



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LA UGEL AREQUIPA NORTE, DISTRITO DE
SACHACA – 2022**

PRESENTADA POR

BACH. PAMELA ERIKA FLORES FLORES
BACH. JENNY KARINA VARGAS CABRERA

ASESOR

Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPITULO II : MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Marco conceptual.....	29
CAPITULO III : MÉTODO	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.	31
3.3. Población y muestra.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
CAPITULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	34

4.1.	Presentación de resultados por variable.	34
4.2.	Contrastación de hipótesis.	44
4.3.	Discusión de resultados.....	48
CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		51
5.1.	Conclusiones. -.....	51
5.2.	Recomendaciones	52
BIBLIOGRAFÍA.		53
ANEXO		56

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	17
TABLA 2. NIVELES DE LA VARIABLE <i>GESTIÓN INSTITUCIONAL</i>	34
TABLA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>PLANIFICACIÓN</i>	35
TABLA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>ORGANIZACIÓN</i>	36
TABLA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>DIRECCIÓN</i>	37
TABLA 6. NIVELES DE LA VARIABLE <i>CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	38
TABLA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>FILOSOFÍA</i>	39
TABLA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>PERTENENCIA</i>	40
TABLA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>ADAPTACIÓN</i>	41
TABLA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>SATISFACCIÓN</i>	42
TABLA 11. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>LIDERAZGO</i>	43
TABLA 12. <i>CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	44
TABLA 13. <i>CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	45
TABLA 14. <i>CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	46
TABLA 15. <i>CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	47
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE <i>GESTIÓN INSTITUCIONAL</i>	34
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>PLANIFICACIÓN</i>	35
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>ORGANIZACIÓN</i>	36
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>DIRECCIÓN</i>	37
FIGURA 5. NIVELES DE LA VARIABLE <i>CULTURA ORGANIZACIONAL</i>	38
FIGURA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>FILOSOFÍA</i>	39
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>PERTENENCIA</i>	40
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>ADAPTACIÓN</i>	41
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>SATISFACCIÓN</i>	42
FIGURA 10. NIVELES DE LA DIMENSIÓN <i>LIDERAZGO</i>	43

RESUMEN

Este estudio pretende establecer la relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022. Fue un trabajo basado en el tipo descriptivo correlacional. A fin de conseguir el propósito se optó por usar una encuesta la cual fue la técnica que se les aplicó a un total de 68 trabajadores de esta institución, para obtener los datos que sean necesarios, luego estos se analizaron por medio de dos herramientas SPSS y Excel.

Concerniente a las dimensiones de las variables se consideró la dirección, organización y planificación en caso de la variable gestión institucional y para la otra variable fueron; liderazgo, satisfacción, adaptación, pertenencia y filosofía.

En referencia a la corroboración de hipótesis conforme Rho de Spearman se obtuvo como resultado $r=0,137$ lo cual indica que entre las variables la relación es positiva alta. Por lo tanto, se llega a concluir que la gestión institucional se relaciona con la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca – 2022.

Palabras claves: gestión, dirección, organización, planificación, cultura organizacional, liderazgo, filosofía, satisfacción.

ABSTRACT

This study aims to establish the relationship between institutional management and the organizational culture of UGEL Arequipa Norte, Sachaca District - 2022. It was a work based on the correlational descriptive type. In order to achieve the purpose, it was decided to use a survey which was the technique that was applied to a total of 68 workers of this institution, to obtain the necessary data, then these were analyzed by means of two SPSS tools and Excel.

Regarding the dimensions of the variables, direction, organization and planning were considered in the case of the institutional management variable and for the other variable they were; leadership, satisfaction, adaptation, belonging and philosophy.

In reference to the corroboration of the hypothesis according to Spearman's Rho, the result was $r=0.137$, which indicates that the relationship between the variables is positive and high. Therefore, it is concluded that institutional management is related to the organizational culture of UGEL Arequipa Norte, District of Sachaca - 2022.

Keywords: management, direction, organization, planning, organizational culture, leadership, philosophy, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión es un proceso muy importante las organizaciones, de manera tradicional estas han tenido un divorcio entre los que hacen los planes y quienes lo ejecutan lo cual genera una gran distancia. El resultado de ello es que se tiene personas no motivadas, no focalizada y no entregada a lo que realizan, pero cuando se rompe esa barrera y se acerca el mundo de quien determina los objetivos y de quien ejecuta las acciones y son parte de un solo equipo en ese momento la organización se transforma. Se convierte en una comunidad laboral capaz de hacer mucho más con menos, se tiene personal motivado, que sabe a dónde va, sabe lo que quiere y que puede aportar sus ideas y experiencia.

La gestión institucional, engloba la administración de una entidad hacia determinados objetivos desde la planificación, para ello es de gran necesidad las experiencias, habilidades y saberes en referencia al medio acerca del que se quiere operar, asimismo acerca de los mecanismos y practicas usadas por los individuos implicados en las tareas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

La cultura organizacional es la que define a la entidad, la cual está compuesta por una serie de elementos como la visión, misión, sus valores y principios; y otras que definen el comportamiento dentro de un entorno laboral. Así como las personas tenemos ciertas actitudes y comportamientos, las organizaciones también los tienen que establecer las pautas de alguna manera de comportamiento dentro de la organización. Una de sus funciones es establecer las normas de comportamiento y sirve como un sustento para los procesos de reclutamiento de personal y ayuda a empoderar a los empleados y colaboradores.

Este estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos compuestos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone la identificación y determinación del problema, la formulación del problema, formulación de objetivos, así como la justificación, variables y la hipótesis de la investigación.

El segundo capítulo expone los diferentes antecedentes de estudios directamente vinculados con nuestro estudio para luego desarrollar las bases teóricas actualizadas, así como dar a conocer el marco conceptual.

En el tercer capítulo se expone la metodología usada, allí tenemos al tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos y técnicas empleadas para recoger la data, así como técnicas a fin de analizar y procesar la información recaudada.

En el cuarto capítulo se ve la presentación y análisis de los resultados, así como su discusión de esta.

En el quinto capítulo son expuestas las conclusiones, las recomendaciones y para finalizar se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La actualización constante de las actividades que se ejecutan dentro de los procesos de gestión son el principal problema, la variación de esto hacen que el problema sea de mayor alcance, llegando a todos los países, siendo estos quienes tienen como consecuencia perjudicar la confianza que se genera en los trabajadores de las instituciones, a su vez provocan una baja reacción para enfrentar estas actualizaciones.

Así mismo se generó algunos cambios en la educación a nivel mundial afectando y alertando a todos y cada uno de los líderes de cada país, todos están en la mira de todos, para ver las acciones que se tomaran en cuenta para hacerle frente a la situación, cabe resaltar que esta es una de las áreas más delicadas de cada estado, por es una de las que hace posible el desarrollo de un país y la calidad de vida de su sociedad.

Al menos en el país de Perú la educación es considerada un derecho fundamental, que se da a cada ciudadano del país, los cambios que se generan por la crisis del ahora, han afectado este derecho y los líderes del país buscan distintas formas de solucionarlo o al menos de que las consecuencias de esta crisis no afecten demasiado el derecho por ley que tienen los ciudadanos residentes del país.

Debido a la crisis ocasionada la salud y la educación es una de los pilares fundamentales para el desarrollo del país, por eso resulta muy

necesario e importante hacerle frente a esta problemática, solamente así se podrá llevar a cabo el desarrollo de un país de manera exitosa, sin embargo la problemática con la educación no se ha originado por la crisis actual, esta problemática ya tiene origen de años anteriores, motivo por el cual la educación en el país viene presentando inequidad en su sistema de enseñanza afectando de manera directa a los conocimientos de los estudiantes, retrasando su capacidad de desarrollo mental y emocional, una de las tantas fallas en la enseñanza se da a conocer en la exclusión de algunas zonas del país en donde es claro que la educación no es un derecho, porque no llega a ellos, hay zonas en donde no conocen la existencia de ese derecho, el error que se comete y la razón por la que ocurre todo eso es por el enfoque de la enseñanza, todo está mal direccionado las autoridades no tienen una perspectiva clara de la realidad, se puede decir que viven en un mundo donde solo cuenta su realidad mas no la realidad del pueblo peruano, es ahí en donde se suscita el problema. La unión de la educación, los derechos, y el desarrollo de la cultura, todo se desplaza hacia un solo objetivo el cual será para transformar una nueva cultura organizacional.

Una organización tiene diversas metas tanto son interna y externa, en el caso de las metas internas, se establecen para crear y fortalecer un ambiente que es el más apropiado para el desarrollo de las actividades del personal, entre las acciones que se tienen para llegar a las metas internas algunas de estas son; entablar comunicación entre todo el personal, formar grupos para que se conozcan y se crea la confianza entre compañeros, escribir sus necesidades, dar a conocer sus dudas. Todo será ejecutado de tal manera que el personal de la empresa no tendrá quejas, ni problemas, dudas, necesidades, conflictos; y así la empresa avanzará logrando cumplir las metas externas e internas. Como define Davis y Newstrom (2003), señala: “complacer a una persona en distintos de sus ámbitos internos se define como satisfacción (p.77).

El desarrollo de la gestión ejecutada en la UGEL Arequipa Norte, tiene una debilidad basada en la falta de interés de los participantes, es decir

que el Ministerio de Educación no cuenta con programas de alcance, ni capacitaciones, que permiten el desarrollo profesional.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca-2022?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planificación y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022?

¿Qué relación existe entre la organización y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022?

¿Qué relación existe entre la dirección y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer la relación entre la planificación y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

Establecer la relación entre la organización y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

Establecer la relación entre la dirección y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

El proyecto que se desarrollara en el documento tiene como objeto dar un aporte en el tema de la gestión institucional y la cultura organizacional. Ya que resulta de suma importancia contar con principios y fundamentos de otros proyectos por ser de carácter administrativo - social – educativo.

Tomando todo en cuenta resulta la cultura organizacional puede determinar el desarrollo de la organización, ya sea dándose de manera positiva o negativa. Esta cultura es el origen del comportamiento del personal en general

Justificación práctica

Los errores que se producen en las gestiones se convierten a largo plazo en los responsables de la caída de la institución, prevenir estos errores o dar a conocer en donde se originan los errores son la justificación practica del trabajo, dando de esta manera soluciones basadas en estrategias, las acciones de un comportamiento inadecuado termina repercutiendo en la cultura de la organización, ahora bien si se mejorara estos comportamientos la relación en la convivencia de todos los participantes seria esplendida, por ello también indagar sobre los niveles de convivencia y saber cómo es una convivencia positiva permitirá un gran avance en la mejora de los procesos en la formación de los futuros profesionales, de tal manera se creara profesionales con aptitudes de manejo emocional y conciencia es la consolidación del futuro del país.

Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación logra importancia en el aspecto metodológico ya que permite la aplicación de un instrumento formulado en la UGEL Arequipa Norte a través de la investigación la relación de la gestión institucional y cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, instrumento aplicado a nivel local, aporte importante que permite medir el nivel de gestión institucional y en segundo lugar se ha aplicado el instrumento que mide la cultura organizacional. Todo aquello que sea usado en la investigación, servirá de apoyo para futuros proyectos permitiéndoles ser más confiables con la información.

Posterior al análisis de la información y resolviendo la problemática que se da en la gestión institucional y en la cultura organizacional, se presentan las siguientes preguntas que serán subsanadas a lo largo del proyecto. Nuevamente se da relevancia a todo lo que se empleara para encontrar las respuestas a las preguntas podrán ser usados luego para abrir otras investigaciones o ayudar a resolver las vigentes.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS			
Variable 1: Gestión institucional	Sovero (2013), menciona que la VI como una agrupación de acciones que definirán la conducción de la gestión pedagógica, a su vez resalta las principales actividades del manejo de la planificación, participación, organización y control.	La medición será efectuada por cuestionarios mediante las dimensiones: dirección, organización y planificación.	1. Planificación	1.1. Procedimiento	Encuestas: Cuestionario	1,2,3,4,5,6			
				1.2. Presupuesto		7,8,9,10,11			
			2. Organización	2.1. Especialización		12,13,14,15			
				2.2. Atención al cliente		16,17			
		3. Dirección	3.1. Liderazgo			18,19,20			
			3.2. Comunicación			21,22			
				3.3. Supervisión		23,24			
Variable 2: Cultura organizacional	Álvarez y Muñiz (2013) comenta que son el intercambio entre los procesos en las gestiones públicas, en los que se demuestran la adaptación, liderazgo, pertinencia, y la filosofía.	Mientras tanto esta variable será medida por preguntas y respuestas considerando las dimensiones como: liderazgo, satisfacción, adaptación, pertenencia y filosofía.	1. Filosofía	1.1. Visión	Encuestas: Cuestionario	1,2			
				1.2. Valores		3,4			
				1.3. Actividades		5,6			
					2. Pertenencia	2.1. Lealtad			7,8
						2.2. Compromiso			9
						2.3. Actitudes			10,11
					3. Adaptación	3.1. Formación			12
						3.2. Diálogo			13,14
						3.3. Interés			15
					4. Satisfacción	4.1. Oportunidad			16,17
			4.2. Trato			18			
		5. Liderazgo	5.1. Conducción			19, 20			
			5.2. Reconocimiento			21			

Nota: Realizado por el autor.

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la planificación y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.
2. Existe relación entre la organización y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.
3. Existe relación entre la dirección y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

CAPITULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Luego de realizar la indagación pertinente para hallar información fiable verídica y similar al tema del proyecto se muestra lo siguiente:

En el ámbito internacional:

Montaña y Torres (2015) menciona en su trabajo la cual la denominaron como Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, todo eso en el sector financiero, de Colombia, usando un método de deducción, además de contar con un total de 76 sujetos a los que se tomó en cuenta para que respondieran a las preguntas en relación a la cultura organizacional. Encontrando el resultado de que esta cultura necesita ser constituida por diversos factores en los que se tienen a los valores, las percepciones de las personas, las creencias de los mismos, mediante procedimientos, ya sean estos con tecnologías toma de decisiones, hábitos comportamientos etc.

Trujillo (2015) menciona en su trabajo de investigación, la variable de gestión organizacional con la que pretende relacionarlo con el diseño de un modelo integral, para lo que tomo como muestra a 26 personas del lugar, a estas se les dio todas las preguntas en general con la finalidad de que pudieran responder con toda libertad la percepción que tenían sobre el tema. Como conclusión de Trujillo menciona que es importante resaltar el que la

gestión es un fenómeno de mucha expansión, permitiendo que las deficiencias que se encuentren en la organización, puedan ser resueltas, además de ellos contar con más elementos de apoyo.

Falcones (2014), en su investigación “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador”, teniendo como objeto encontrar las características de la cultura O. para llegar al objeto Falcones agrupo a 32 sujetos quienes conformarían su muestra de estudio, ellos fueron la fuente de información fiable para Falcones, con toda la información recopilada llego a la conclusión que el fortalecer a una organización con la cooperación, los reconocimientos que se dan en el desarrollo de sus actividades, hace que sea posible que la empresa, obtenga logros a plazos largos, (p.23)

En el ámbito nacional:

Abad (2014), menciona en su trabajo relacionado con la cultura de la organización en el lugar Víctor dentro de su municipalidad, que es importante llevar a cabo el análisis de esto, para lo que Abad considero que la cantidad de 33 personas era la ideal para que estas pasen por el proceso de recopilación de información, en la que consiguió llegar a la conclusión, que las personas que laboran en el municipio no son conscientes de las faltas que cometen ni de los errores, menos de las consecuencias que estas acciones traen para el municipio repercutiendo en las personas que desean llevar a cabo algún proceso o diligencia, es decir la indisciplina abunda dentro de las instalaciones del municipio,(p.11)

Godenzi (2017) realiza un trabajo al igual que Abad en el que toma como tema centra la cultura de la organización, y la gestión de la misma, considerando su trabajo como no experimental, acogiendo a 35 personas las cuales se consideraron como fuente de estudio para la adaptación de información, llegando a la siguiente resolución, 51.4% la muestra considero que la cultura es promedio mientras que un 42.9% lo considero como buena.

Troncos (2018) desarrolló el trabajo de investigación titulado: relación entre las variables gestión y cultura de la organización, en Juan Pablo II lugar Arequipa, en este trabajo Troncos acogió a 13 educadores para la respectiva recopilación, constituyéndose en una población censal. Para recolectar los datos, se empleó la encuesta, haciendo uso del cuestionario, teniendo en cuenta a Likert, los resultados fueron: la correspondencia es significativa entre las variables. ($r = ,885^{**}$).

En el ámbito local:

Gutiérrez (2013) menciona en su trabajo relacionado a la formación de liderazgo las variables de gestión institucional con objeto de establecer una posible relación entre estas 2. La muestra, estuvo conformada por los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Institución Educativa. El estudio arribó a las siguientes conclusiones, la significativa relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en la Institución Educativa.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión institucional

Definición

La gestión es una manera que permite realizar acciones de manera óptima y relacional, con el fin de obtener los resultados que se espera, hay que tener en consideración que dentro de la gestión se hallan 4 pilares.

Campos y Loza (2011) comenta: esta gestión empieza por una idea pasa por la decisión y se completa con la acción la cual permite ver las consecuencias que esta origina en una organización, (p.22).

Ramírez (2005), comenta es la agrupación de todos los conocimientos y sistemas que son empleados en los procesos que se llevan a cabo en una organización, (p.45).

Anzola y Sérvulo (2015) mencionan son todas y cada una de las actividades planificadas con el fin de que la organización pudiese llegar a

concretar todas las metas objetivos propuestos al comienzo de sus actividades, resaltan también el hecho de que solo eso será posible mediante el trabajo en conjunto, de todos los participantes.

Ver la realidad de la situación por la que atraviesa la organización es el primer paso importante para que la gestión pueda cumplir a cabal sus funciones, a su vez el siguiente paso es planificar como quienes y porque se realizaran las actividades en la empresa, el que todos los participantes tengan conocimiento a las respuestas de esas preguntas permitirá establecer un panorama más claro a los participantes, lo que tendrá como consecuencia el logro de los objetivos.

Gestión institucional

Sovero (2013), considera las actividades de manejo de todas las funciones de la administración, para que luego estas sean de gran ayuda a la gestión pedagógicas (p.228). Asimismo, menciona un listado de quienes serían las principales actividades a llevarse a cabo: participación, organización, control, dirección y planificación.

Suller (2014) implica a las actividades, estrategias, y técnicas para el desarrollo una imagen más pulcra, para con la sociedad demostrando que es un gobierno estable, serio, eficiente, responsable, y que se encamina para el cumplimiento de las necesidades de la sociedad. Los instrumentos de gestión, son documentos en los que se plasman las actividades del desarrollo de la institución, económico, municipal, y demás, (p. 32)

Ruíz (2007) comenta, la implicancia que tiene el manejo de la institución para llegar a las metas, partiendo de la planificación, seguida de las habilidades, y experiencias por ultimo los mecanismos que son usados para llegar al cumplimiento de las responsabilidades, (p. 78)

La gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias:

- Liderazgo: se le relaciona al comportamiento de una persona para llegar a otras, con el objetivo de que estas tengan el mismo propósito, que a su vez las acciones de ellas sean encaminadas en una sola dirección.
- Reingeniería: es la decisión de modificar algunos hechos objetos para que sea más fácil dar una calidad de vida y conocimientos aceptables en las instituciones.
- Dirección con creatividad: perteneciente únicamente al cuerpo superior de mando de una institución quienes son encargados de la gestión educativa (Restrepo 2013, p.235)

Dimensiones de la gestión institucional

Planificación

Arias (2008), menciona que es el proceso por el cual se establecen diversas áreas, y una serie de acciones las que permitirán llegar hacia la meta (p. 11).

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) la menciona como la primera función que se da en la administración, esta función es quien determinara con anterioridad ¿Qué? y ¿cuáles? son los objetivos que deben ser considerados, (p. 143).

Arias (2008) hace un énfasis en el tema, y menciona la primera fase que se da en la planificación, en donde comenta que es para él un momento en el que se debe realizar antes de que se dé inicio a la ejecución. Si se mira desde el punto de vista formal esta fase es más como una simulación de lo que podría suceder en el futuro con la organización, (p. 148).

Una buena, eficiente y transparente administración sirve de guía para abrirse paso a las acciones que se deben de tomar en el caso que se quiera llegar a cumplir objetivos y metas. La improvisación no se relaciona muy bien con las metas o el futuro de la organización, estas son cosas que no se deben de tomar a la ligera ni menos preciar o dejar a la suerte, si la organización realmente pretende llegar a las metas o el cumplimiento de los objetivos esta debe poner especial énfasis en como lo piensa hacer.

Organización

Arias, (2008) comenta que es para él un proceso en el que ejecutan muchas acciones por el cual distintas personas pasan y trabajan, proceso por el cual se pretende llegar a un objetivo en concreto (p. 11).

Stoner, Freeman y Gilbert, (2009) mencionan: es la función que se ejecuta dentro de la administración, es decir que se encarga que la administración este bien encaminada, organizada, y que se ejecute de manera que todo sea eficiente, involucrando a todos las áreas que en ella se desempeñan (p. 148).

Por lo mismo cuando se trata del entablar el tema de la organización se empieza a comentar que se refiere al logro de metas en base a acciones específicas, y que el buen funcionamiento o desempeño de sus colaboradores hace que eso sea posible.

En pocas palabras organización es: conjunto de personas que unidas logran el cumplimiento de las metas de la empresa, siempre en cuando estas tengan presente que todas las acciones, actividades son para llegar a cumplir la misma meta.

Stoner, Freeman y Gilbert, (2009), indican la existencia de 3 tipos de estructura organizacional:

- Organización global. Se le atribuye las actividades al 100% en la I.E.
- Organización departamental. Decisiones que se ejecutan en distintas áreas o departamento.
- Organización de tareas y operaciones. Son las tareas realizadas a detalle. (p. 127)

Dirección

Arias (2008), menciona, la función de la dirección es crear la dinamización de la I.E. vinculada a las acciones, esta es quien está directamente relacionada con las disposiciones de RRHH (p. 149)

Siendo de la siguiente manera la distribución de las responsabilidades de cada trabajador; el personal con conocimiento para la atención, personal encargado de guiar, motivar, y entrenar se especializa a cada personal para que este pueda ejercer con autoridad sus funciones a su vez estén capacitados para brindar sus conocimientos a los posteriores trabajadores. La dirección, se relaciona mucho con la interacción de las relaciones interpersonales de las personas, el líder tiene como función orientar a todo el personal para que entre estos se dé la buena comunicación.

Stoner, Freeman y Gilbert, (2009) menciona es el proceso el cual tiene como función dirigir e influenciar en todos los participantes para el desarrollo de las actividades, (p. 13).

Stoner, Freeman y Gilbert, (2009) comentan que para ellos es la disposición de mandar motivar a los trabajadores para que estos puedan ejecutar sus labores, mencionan también que toda esta dirección es encadena la que sigue el orden de mayor jerarquía a menor jerarquía en la empresa, todo dependerá de las funciones que estos desempeñen, (p.176).

La dirección presenta los siguientes niveles:

- Dirección global: se da en toda la I.E. se da mayormente en las personas responsable de la institución.
- Dirección departamental: se da al conjunto de personal que labora en la gerencia.
- Dirección operacional: generalmente es dada al personal de cada sección.

Variable 2: Cultura organizacional

Definición

Chiavenato (2010), comentan que se basa en el pasado y se relaciona mucho con mantener los valores, las tradiciones, y el deber a las funciones de cada personal, es esta parte en donde el personal conoce y se llega a integrar al equipo, sin perderse entre ellos, cada uno se destaca por lo que tiene que

ofrecer a la organización, siempre se mantiene los principios de la organización, (p. 56)

Robbins y Judge (2014), menciona que el sistema en el que se da las situaciones de compartir entre todo el personal, resalta también el hecho de que para él resulta de suma importancia que los miembros de la organización puedan y se permitan integrarse, teniendo la finalidad de que todos se encaminen en una sola dirección.

Granell (2012), comenta que es la agrupación de todas las cosas con las que las personas crecen y se desarrollan en sociedad, estas cosas son las bases del desarrollo de una persona y toda la sociedad en sí, se habla de los valores, las creencias, los supuestos que se producen.

Guedez (2014), indica que la organización y su cultura no es nada más que la unión de todas las creencias y valores que los distintos empleados de la organización presentan,

Chiavenato (2010), indica, es la manera del cómo se vive en la vida, se da a conocer por las expectativas que estas presenten, cada una de los comportamientos que tienen los trabajadores de la organización son tomados en cuenta para que se dé una interacción eficiente, y asertiva.

Schein (1995) comenta que la cultura organizacional se conoce como las acciones que se repiten en distintas facetas de los miembros, de la organización, esta es una de las tantas acciones que el ser humano realiza para beneficio propio.

Dimensiones de la cultura organizacional

Filosofía

Álvarez y Muñiz (2012), comentan que es la agrupación de todos y cada uno de los rasgos y características que forman la identidad de una corporación. Posee tres conceptos: la visión, los valores y las actividades.

La visión: en este concepto es quien genera una relación con el posicionamiento, en el que se da la responsabilidad de asumir las consecuencias de laborar en el mercado además de la adaptación a las variantes.

Los valores: unión de todas las normas éticas de las personas, que la organización debe considerar alterar, modificar si estas no son las que la organización necesita.

Las actividades: son conocidas como las acciones diarias que se ejecutan en la organización, las emociones de una persona, determinaran el desempeño que esta pueda generar en sus funciones diarias.

Todo y cada una de las palabras que las personas dicen orienta hacia la meta, determinando en realidad quienes somos, todo esto se basa en como las personas resuelven los conflictos, brindan información, y el rol que se supone que las personas desempeñan en la sociedad, organización, I.E.

Álvarez y Muñiz (2012) menciona, es la acción en el cual se implanta la cultura, todo relacionado al desempeño y comportamiento expectativas, que se genera en la organización, el logro de habilidades, son sujetas al cargo que uno desempeñe.

Se encuentran 4 conceptos, interés, dialogo, formación y el cargo a desempeñarse. La primera trata sobre lo que las personas esperan en el cual solo se habla de ella un ejemplo es el bienestar de sus colaboradores. Al tratarse de la formación, automáticamente se le atribuye las habilidades, competencias, y la responsabilidad.

El diálogo, es vital con ella se consigue direccionar a la organización, mediante los flujos de comunicación asertivos, sea cualquier tipo de mensaje, estas relaciones se dan entre el empleador y el empleado.

Finalmente, el puesto de trabajo: es un espacio requerido por el personal, para que desempeñe las funciones designadas, la rutina la misma

tarea, el comportamiento, la actitud, y demás se presentan en este tipo de espacio.

Pertenencia

Álvarez y Muñiz (2012), comenta es el incremento de la confianza, implicancia, fidelidad, la percepción es de mucho valor, por lo que debe de ser mutua, la pertinencia se favorece, “El espíritu solidario, optimista, participativo, constructivo, son indicadores del desarrollo de actitudes tendientes a consolidar la pertenencia a una organización.

Álvarez y Muñiz (2012), comenta que la responsabilidad, de las personas es influenciada por el pensamiento de los mismos, los cuales, son pensamientos de logros, además que mientras más feliz sea el trabajador cumplirá con sus responsabilidades.

Liderazgo

Álvarez y Muñiz (2012) comenta: basado en reconocimiento, y conducción, es aquí en donde se genera la presentación de las actitudes y aptitudes. Una de las tantas acciones para motivar al empleado es reconocer sus acciones y agradecerle por haberlas llevado a cabo, el papel que asume el líder en la gestión de mejoras, los procesos de control de calidad, la gestión por objetivos.

Satisfacción

Álvarez, Muñiz (2012) menciona, la división de esta, entre la oportunidad y el trato relacionado con los niveles de expectativa y superación, la percepción que se genera es un ambiente, y este se convierte en un ambiente idóneo.

Trato: Corresponde a la satisfacción cotidiana, vinculada a la conciliación con la vida personal, a la calidad y calidez de las relaciones humanas.

2.3. Marco conceptual

Gestión

Del latín gestión, hace referencia a las decisiones que toman las personas además de las consecuencias que estas deben de enfrentar, gestionar es la acción de realizar algo, en bien de los demás.

Gestión institucional

Suller (2014) menciona que esta tiene implicancias con el desarrollo de todas las actividades que se dan internamente, la proyección permite que la sociedad se haga de una imagen de un gobierno, estable, eficiente y bueno, (p.31)

Planificación

Arias (2008) menciona es la fase en el que se generan las ideas de adonde se quiere llegar en un futuro y que tipo de acción se realizara para que estas lleguen a cumplirse, (p. 11)

Organización

Siendo de la siguiente manera la distribución de las responsabilidades de cada trabajador; el personal con conocimiento para la atención, personal encargado de guiar, motivar, y entrenar se especializa a cada personal para que este pueda ejercer con autoridad sus funciones a su estos estén capacitados para brindar sus conocimientos a los posteriores trabajadores. Se relaciona mucho con la interacción de las relaciones interpersonales de las personas, el líder tiene como función orientar a todo el personal para que entre estos se dé la buena comunicación.

Dirección

Se considera que es la tercera función dentro del proceso administrativo. Esta se va dar después de haberse realizado la planeación y la organización

al respecto Arias (2008) “Éste es el papel de la dirección: poner en acción y dinamizar la institución educativa. La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene que ver con las personas.” (p. 149)

Cultura organizacional

Chiavenato (2010), comentan que se basa en el pasado y se relaciona mucho con mantener los valores, las tradiciones, y el deber a las funciones de cada personal, es esta parte en donde el personal conoce y se llega a integrar al equipo, sin perderse entre ellos, cada uno se destaca por lo que tiene que ofrecer a la organización, siempre se mantiene los principios de la organización, (p. 56)

Liderazgo

Chiavenato (2010), menciona que es la capacidad que se tiene para influir en las emociones de los demás, mediante persuasión, o una buena y agradable comunicación, las personas que son consideradas como líder son personas que tienen características que les hace ser distintos a los demás, además estas personas son de comportamiento asertivo e influyente, tienen una alta capacidad de manipular las emociones de su equipo, y llevar por el camino hacia la meta.

Satisfacción laboral

Es la actitud que redefine las emociones, sentimientos que se genera cuando un trabajador tiene contacto con un ambiente distinto al que el trabajador está acostumbrado a manejar, en el peor de los casos estas emociones son negativas.

CAPITULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

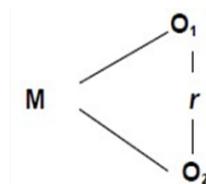
El presente trabajo tiene características en las que se aprecia la relación con una investigación descriptiva correlacional razón por la cual este proyecto será realizada en base a ello. Según Hernández et al, (2010) es así porque se trata de la medición de la independencia o dependencia que se generaría entre ambas variables.

3.2. Diseño de investigación.

El proyecto será basado en un tipo de no experimental, lo que se quiere decir es nada de intervenciones internas por el investigador ni modificación o alteración de la información, solo se dará la fluidez durante todo el proceso, hasta la culminación de esta.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), comentan sobre el corte transversal que estos se recopilan en uno, ya sea momento o tiempo, tienen el propósito de analizar las incidencias dadas solo en un periodo, (p. 151).

Por lo cual se representa el grafico siguiente:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión institucional

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Cultura organizacional

3.3. Población y muestra.

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan es el conjunto en el que distintas cosas o personas según sea la situación del proyecto son reunidos para ser considerados en el estudio, (p. 174). Por lo tanto, la presente investigación estuvo conformada por 68 trabajadores.

Muestra

Ramírez (1997) la muestra censal es aquel proceso en el que las unidades a estudiar son acogidas como muestra. En este tipo de estudio se acogió a la muestra censal en un 100%.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

El estudio acogió al instrumento de encuesta para la recopilación de información de la muestra, basada este instrumento en puras preguntas todas referidas al tema del proyecto, Bernal (2006) nos menciona que esto se realiza de manera escrita en la que las percepciones de la muestra serán la información para llegar a la conclusión del estudio, (p. 177).

Instrumento

Estos instrumentos son medios que se usan para la obtención de información y son diversas, además de que cumplen con la función de servir al proyecto para que con este sea posible el análisis de información correspondiente de manera segura, y así este pueda alcanzar las respuestas a sus preguntas. Por lo consiguiente y analizando las características propias del proyecto se

consideró por optar en el instrumento del cuestionario el cual consiste en efectuar diferentes preguntas todas ellas relacionadas al tema de estudio, y dirigidas a la muestra, para que en conjunto se pueda proceder al siguiente paso, para por fin llegar a las conclusiones, ya con eso se logre dar una respuesta.

El cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Ya pasado por la recolección de información lo que sigue luego de ello es usar un programa el cual permitirá la sustracción de un análisis mucho más confiable y general en el que se podrá lograr visualizar las percepciones de la muestra, mediante gráficos o tablas según sea la información y es así de esta manera que para este proyecto se usara el SPSS, con este programa se lograra llevar a cabo todo lo mencionada anteriormente.

CAPITULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 2

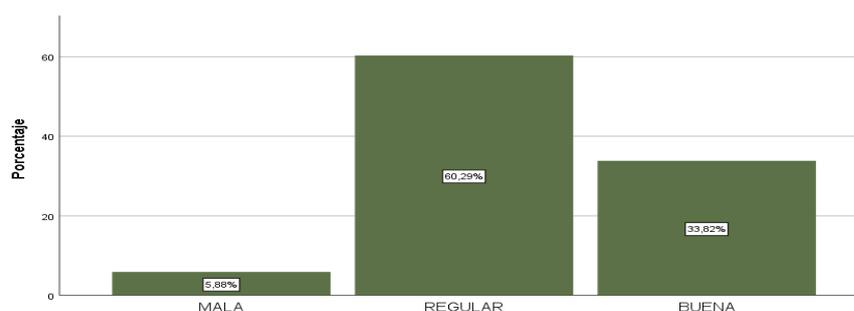
Niveles de la variable Gestión Institucional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	4	5,9
REGULAR	41	60,3
BUENA	23	33,8
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 1

Niveles de la variable Gestión Institucional.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Gestión Institucional

Interpretación

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la variable gestión institucional se encuentra en un nivel regular con un 60%, ello se aprecia en la tabla 01. Esto significa que la institución aún tiene que mejorar respecto a la gestión que se trata de la implicancia que tiene el manejo de la institución para llegar a las metas.

Tabla 3

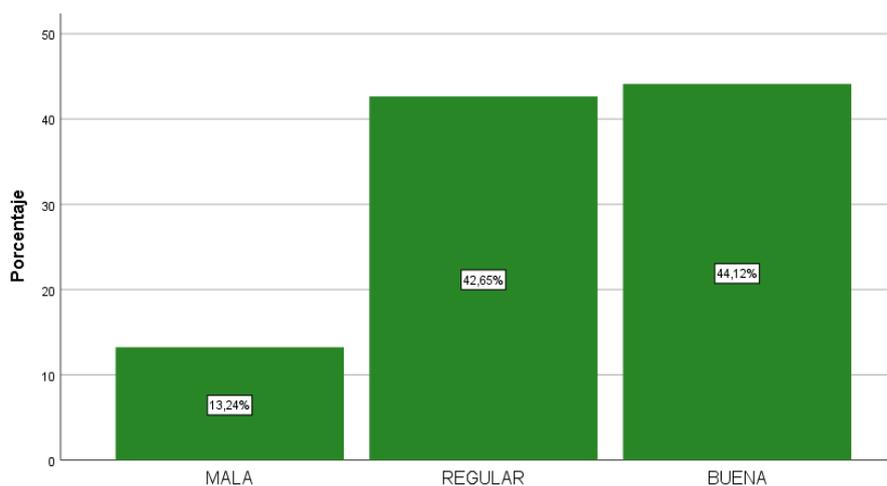
Niveles de la dimensión planificación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	9	13,2
REGULAR	29	42,6
BUENA	30	44,1
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 2

Niveles de la dimensión planificación.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión planificación

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión planificación se encuentra en un nivel bueno con un 44%, ello se aprecia en la tabla 02. Esto significa que la institución viene efectuando buenos manejos en referencia a la planificación lo cual implica definir de manera correcta ¿Qué? y ¿cuáles? son los objetivos que deben ser considerados.

Tabla 4

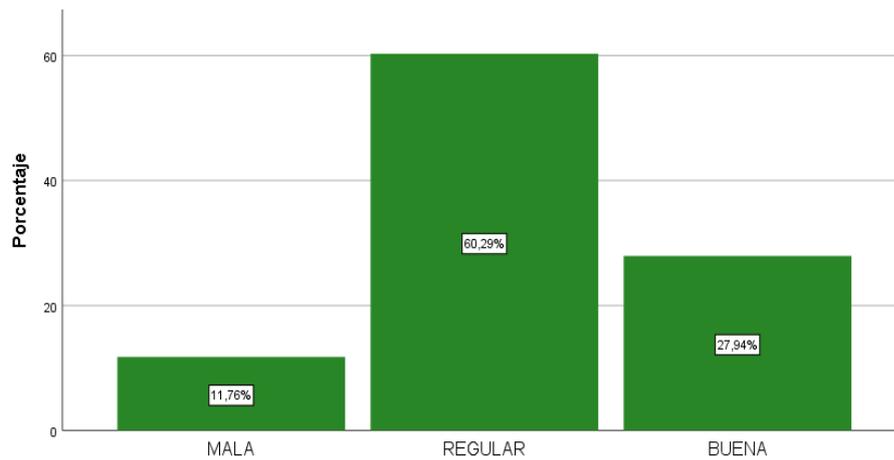
Niveles de la dimensión organización.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	8	11,8
REGULAR	41	60,3
BUENA	19	27,9
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 3

Niveles de la dimensión organización.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión organización

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión organización se encuentra en un nivel regular con un 60%, ello se aprecia en la tabla 03. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual se refiere a que la administración este bien encaminada, organizada, y que se ejecute de manera que todo sea eficiente, involucrando a todos las áreas que en ella se desempeñan.

Tabla 5

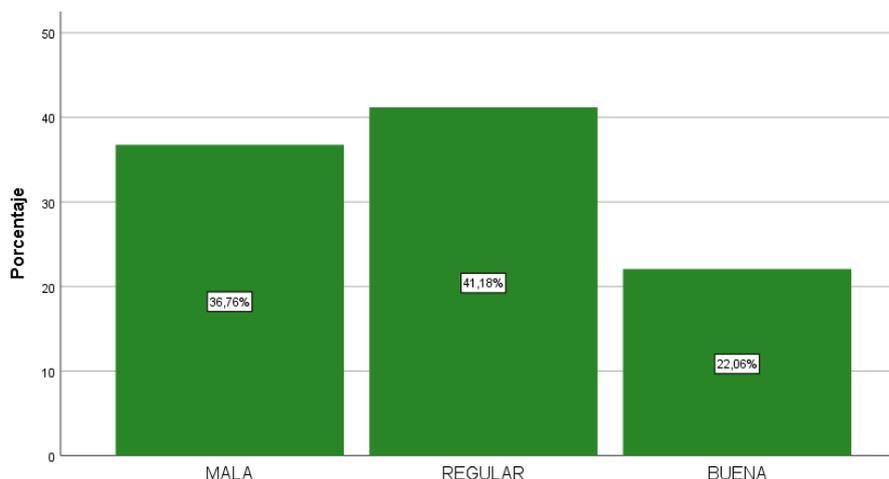
Niveles de la dimensión dirección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	25	36,8
REGULAR	28	41,2
BUENA	15	22,1
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 4

Niveles de la dimensión dirección.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión dirección

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión dirección se encuentra en un nivel regular con un 41%, ello se aprecia en la tabla 04. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual tiene como función dirigir e influenciar en todos los participantes para el desarrollo de las actividades

Tabla 6

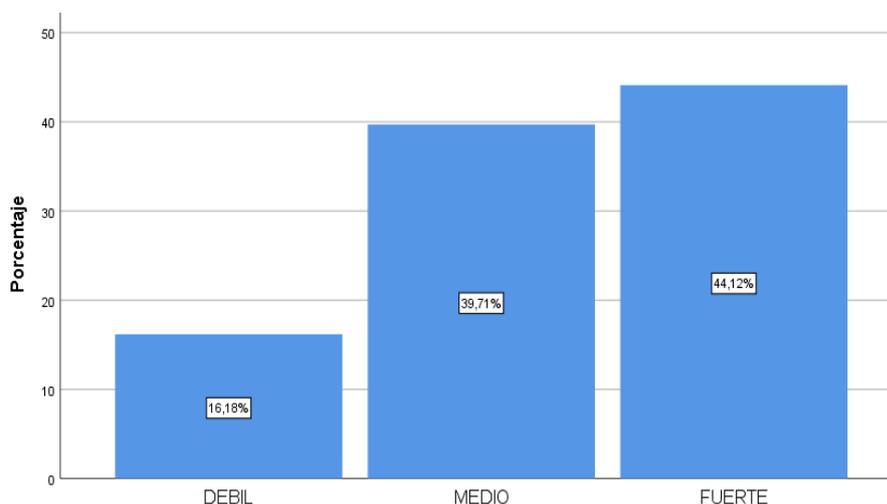
Niveles de la variable Cultura organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	11	16,2
MEDIO	27	39,7
FUERTE	30	44,1
Total	68	100,0

Nota: Informacion recogida por el tesista

Figura 5

Niveles de la variable Cultura organizacional.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Cultura organizacional

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la variable cultura organizacional se encuentra en un nivel fuerte con un 44%, ello se aprecia en la tabla 05. Esto significa que la institución viene efectuando buenos manejos en referencia a la cultura organizacional se relaciona mucho con mantener los valores, las tradiciones, y el deber a las funciones de cada personal, es esta parte en donde el personal conoce y se llega a integrar al equipo, donde cada uno se destaca por lo que tiene que ofrecer a la organización, siempre se mantiene los principios de la organización.

Tabla 7

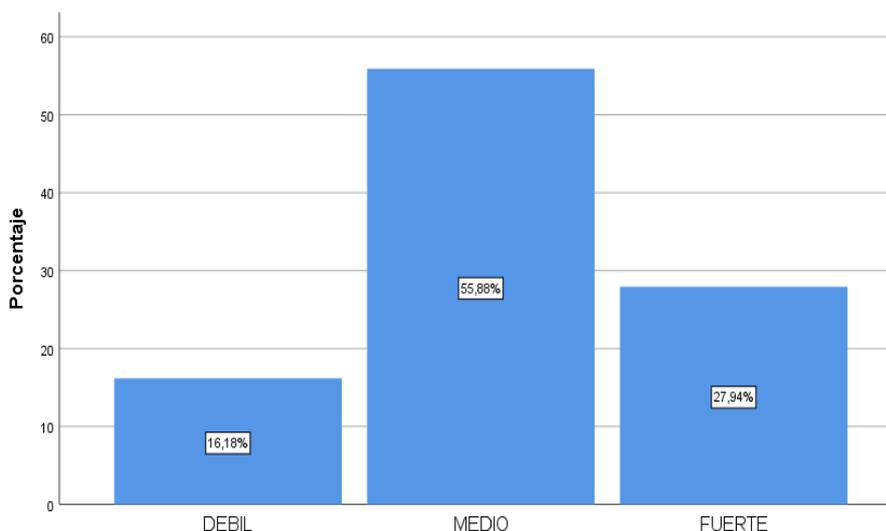
Niveles de la dimensión filosofía.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	11	16,2
MEDIO	38	55,9
FUERTE	19	27,9
Total	68	100,0

Nota: Informacion recogida por el tesista

Figura 6

Niveles de la dimensión filosofía.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión filosofía

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión filosofía se encuentra en un nivel medio con un 55%, ello se aprecia en la tabla 06. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual se trata de la agrupación de todos y cada uno de los rasgos y características que forman la identidad de una corporación.

Tabla 8

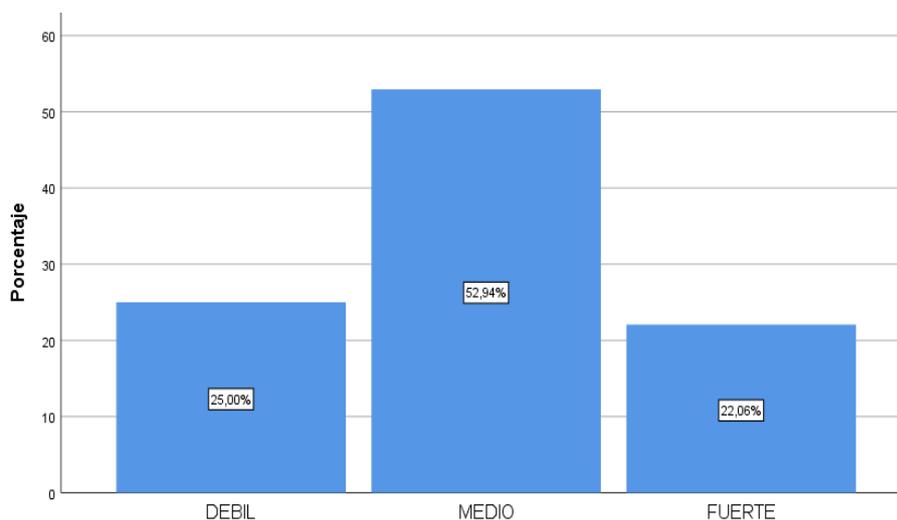
Niveles de la dimensión pertenencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	17	25,2
MEDIO	36	52,9
FUERTE	15	22,1
Total	68	100,0

Nota: Informacion recogida por el tesista

Figura 7

Niveles de la dimensión pertenencia.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión pertenencia

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión pertenencia se encuentra en un nivel medio con un 52%, ello se aprecia en la tabla 07. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, donde el espíritu solidario, optimista, participativo, constructivo, son indicadores del desarrollo de actitudes tendientes a consolidar la pertenencia a una organización.

Tabla 9

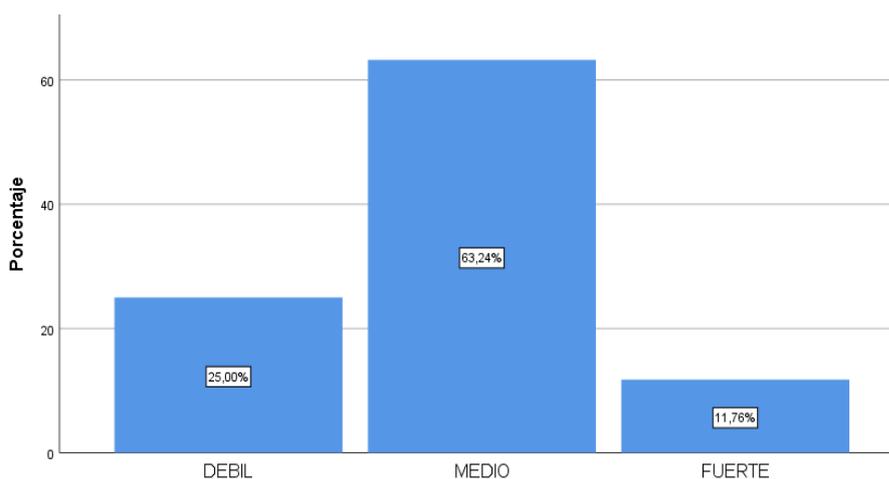
Niveles de la dimensión adaptación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	17	25,0
MEDIO	43	63,2
FUERTE	8	11,8
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 8

Niveles de la dimensión adaptación.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión adaptación

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión adaptación se encuentra en un nivel medio con un 63%, ello se aprecia en la tabla 08. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual se trata de variar la manera en una determinada entidad se comporta a fin de lidiar con los cambios que han sido previstos de modo preciso.

Tabla 10

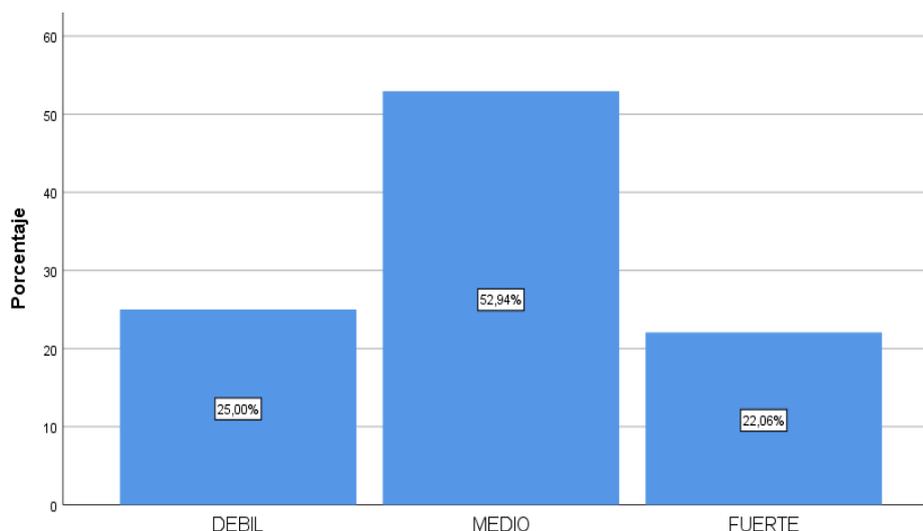
Niveles de la dimensión satisfacción.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	17	25,0
MEDIO	36	52,9
FUERTE	15	22,1
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 9

Niveles de la dimensión satisfacción.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión satisfacción

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión satisfacción se encuentra en un nivel medio con un 52%, ello se aprecia en la tabla 09. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual se refiere al trato relacionado con los niveles de expectativa y superación, la percepción que se genera en un ambiente, y este se convierte en un ambiente idóneo.

Tabla 11

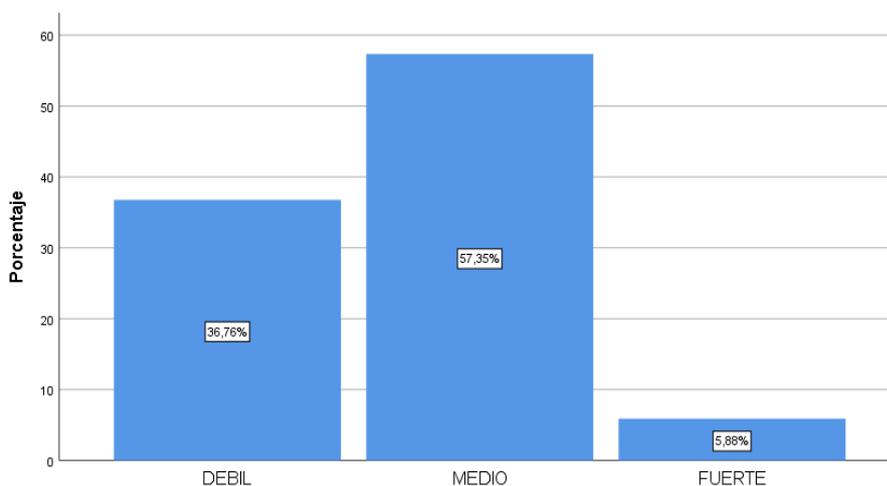
Niveles de la dimensión liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEBIL	25	36,8
MEDIO	39	57,4
FUERTE	4	5,9
Total	68	100,0

Nota: Información recogida por el tesista

Figura 10

Niveles de la dimensión liderazgo.



Nota: La figura muestra los niveles de la dimensión liderazgo

Interpretación:

De acuerdo con la opinión de los trabajadores de la entidad, la dimensión satisfacción se encuentra en un nivel medio con un 57%, ello se aprecia en la tabla 10. Esto significa que la institución tiene que seguir trabajando para mejorar y lograr un mejor nivel de esta dimensión, la cual está basada en el reconocimiento, y conducción, es aquí en donde se genera la presentación de las actitudes y aptitudes.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

H_o: No existe relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

Tabla 12

Correlación entre las variables gestión institucional y cultura organizacional.

		GESTION INSTITUCIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION INSTITUCIONAL	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,785**
		N	.
			68
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	.	
		68	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Evidenciamos que la correlación existente es de $r=0,785$ la cual fue obtenida según Spearman, conjuntamente con un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, manifestando que se encuentra entre las variables una relación positiva alta.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la planificación y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

H₀: No existe relación entre la planificación y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión planificación y la cultura organizacional

		CULTURA ORGANIZACIONAL	Planificación	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	planificación	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Evidenciamos que la correlación existente es de $r=0,538$ la cual fue obtenida según Spearman, conjuntamente con un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, manifestando que se encuentra entre los conceptos una relación positiva alta.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la organización y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca – 2022.

H₀: No existe relación entre la organización y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca – 2022.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión organización y la cultura organizacional.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	Organización	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Organización	Coficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Evidenciamos que la correlación existente es de $r=0,827$ la cual fue obtenida según Spearman, conjuntamente con un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, manifestando que se encuentra entre los conceptos una relación positiva alta.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la dirección y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

H_o: No existe relación entre la dirección y la cultura organizacional de la UGEL Arequipa Norte, Distrito de Sachaca - 2022.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión dirección y la cultura organizacional.

		CULTURA ORGANIZACIONAL		Dirección
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Dirección	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Evidenciamos que la correlación existente es de $r=0,887$ la cual fue obtenida según Spearman, conjuntamente con un sig (bilateral) = $0,000 < 0,05$, manifestando que se encuentra entre los conceptos una relación positiva alta.

4.3. Discusión de resultados

La motivación acorde con Anzola y Sérvulo (2015) mencionan son todas y cada una de las actividades planificadas con el fin de que la organización pudiese llegar a concretar todas las metas objetivos propuestos al comienzo de sus actividades, resaltan también el hecho de que solo eso será posible mediante el trabajo en conjunto, de todos los participantes. Asimismo, para Ramírez (2005), comenta es la agrupación de todos los conocimientos y sistemas que son empleados en los procesos que se llevan a cabo en una organización, (p.45).

Por su parte el autor Trujillo (2015) menciona en su trabajo de investigación, la variable de gestión organizacional con la que pretende relacionarlo con el diseño de un modelo integral, para lo que tomo como muestra a 26 personas del lugar, a estas se les dio todas las preguntas en general con la finalidad de que pudieran responder con toda libertad la percepción que tenían sobre el tema. Como conclusión de Trujillo menciona que es importante resaltar el que la gestión es un fenómeno de mucha expansión, permitiendo que las deficiencias que se encuentren en la organización, puedan ser resueltos, además de ellos contar con más elementos de apoyo.

Se presentan coincidencias con los autores mentados puesto que de acuerdo con la apreciación de los encuestados con un 60% la variable gestión institucional presenta un nivel regular, lo cual se evidencia en la tabla 01. Esto significa que la institución aún tiene que mejorar respecto a la gestión que se trata de la implicancia que tiene el manejo de la institución para llegar a las metas, partiendo de la planificación, seguida de las habilidades, y experiencias

Respecto a la cultura organizacional de acuerdo con Guedez (2014) indica que la organización y su cultura no es nada más que la unión de todas las creencias y valores que los distintos empleados de la organización presentan. Para Schein (1995) comenta que la cultura organizacional se conoce como las acciones que se repiten en distintas facetas de los

miembros, de la organización, esta es una de las tantas acciones que el ser humano realiza para beneficio propio. Además, tenemos a Chiavenato (2010), comentan que se basa en el pasado y se relaciona mucho con mantener los valores, las tradiciones, y el deber a las funciones de cada personal

En este sentido presentamos a Montaña y Torres (2015) menciona en su trabajo la cual la denominaron como Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, todo eso en el sector financiero, de Colombia, usando un método de deducción, además de contar con un total de 76 sujetos a los que se tomó en cuenta para que respondieran a las preguntas en relación a la cultura organizacional. Encontrando el resultado de que esta cultura necesita ser constituida por diversos factores en los que se tienen a los valores, las percepciones de las personas, las creencias de los mismos, mediante procedimientos, ya sean estos con tecnologías toma de decisiones, hábitos comportamientos etc.

Por otra parte, se encuentra a Godenzi (2017) realiza un trabajo al igual que Abad en el que toma como tema centra la cultura de la organización, y la gestión de la misma, considerando su trabajo como no experimental, acogiendo a 35 personas las cuales se consideraron como fuente de estudio para la adaptación de información, llegando a la siguiente resolución, 51.4% la muestra considero que la cultura es promedio mientras que un 42.9% lo considero como buena.

Asimismo se encontró a Abad, J. M. (2014), menciona en su trabajo relacionado con la cultura de la organización en el lugar Víctor dentro de su municipalidad, que es importante llevar a cabo el análisis de esto, para lo que Abad considero que la cantidad de 33 personas era la ideal para que estas pasen por el proceso de recopilación de información, en la que consiguió llegar a la conclusión, que las personas que laboran en el municipio no son conscientes de las faltas que cometen ni de los errores, menos de las consecuencias que estas acciones traen para el municipio

repercutiendo en las personas que desean llevar a cabo algún proceso o diligencia, es decir la indisciplina abunda dentro de las instalaciones del municipio.

Respecto a ello en este estudio se halla que acorde con la apreciación de los encuestados con un 44% la variable cultura organizacional presenta un nivel fuerte, ello es evidenciado en la tabla 05. Esto significa que la institución viene efectuando buenos manejos en referencia a la cultura organizacional, por lo tanto, viene promoviendo conductas positivas las cuales se interpretan en una mejor productividad dentro de la entidad.

Por otra parte, también se halló como resultado que las variables presentan un vínculo positivo alto lo cual se corrobora con el valor $r=0,785$ según Spearman; en este caso hacemos referencia a la gestión institucional y cultura organizacional como variables. Estos datos se dan a conocer en la tabla 07.

En este sentido se presentan los antecedentes donde se encuentran coincidencias similares, tenemos a Gutiérrez (2013) quien menciona en su trabajo relacionado a la formación de liderazgo las variables de gestión institucional con objeto de establecer una posible relación entre estas dos. La muestra, estuvo conformada por los docentes, estudiantes y personal administrativo de la Institución Educativa. El estudio arribó a las siguientes conclusiones, la significativa relación entre liderazgo directivo y gestión institucional en la Institución Educativa.

También Troncos (2018) realizó un trabajo con sus mismas variables cuya finalidad es obtener la relación entre las variables gestión y cultura de la organización, en Juan Pablo II lugar Arequipa, en este trabajo Troncos acogió a 13 educadores para la respectiva recopilación, constituyéndose en una población censal. Para recolectar los datos, se empleó la encuesta, haciendo uso del cuestionario, teniendo en cuenta a Likert, los resultados fueron: la correspondencia es significativa entre las variables. ($r =,885^{**}$).

CAPITULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Se demostró que las variables gestión institucional y cultura organizacional mantienen una relación corroborándose con Rho de Spearman $r=0,785$, por tal resultado se evidencia que presentan una correlación positiva alta.

SEGUNDO: Se demostró que la planificación y la cultura organizacional mantienen una relación corroborándose con Rho de Spearman $r=0,538$, por tal resultado se evidencia que presentan una correlación positiva alta.

TERCERO: Se demostró que la organización y la cultura organizacional mantienen una relación corroborándose con Rho de Spearman $r=0,827$, por tal resultado se evidencia que presentan una correlación positiva alta.

CUARTO: Se demostró que la dirección y la cultura organizacional mantienen una relación corroborándose con Rho de Spearman $r=0,887$, por tal resultado se evidencia que presentan una correlación positiva alta.

5.2. Recomendaciones

Se les sugiere los directivos de la UGEL Arequipa Norte implementar un modelo nuevo de gestión institucional el cual se oriente a la aplicación de distintos procedimientos, instrumentos y técnicas en el desarrollo de las tareas institucionales y el uso de los recursos con la finalidad de consolidar la cultura organizacional.

Se recomienda mejorar la planificación puesto que se trata del tronco fundamental, del cual crecen las ramas de la organización y dirección. Por otra parte, su finalidad esencial es facilitar la consecución de las metas de la entidad.

Se sugiere mejorar la distribución de responsabilidades y tareas entre las distintas áreas que componen la UGEL. Puesto que la organización consiste en un procedimiento donde se realiza la división de tareas en todo el personal, el cual siempre debe estar interconectado y hacer un trabajo conjunto.

La dirección es una de las etapas dinámicas, es tan importante como las dos anteriores, por tal motivo se recomienda a los directivos dirigir muy bien sus acciones a fin de conseguir los objetivos propuestos. Para lograr las metas se presentan inconvenientes por ello se debe corregir de manera constante, lo cual es factible con una dirección sólida, que por medio de una organización correcta se garantiza continuar con lo planificado.

BIBLIOGRAFÍA.

- Abad Farías, J. M. (2014). La cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Provincia de Trujillo, en el año 2014. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Álvarez, A. y Muñiz, J. (2012). Desarrollo cultural en las organizaciones, un modelo de estudio basado en la “Grounded Theory”. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 3(2), (111-127).
- Anzola, Sérvulo; (2015). *Administración De Pequeñas Empresas*. D.F., México: Editorial Mc Graw Hill.
- Arias, J. N. (2008). Factores de la Gestión Educativa que influyen en rendimiento académico de los estudiantes de mecánica de producción del Politécnico Nacional del Callao. UNE. Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2da ed.). México: Pearson.
- Campos E. y Loza CH. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa*. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología Ecuador de la Biblioteca Municipal. P. 45
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos Humanos*. México: McGraw Hill
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill.
- Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador. Tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial. Facultad de Ciencias Psicológicas. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Granell, E. (2012) *Éxito gerencial y cultural: Retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas, Venezuela: Ed. IESA.

- Godenzi Vargas, N. C. (2017). Gestión institucional y cultura organizacional del Instituto Superior de Formación Pedagógica Pública-Huaraz, 2017. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Guedez, V. (1996). Gerencia Cultura y Educación. Caracas, Venezuela: Fondo Ed. Tropykos/CLACDEC.
- Gutiérrez, H. (2013). Modelo de formación de liderazgo directivo para mejorar la gestión institucional de la institución educativa Ludwin Van Beethoven. Tesis de maestría. Universidad San Agustín. Arequipa. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5aed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero. Tesis para optar el Grado de Maestría en Dirección y Gerencia de empresas. Facultad de Administración. Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.
- Ramírez, C. (2005). Fundamentos de Administración. Bogotá, Colombia: Textos Universitarios.
- Ramírez, T. (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo
- Restrepo, G. (21 de octubre de 2017). El Concepto y Alcance de la Gestión Tecnológica.
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). Comportamiento Organizacional (17ma. Ed.). México: Addison-Wesley
- Ruíz, G. (2007). Gestión institucional: conceptos introductorios. Argentina: Educar.

- Schein, E. (1995). Sense and nonsense about culture and climate. Thousand Oaks, California: Handbook of organizational culture & climate, 1(1), 1-20.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2009). Administración, México, (6ta edición) Editora Pearson. Prencite hall Hispanoamericana, SA.
- Sovero, F. (2013). Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores
- Suller, I. (2014). Instrumentos de gestión institucional. Perú: CECHUDA.
- Troncos, M. (2018). Relación entre la Gestión institucional y la cultura organizacional en la institución educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2017. Tesis de maestría. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Trujillo, M. (2015). Diseño de un modelo integral de gestión organizacional. Tesis para optar el grado de maestra en Ingeniería industrial. Instituto Politécnico Nacional. México.