.0	3.4	3.5
468	SAN IGNACIO	4	3	1	5	1	1	3	4	4	5	2	1	3.0	2.0	2.5	3.0	4.3	2.5	3.7
469	SAN IGNACIO	4	3	1	1	2	4	2	5	3	3	1	1	2.7	2.3	2.5	2.0	4.3	2.5	3.2
470	SAN IGNACIO	2	2	1	4	2	3	3	2	5	3	2	3	3.0	1.7	1.5	3.3	3.0	2.1	3.2
471	SAN IGNACIO	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2.7	2.7	2.0	2.3	4.0	2.5	3.2
472	SAN IGNACIO	3	3	2	5	3	3	3	5	2	3	2	6	3.7	2.7	2.5	2.3	4.3	3.0	3.3
473	SAN IGNACIO	3	4	1	4	5	3	2	4	5	1	2	5	3.7	3.0	2.0	3.0	2.7	2.9	2.9
474	SAN IGNACIO	1	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3.0	1.3	1.5	2.3	3.0	1.9	2.7
475	SAN IGNACIO	6	1	2	4	2	3	3	2	4	1	4	4	2.7	3.3	4.0	3.7	1.7	3.3	2.7
476	SAN IGNACIO	3	5	1	5	2	3	1	5	4	2	4	3	4.3	2.0	2.0	3.0	2.7	2.8	2.9
477	SAN IGNACIO	4	4	4	2	3	3	5	2	4	3	3	2	3.0	3.7	4.0	4.0	3.0	3.6	3.5
478	SAN IGNACIO	3	3	4	3	5	1	4	1	4	5	5	4	2.3	4.0	3.5	4.3	3.0	3.3	3.7

479	SAN IGNACIO	3	2	1	1	4	2	5	4	2	1	3	1	1.7	2.7	2.0	3.3	3.0	2.1	3.2
480	SAN IGNACIO	4	5	3	6	1	5	5	3	2	3	5	1	5.3	2.7	3.5	4.0	2.7	3.8	3.4
481	SAN IGNACIO	4	1	6	2	4	2	3	3	2	1	1	3	1.7	4.7	5.0	2.0	3.0	3.8	2.5
482	SAN IGNACIO	5	3	3	2	2	3	3	2	3	1	4	5	2.7	3.3	4.0	3.3	1.3	3.3	2.3
483	SAN IGNACIO	5	1	1	2	2	6	3	1	2	3	5	1	3.0	2.7	3.0	3.3	2.0	2.9	2.7
484	SAN IGNACIO	3	3	3	2	4	3	5	4	1	1	2	4	2.7	3.3	3.0	2.7	2.7	3.0	2.7
485	SAN IGNACIO	1	5	3	3	6	4	2	3	5	4	3	5	4.0	3.3	2.0	3.3	3.3	3.1	3.3
486	SAN IGNACIO	6	1	6	2	1	1	3	5	2	2	4	5	1.3	4.3	6.0	3.0	4.3	3.9	3.7
487	SAN IGNACIO	3	4	1	4	2	5	5	3	3	3	3	5	4.3	2.0	2.0	3.7	3.7	2.8	3.7
488	SAN IGNACIO	2	5	4	2	3	4	3	6	1	4	2	1	3.7	3.0	3.0	2.0	3.7	3.2	2.9
489	SAN IGNACIO	2	2	1	1	1	2	6	5	2	2	4	5	1.7	1.3	1.5	4.0	3.3	1.5	3.7
490	SAN IGNACIO	6	5	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3.7	3.7	4.0	2.3	3.0	3.8	2.7
491	SAN IGNACIO	5	3	5	3	4	5	6	5	1	1	1	3	3.7	4.7	5.0	2.7	2.3	4.5	2.5
492	SAN IGNACIO	4	6	3	4	2	5	2	4	2	2	3	5	5.0	3.0	3.5	2.3	3.7	3.8	3.0
493	SAN IGNACIO	5	4	4	2	5	3	5	4	3	1	6	4	3.0	4.7	4.5	4.7	2.7	4.1	3.7
494	SAN IGNACIO	4	4	2	1	3	2	3	2	3	4	5	1	2.3	3.0	3.0	3.7	3.7	2.8	3.7
495	SAN IGNACIO	4	5	4	1	3	3	5	2	1	1	3	3	3.0	3.7	4.0	3.0	1.3	3.6	2.2
496	SAN IGNACIO	1	2	1	1	3	5	3	1	6	3	2	5	2.7	1.7	1.0	3.7	2.7	1.8	3.2
497	SAN IGNACIO	3	4	3	3	5	2	1	2	6	6	4	1	3.0	3.7	3.0	3.7	3.7	3.2	3.7
498	SAN IGNACIO	6	2	3	3	1	3	2	2	3	4	1	1	2.7	3.3	4.5	2.0	2.7	3.5	2.4
499	SAN IGNACIO	1	1	3	4	2	5	4	2	3	2	5	6	3.3	2.0	2.0	4.0	2.0	2.4	3.0
500	SAN IGNACIO	1	2	2	3	2	1	2	3	3	1	4	4	2.0	1.7	1.5	3.0	3.0	1.7	3.0
501	SAN IGNACIO	4	5	2	3	3	2	3	3	4	6	5	3	3.3	3.0	3.0	4.0	4.3	3.1	4.2
502	SAN IGNACIO	5	1	2	1	4	3	4	5	3	4	6	4	1.7	3.7	3.5	4.3	4.3	3.0	4.3
503	SAN IGNACIO	4	1	4	2	5	5	1	2	3	3	2	5	2.7	4.3	4.0	2.0	3.3	3.7	2.7
504	SAN IGNACIO	2	5	3	4	3	6	4	4	2	4	5	6	5.0	2.7	2.5	3.7	3.7	3.4	3.7
505	SAN IGNACIO	4	2	1	4	2	3	4	2	3	1	6	4	3.0	2.3	2.5	4.3	1.3	2.6	2.8
506	SAN IGNACIO	5	3	5	3	1	2	3	6	1	2	3	5	2.7	3.7	5.0	2.3	3.7	3.8	3.0
507	SAN IGNACIO	6	3	3	3	1	4	3	1	1	4	3	3	3.3	3.3	4.5	2.3	2.3	3.7	2.3
508	SAN IGNACIO	1	1	1	2	2	1	3	4	3	3	5	4	1.3	1.3	1.0	3.7	4.0	1.2	3.9
509	SAN IGNACIO	1	5	3	3	4	3	6	2	1	1	5	5	3.7	2.7	2.0	4.0	1.7	2.8	2.9
510	SAN IGNACIO	3	3	4	2	5	5	2	4	3	3	6	3	3.3	4.0	3.5	3.7	3.3	3.6	3.5
511	SAN IGNACIO	2	2	2	2	3	2	4	5	5	6	4	6	2.0	2.3	2.0	4.3	5.0	2.1	4.7
512	SAN IGNACIO	1	2	3	1	4	3	4	4	4	6	3	4	2.0	2.7	2.0	3.7	4.3	2.2	4.0
513	SAN IGNACIO	5	2	3	3	3	3	4	6	5	4	4	3	2.7	3.7	4.0	4.3	5.0	3.5	4.7
514	SAN IGNACIO	4	2	4	6	2	3	2	3	2	2	2	2	3.7	3.3	4.0	2.0	3.0	3.7	2.5
515	SAN IGNACIO	2	1	4	3	4	4	6	2	4	5	4	5	2.7	3.3	3.0	4.7	2.7	3.0	3.7

516	SAN IGNACIO	2	5	2	4	3	4	3	4	1	2	5	4	4.3	2.3	2.0	3.0	2.7	2.9	2.9
517	SAN IGNACIO	1	4	2	4	5	6	4	2	5	3	1	3	4.7	2.7	1.5	3.3	3.3	3.0	3.3
518	SAN IGNACIO	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	5	2	1.3	1.7	2.0	3.0	1.3	1.7	2.2
519	SAN IGNACIO	4	5	4	3	4	3	2	2	3	5	2	3	3.7	4.0	4.0	2.3	2.7	3.9	2.5
520	SAN IGNACIO	4	4	3	2	1	2	3	1	4	2	1	2	2.7	2.7	3.5	2.7	1.7	3.0	2.2
521	SAN IGNACIO	4	4	4	3	1	1	4	4	2	3	5	2	2.7	3.0	4.0	3.7	3.3	3.2	3.5
522	SAN IGNACIO	2	1	1	3	3	3	2	3	5	1	4	1	2.3	2.0	1.5	3.7	2.0	1.9	2.9
523	SAN IGNACIO	1	2	5	3	4	1	3	3	1	2	2	4	2.0	3.3	3.0	2.0	2.0	2.8	2.0
524	SAN IGNACIO	4	1	4	4	4	4	4	1	6	4	2	3	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.7	3.5
525	SAN IGNACIO	4	4	2	5	3	2	1	5	6	4	2	3	3.7	3.0	3.0	3.0	3.3	3.2	3.2
526	SAN MARCOS	4	6	2	5	6	4	4	3	6	6	5	4	5.0	4.0	3.0	5.0	4.7	4.0	4.9
527	SAN MARCOS	5	1	3	3	4	5	6	4	4	6	3	4	3.0	4.0	4.0	4.3	4.7	3.7	4.5
528	SAN MARCOS	1	4	4	5	5	2	3	4	3	5	5	5	3.7	3.3	2.5	3.7	4.0	3.2	3.9
529	SAN MARCOS	5	5	6	4	5	2	4	6	6	6	3	5	3.7	5.3	5.5	4.3	5.3	4.8	4.8
530	SAN MARCOS	5	5	4	6	4	4	4	5	1	1	6	5	5.0	4.3	4.5	3.7	3.3	4.6	3.5
531	SAN MARCOS	3	4	3	4	6	5	4	4	3	3	3	5	4.3	4.0	3.0	3.3	3.0	3.8	3.2
532	SAN MARCOS	3	5	2	4	6	4	4	6	2	6	5	3	4.3	3.7	2.5	3.7	5.3	3.5	4.5
533	SAN MARCOS	6	5	6	2	5	5	5	6	4	5	5	3	4.0	5.7	6.0	4.7	4.7	5.2	4.7
534	SAN MARCOS	5	6	6	1	4	5	2	2	6	4	1	5	4.0	5.0	5.5	3.0	3.3	4.8	3.2
535	SAN MARCOS	6	4	5	6	4	6	4	3	5	4	2	5	5.3	5.0	5.5	3.7	4.0	5.3	3.9
536	SAN MARCOS	3	5	4	4	6	3	2	5	6	5	6	3	4.0	4.3	3.5	4.7	4.7	3.9	4.7
537	SAN MARCOS	4	5	6	5	2	4	5	6	6	2	5	3	4.7	4.0	5.0	5.3	3.7	4.6	4.5
538	SAN MARCOS	6	1	6	4	5	4	6	4	4	1	5	6	3.0	5.7	6.0	5.0	2.3	4.9	3.7
539	SAN MARCOS	4	1	4	4	3	2	6	4	2	6	4	5	2.3	3.7	4.0	4.0	5.0	3.3	4.5
540	SAN MARCOS	3	6	3	4	5	4	5	1	5	1	5	4	4.7	3.7	3.0	5.0	2.7	3.8	3.9
541	SAN MARCOS	6	4	6	5	1	5	2	6	5	4	4	3	4.7	4.3	6.0	3.7	5.0	5.0	4.4
542	SAN MARCOS	3	3	2	6	4	4	3	6	3	6	4	4	4.3	3.0	2.5	3.3	6.0	3.3	4.7
543	SAN MARCOS	5	5	5	6	1	2	4	6	4	5	6	3	4.3	3.7	5.0	4.7	5.0	4.3	4.9
544	SAN MARCOS	5	4	4	5	6	5	5	5	5	3	3	1	4.7	5.0	4.5	4.3	3.0	4.7	3.7
545	SAN MARCOS	5	5	5	5	2	4	4	2	6	6	5	4	4.7	4.0	5.0	5.0	4.3	4.6	4.7
546	SAN MARCOS	4	4	3	5	5	4	5	6	6	6	6	6	4.3	4.0	3.5	5.7	5.7	3.9	5.7
547	SAN MARCOS	5	4	5	2	4	4	6	4	2	4	3	3	3.3	4.7	5.0	3.7	3.3	4.3	3.5
548	SAN MARCOS	5	4	4	1	3	5	2	6	6	5	4	3	3.3	4.0	4.5	4.0	5.3	3.9	4.7
549	SAN MARCOS	6	4	2	5	1	3	4	5	5	3	4	5	4.0	3.0	4.0	4.3	3.7	3.7	4.0
550	SAN MARCOS	6	2	3	3	4	3	5	6	4	3	3	5	2.7	4.3	4.5	4.0	3.3	3.8	3.7
551	SAN MARCOS	4	3	4	5	3	5	4	6	5	6	2	6	4.3	3.7	4.0	3.7	5.7	4.0	4.7
552	SAN MARCOS	5	4	5	4	4	6	4	4	6	5	3	4	4.7	4.7	5.0	4.3	4.3	4.8	4.3

553	SAN MARCOS	3	2	5	3	5	6	4	2	5	3	5	4	3.7	4.3	4.0	4.7	3.3	4.0	4.0
554	SAN MARCOS	6	4	2	3	4	3	5	6	1	5	2	5	3.3	4.0	4.0	2.7	4.7	3.8	3.7
555	SAN MARCOS	1	5	5	5	5	1	5	1	5	6	5	3	3.7	3.7	3.0	5.0	3.0	3.5	4.0
556	SAN MARCOS	3	3	6	5	2	6	3	4	2	4	2	4	4.7	3.7	4.5	2.3	4.0	4.3	3.2
557	SAN MARCOS	6	4	4	5	3	5	5	6	6	3	5	6	4.7	4.3	5.0	5.3	4.0	4.7	4.7
558	SAN MIGUEL	5	5	5	5	6	4	3	3	1	4	5	6	4.7	5.3	5.0	3.0	4.0	5.0	3.5
559	SAN MIGUEL	5	3	4	1	5	4	4	4	5	4	6	4	2.7	4.7	4.5	5.0	4.0	4.0	4.5
560	SAN MIGUEL	4	5	5	3	5	1	5	3	4	2	5	3	3.0	4.7	4.5	4.7	3.0	4.1	3.9
561	SAN MIGUEL	3	6	2	4	4	4	6	3	4	5	4	1	4.7	3.0	2.5	4.7	4.7	3.4	4.7
562	SAN MIGUEL	3	6	5	5	4	5	5	6	4	4	4	4	5.3	4.0	4.0	4.3	4.7	4.4	4.5
563	SAN MIGUEL	3	5	4	5	6	2	4	4	4	5	3	4	4.0	4.3	3.5	3.7	5.0	3.9	4.4
564	SAN MIGUEL	5	5	3	3	4	3	5	5	4	3	1	5	3.7	4.0	4.0	3.3	4.3	3.9	3.8
565	SAN MIGUEL	4	4	4	3	5	4	4	3	3	1	1	6	3.7	4.3	4.0	2.7	3.0	4.0	2.9
566	SAN MIGUEL	6	4	1	4	4	3	4	3	6	2	3	3	3.7	3.7	3.5	4.3	3.7	3.6	4.0
567	SAN MIGUEL	6	5	2	4	6	3	3	4	4	2	4	3	4.0	4.7	4.0	3.7	4.0	4.2	3.9
568	SAN MIGUEL	4	2	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3.0	4.3	4.0	3.7	4.0	3.8	3.9
569	SAN MIGUEL	1	6	4	4	6	1	5	6	5	5	2	4	3.7	3.7	2.5	4.0	4.7	3.3	4.4
570	SAN MIGUEL	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4.7	4.0	3.5	4.0	4.3	4.1	4.2
571	SAN MIGUEL	1	2	5	4	4	6	3	3	3	2	5	2	4.0	3.3	3.0	3.7	2.7	3.4	3.2
572	SAN MIGUEL	6	3	4	5	5	3	6	4	6	5	2	2	3.7	5.0	5.0	4.7	3.3	4.6	4.0
573	SAN MIGUEL	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	6	3.3	3.7	3.5	4.0	3.7	3.5	3.9
574	SAN MIGUEL	6	3	3	4	2	4	4	3	3	5	4	3	3.7	3.7	4.5	3.7	4.7	4.0	4.2
575	SAN MIGUEL	4	5	2	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4.0	3.7	3.0	3.3	4.3	3.6	3.8
576	SAN MIGUEL	3	4	5	3	5	5	4	4	4	6	4	4	4.0	4.3	4.0	4.0	4.3	4.1	4.2
577	SAN MIGUEL	3	6	6	5	6	3	1	4	4	5	3	3	4.7	5.0	4.5	2.7	4.0	4.7	3.4
578	SAN MIGUEL	4	5	6	4	5	5	4	3	2	3	3	4	4.7	5.0	5.0	3.0	3.0	4.9	3.0
579	SAN MIGUEL	5	5	6	3	4	5	4	6	5	2	4	1	4.3	5.0	5.5	4.3	4.0	4.9	4.2
580	SAN MIGUEL	3	3	5	5	4	2	1	5	5	5	3	1	3.3	4.0	4.0	3.0	4.7	3.8	3.9
581	SAN MIGUEL	4	3	5	4	4	5	6	4	3	3	4	3	4.0	4.3	4.5	4.3	3.0	4.3	3.7
582	SAN MIGUEL	1	3	1	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3.7	1.3	1.0	3.3	4.0	2.0	3.7
583	SAN MIGUEL	4	4	5	4	3	4	6	3	4	4	6	2	4.0	4.0	4.5	5.3	4.3	4.2	4.8
584	SAN MIGUEL	5	4	3	4	4	4	3	3	4	6	4	1	4.0	4.0	4.0	3.7	4.0	4.0	3.9
585	SAN MIGUEL	4	3	5	2	4	4	4	4	5	5	5	2	3.0	4.3	4.5	4.7	5.0	3.9	4.9
586	SAN MIGUEL	4	6	4	6	1	6	3	4	2	5	3	3	6.0	3.0	4.0	2.7	4.3	4.3	3.5
587	SAN MIGUEL	4	6	6	3	5	1	4	6	3	4	5	3	3.3	5.0	5.0	4.0	4.7	4.4	4.4
588	SAN MIGUEL	3	4	4	2	4	5	5	4	6	4	3	3	3.7	3.7	3.5	4.7	4.3	3.6	4.5
589	SAN MIGUEL	6	5	4	5	6	4	6	2	3	4	3	4	4.7	5.3	5.0	4.0	3.7	5.0	3.9

590	SAN MIGUEL	4	6	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4.3	4.0	4.5	3.3	3.3	4.3	3.3
591	SAN MIGUEL	5	5	5	1	4	4	4	5	3	6	5	4	3.3	4.7	5.0	4.0	5.0	4.3	4.5
592	SAN MIGUEL	4	4	3	3	3	3	4	6	5	4	4	3	3.3	3.3	3.5	4.3	4.7	3.4	4.5
593	SAN MIGUEL	1	5	4	3	4	3	4	5	6	5	3	2	3.7	3.0	2.5	4.3	4.3	3.1	4.3
594	SAN MIGUEL	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	6	4	3.3	3.7	3.5	4.0	3.3	3.5	3.7
595	SAN PABLO	5	5	5	6	5	3	6	1	5	6	4	4	4.7	5.0	5.0	5.0	3.7	4.9	4.4
596	SAN PABLO	6	3	5	4	4	4	5	5	4	2	5	3	3.7	5.0	5.5	4.7	4.3	4.7	4.5
597	SAN PABLO	4	5	6	5	6	4	6	4	4	5	6	3	4.7	5.3	5.0	5.3	4.7	5.0	5.0
598	SAN PABLO	5	5	3	6	4	5	2	5	6	5	3	4	5.3	4.0	4.0	3.7	4.3	4.4	4.0
599	SAN PABLO	6	3	4	5	6	5	4	4	6	6	5	6	4.3	5.3	5.0	5.0	4.7	4.9	4.9
600	SAN PABLO	6	5	2	3	6	3	5	5	6	5	6	4	3.7	4.7	4.0	5.7	5.3	4.1	5.5
601	SAN PABLO	6	5	2	3	5	4	5	4	4	6	5	6	4.0	4.3	4.0	4.7	4.3	4.1	4.5
602	SAN PABLO	5	5	2	3	6	3	4	6	6	4	5	5	3.7	4.3	3.5	5.0	5.0	3.8	5.0
603	SAN PABLO	4	5	4	6	6	6	3	6	6	5	6	6	5.7	4.7	4.0	5.0	5.7	4.8	5.4
604	SAN PABLO	3	4	4	6	6	4	5	6	5	4	6	4	4.7	4.3	3.5	5.3	5.0	4.2	5.2
605	SAN PABLO	4	3	5	6	5	4	4	5	6	4	4	5	4.3	4.7	4.5	4.7	4.0	4.5	4.4
606	SAN PABLO	3	6	5	4	5	6	6	5	6	5	6	5	5.3	4.3	4.0	6.0	5.0	4.5	5.5
607	SAN PABLO	4	6	4	3	2	4	6	6	4	5	6	4	4.3	3.3	4.0	5.3	5.7	3.9	5.5
608	SAN PABLO	6	5	5	3	6	4	5	6	5	5	3	3	4.0	5.7	5.5	4.3	5.0	5.1	4.7
609	SAN PABLO	4	3	5	6	3	6	5	4	3	5	5	4	5.0	4.0	4.5	4.3	4.3	4.5	4.3
610	SAN PABLO	1	6	5	6	6	3	6	5	6	5	5	4	5.0	4.0	3.0	5.7	4.0	4.0	4.9
611	SAN PABLO	3	4	5	2	6	6	4	4	5	4	3	6	4.0	4.7	4.0	4.0	4.0	4.2	4.0
612	SANTA CRUZ	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4.0	4.3	4.0	3.3	5.0	4.1	4.2
613	SANTA CRUZ	6	3	4	4	5	4	5	5	2	4	5	6	3.7	5.0	5.0	4.0	4.7	4.6	4.4
614	SANTA CRUZ	4	6	3	5	4	3	6	4	6	5	5	4	4.7	3.7	3.5	5.7	4.7	4.0	5.2
615	SANTA CRUZ	6	6	6	5	5	5	3	6	5	3	3	2	5.3	5.7	6.0	3.7	4.3	5.7	4.0
616	SANTA CRUZ	5	6	3	4	4	4	6	5	3	3	3	5	4.7	4.0	4.0	4.0	3.7	4.2	3.9
617	SANTA CRUZ	5	6	4	5	4	6	3	6	4	4	3	4	5.7	4.3	4.5	3.3	5.0	4.8	4.2
618	SANTA CRUZ	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4.0	4.3	5.0	4.7	4.0	4.4	4.4
619	SANTA CRUZ	5	6	3	6	4	4	3	6	4	5	5	5	5.3	4.0	4.0	4.0	5.3	4.4	4.7
620	SANTA CRUZ	5	4	6	6	3	5	3	3	6	3	5	2	5.0	4.7	5.5	4.7	3.3	5.1	4.0
621	SANTA CRUZ	6	5	6	6	6	4	4	5	2	3	2	3	5.0	6.0	6.0	2.7	4.0	5.7	3.4
622	SANTA CRUZ	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4.0	4.7	4.5	3.7	2.7	4.4	3.2
623	SANTA CRUZ	5	4	2	6	4	5	5	5	4	3	3	2	5.0	3.7	3.5	4.0	4.7	4.1	4.4
624	SANTA CRUZ	3	3	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3.3	4.3	4.0	4.0	4.0	3.9	4.0
625	SANTA CRUZ	3	3	3	5	5	5	5	3	3	6	3	5	4.3	3.7	3.0	3.7	4.3	3.7	4.0
626	SANTA CRUZ	4	5	3	4	3	5	5	5	4	6	3	5	4.7	3.3	3.5	4.0	5.7	3.8	4.9

627	SANTA CRUZ	6	3	5	2	5	5	4	3	4	5	5	2	3.3	5.3	5.5	4.3	4.0	4.7	4.2
628	SANTA CRUZ	6	3	4	5	3	3	6	4	6	3	4	3	3.7	4.3	5.0	5.3	3.3	4.3	4.3
629	SANTA CRUZ	3	6	2	6	4	5	4	4	4	4	4	5	5.7	3.0	2.5	4.0	3.7	3.7	3.9
630	SANTA CRUZ	5	5	4	5	6	4	4	5	4	4	6	6	4.7	5.0	4.5	4.7	4.7	4.7	4.7
631	SANTA CRUZ	3	3	3	4	5	4	3	6	4	1	3	6	3.7	3.7	3.0	3.3	3.3	3.5	3.3
632	SANTA CRUZ	5	5	4	3	4	2	2	3	5	3	4	2	3.3	4.3	4.5	3.7	2.7	4.0	3.2
633	SANTA CRUZ	4	3	3	4	4	6	6	2	5	6	5	3	4.3	3.7	3.5	5.3	3.0	3.8	4.2
634	SANTA CRUZ	5	5	2	5	3	5	3	5	4	4	4	6	5.0	3.3	3.5	3.7	4.3	3.9	4.0
635	SANTA CRUZ	5	4	3	6	5	6	4	5	4	3	4	3	5.3	4.3	4.0	4.0	4.0	4.5	4.0
636	SANTA CRUZ	5	6	6	6	4	3	4	5	6	4	6	4	5.0	5.0	5.5	5.3	4.0	5.2	4.7
637	SANTA CRUZ	5	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3.7	4.7	4.5	4.7	3.0	4.3	3.9
638	SANTA CRUZ	3	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4.7	3.0	2.5	5.0	4.3	3.4	4.7
639	SANTA CRUZ	1	5	4	4	6	5	4	3	4	4	5	4	4.7	3.7	2.5	4.3	3.7	3.6	4.0
640	SANTA CRUZ	6	5	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4.3	4.0	4.5	4.0	4.7	4.3	4.4
641	SANTA CRUZ	3	6	4	5	5	6	6	5	4	6	3	3	5.7	4.0	3.5	4.3	5.7	4.4	5.0
642	SANTA CRUZ	4	5	6	5	3	6	3	4	4	3	5	2	5.3	4.3	5.0	4.0	3.3	4.9	3.7
643	SANTA CRUZ	5	5	6	5	5	5	6	5	6	4	5	5	5.0	5.3	5.5	5.7	4.3	5.3	5.0
644	SANTA CRUZ	4	5	4	2	4	5	4	4	3	6	4	4	4.0	4.0	4.0	3.7	4.7	4.0	4.2
645	SANTA CRUZ	4	4	6	6	6	6	6	4	6	5	5	4	5.3	5.3	5.0	5.7	4.7	5.2	5.2

VIII.14. Llenado de Ficha de Análisis Documental por UGEL

UGEL: 306-1354: GOB.REG. DE CAJAMARCA- EDUCACION UGEL CAJABAMBA

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **95,00% Y 98,00%** Ponderación actual: **100,00% Y 100%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **99% Y 99%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **91,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **55,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
	X

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **84,44%**

Ponderación actual: **93,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,05%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **22,30% Y 21,40%** Ponderación actual: **22,10% Y 23,00%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **10,10% Y 11,50%** Ponderación actual: **8,45% Y 9,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 308-1379: GOB.REG. CAJAMARCA - EDUCACION UGEL CELENDIN

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **94,00% Y 88,00%** Ponderación actual: **91,00% Y 91,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **93% Y 90%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **91,00%** Ponderación actual: **93,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **21,80% Y 25,00%** Ponderación actual: **22,23% Y 22,24%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **6,90% Y 8,10%** Ponderación actual: **6,32% Y 5,38%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 301-782: REGION CAJAMARCA-EDUCACION CHOTA

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **93,00% Y 86,00%** Ponderación actual: **86,49% Y 84,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **97% Y 89%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **95,35%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **9,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
	X

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,39%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **26,40% Y 36,50%** Ponderación actual: **21,08% Y 25,00%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **8,60% Y 11,00%** Ponderación actual: **6,29% Y 7,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 311-1382: GOB. REG. CAJAMARCA - EDUCACION UGEL CONTUMAZA

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **95,00% Y 84,00%** Ponderación actual: **83,00% Y 83,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 82%** Ponderación actual: **98% Y 93%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **92,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **84,44%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,20%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **36,00% Y 44,10%** Ponderación actual: **24,00% Y 21,50%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **12,60% Y 19,00%** Ponderación actual: **10,24% Y 18,09%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 302-783: REGION CAJAMARCA-EDUCACION CUTERVO

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **95,00% Y 90,00%** Ponderación actual: **90,00% Y 87,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: 98% Y 89% Ponderación actual: **99% Y 96%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **93,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **98,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **26,90% Y 31,00%** Ponderación actual: **25,00% Y 26,17%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **7,40% Y 9,80%** Ponderación actual: **6,00% Y 8,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 307-1355: GOB.REG. DE CAJAMARCA- EDUCACION UGEL BAMBAMARCA

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **94,00% Y 87,00%** Ponderación actual: **94,44% Y 92,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 83%** Ponderación actual: **99% Y 88%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **94,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **89,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **89,00%**

Ponderación actual: **47,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
	X

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **28,90% Y 35,30%** Ponderación actual: **30,00% Y 37,18%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
X	

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **8,90% Y 11,50%** Ponderación actual: **5,00% Y 7,45%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 303-784: REGION CAJAMARCA-EDUCACION JAEN

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **95,00% Y 93,00%** Ponderación actual: **0,00% Y 0,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **99% Y 97%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **93,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **96,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **98,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **33,30% Y 33,10%** Ponderación actual: **31,00% Y 25,00%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **10,00% Y 11,60%** Ponderación actual: **9,00% Y 7,46%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 304-1168: REGION CAJAMARCA - EDUCACION SAN IGNACIO

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **95,00% Y 91,00%** Ponderación actual: **89,01% Y 89,01%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 90%** Ponderación actual: **98% Y 95%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **91,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **76,25%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
	X

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **33,40% Y 33,30%** Ponderación actual: **28,00% Y 24,05%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **7,40% Y 10,30%** Ponderación actual: **6,00% Y 5,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 310-1381: GOB. REG. CAJAMARCA - EDUCACION UGEL SAN MARCOS

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **94,00% Y 93,00%** Ponderación actual: **96,30% Y 96,30%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos..

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **99% Y 98%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **91,00%** Ponderación actual: **90,48%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **97,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,46%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **75,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **96,26%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **23,20% Y 26,50%** Ponderación actual: **17,00% Y 15,35%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **8,00% Y 9,70%** Ponderación actual: **5,42% Y 6,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 312-1383: GOB. REG. CAJAMARCA - EDUCACION UGEL SAN MIGUEL

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **93,00% Y 89,00%** Ponderación actual: **100,00% Y 100,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos..

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 81%** Ponderación actual: **99% Y 97%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **92,00%** Ponderación actual: **88,07%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **98,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **97,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **94,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **39,00% Y 46,70%** Ponderación actual: **26,00% Y 31,00%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **6,90% Y 8,50%** Ponderación actual: **4,17% Y 5,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 313-1384: GOB. REG. CAJAMARCA - EDUCACION UGEL SAN PABLO

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **94,00% Y 98,00%** Ponderación actual: **100,00% Y 100,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos..

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **97% Y 92%** Ponderación actual: **99% Y 91%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **91,00%** Ponderación actual: **93,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **86,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **86,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **15,50% Y 24,10%** Ponderación actual: **17,00% Y 19,01%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **6,40% Y 6,30%** Ponderación actual: **3,46% Y 2,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

UGEL: 305-1353: GOB.REG. DE CAJAMARCA- EDUCACION UGEL SANTA CRUZ

Compromiso de desempeño 01:

Mejorar la asistencia de directores en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00% Y 91,00%** Ponderación actual: **100,00% Y 100,00%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Directores en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Calendarización. Sistema Único de Planillas, Semáforo Escuela (comunicación entre DRE, GRE, UGEL) y Monitores en Campo durante Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 2 de ellos..

Compromiso de desempeño 2:

Mejorar la presencia de Docentes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **98% Y 92%** Ponderación actual: **96% Y 94%**

MV y AV:

Mejóro la presencia de Docentes en la Institución educativa para el año 2018.

Sí	No
	X

- Registro de los Docentes en el Sistema Único de Planillas. Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos

Compromiso de desempeño 3:

Mejorar la asistencia de estudiantes en las Instituciones Educativas para el año 2018.

Ponderación línea base: **89,00%** Ponderación actual: **92,37%**

MV y AV:

Mejóro la Asistencia de Estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018.

Sí	No
X	

- Semáforo Escuela y Monitores en Campo durante el Sistema de Monitoreo. Cruce de información.
- Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 4:

Asegurar el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,00%**

MV y AV:

Se aseguró el pago oportuno mensual de los servicios básicos de las IIEE de EBR, EBE, y EBA para el año 2018.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).
- Unidad de Planificación y Presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 5:

Asegurar que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **97,00%**

MV y AV:

Se Aseguró que los materiales educativos tuvieran una llegada oportuna y pertinente a las instituciones educativas.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Dirección de Gestión de Recursos Educativos.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 6:

Garantizar el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas comunitarias.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **100,00%**

MV y AV:

Se garantizó el pago de manera oportuna de la propina a las Promotoras Educativas Comunitarias.

Sí	No
X	

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), teniendo en cuenta la fecha que se realiza el girado.
- Dirección de Educación Inicial.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 7:

Garantizar el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Ponderación línea base: **90,00%**

Ponderación actual: **99,48%**

Se garantizó el pago de manera mensual y oportuna de los servicios básicos de las instituciones educativas de EBR, EBE, y EBA para el año 2019.

Sí	No
X	

MV y AV:

- Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) y módulos complementarios.
- Unidad de planificación y presupuesto.

Observación sobre CdD: Ninguna.

Compromiso de desempeño 8:

Mejorar el aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria (ECE 2018) en Regiones o en Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **26,20% Y 32,60%** Ponderación actual: **21,42% Y 26,00%**

Se mejoró en el Aprendizaje (matemática y comunicación) en las Instituciones Educativas de nivel primaria (ECE 2018) en regiones / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en cuarto grado de Primaria.
- Unidad de Planificación y Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 0 de ellos.

Compromiso de desempeño 9:

Mejorar en los logros de aprendizaje en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones o Lima Metropolitana.

Ponderación línea base: **9,10% Y 10,50%** Ponderación actual: **9,00% Y 12,00%**

Existe mejoría en los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas de nivel Secundaria (ECE 2018) en Regiones..... / Lima Metropolitana

Sí	No
	X

MV y AV:

- Resultados de las Pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes 2018 aplicadas en segundo grado de secundaria.
- Unidad de Financiamiento por Desempeño.

Observación sobre CdD: CdD integrado por 2 indicadores. Alcanzó la meta en 1 de ellos.