



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CARLOS A. VELÁSQUEZ, ILO - 2023**

PRESENTADA POR

BACH. XIOMARA LISBETH COTRADO JULI

BACH. LISSBETH KARINA RAMOS AGUILAR

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2. Definición del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos:	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	18
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:.....	19
1.6.2. Hipótesis específica:	19
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Marco conceptual.....	35
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	38
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Diseño de investigación	38
3.3. Población y muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	42

4.1.	Presentación de resultados por variable	42
4.2.	Contrastación de hipótesis	53
4.3.	Discusión de resultados.....	58
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		60
5.1.	Conclusiones	60
5.2.	Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFÍA		63
ANEXOS		67

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	OPERACIONALIZACIÓN QUE PERTENECE A LAS VARIABLES	18
TABLA 2	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL	42
TABLA 3	NIVELES REFERENTES A LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	43
TABLA 4	NIVELES REFERENTES A LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL.....	44
TABLA 5	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE DIRECCIÓN	45
TABLA 6	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE CONTROL.....	46
TABLA 7	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	47
TABLA 8	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA DIMENSIÓN DESARROLLO VISIÓN.....	48
TABLA 9	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	49
TABLA 10	NIVELES REFERENTES A LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	50
TABLA 11	NIVELES REFERENTES A LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS .	51
TABLA 12	NIVELES QUE CORRESPONDEN A LA DIMENSIÓN EQUIPOS DE TRABAJO.....	52
TABLA 13	CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	53
TABLA 14	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	54
TABLA 15	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL.....	55
TABLA 16	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE DIRECCIÓN	56
TABLA 17	CORRELACIÓN ENTRE VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN GESTIÓN DE CONTROL	57
FIGURA 1	VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL	42
FIGURA 2	DIMENSIÓN GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN.....	43
FIGURA 3	DIMENSIÓN GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL.....	44
FIGURA 4	DIMENSIÓN GESTIÓN DE DIRECCIÓN	45
FIGURA 5	DIMENSIÓN GESTIÓN DE CONTROL	46
FIGURA 6	VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	47
FIGURA 7	DIMENSIÓN DESARROLLO VISIÓN	48
FIGURA 8	DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA DELEGACIÓN DE AUTORIDAD.....	49

FIGURA 9 DIMENSIÓN DESARROLLO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	50
FIGURA 10 DIMENSIÓN DESARROLLO DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	51
FIGURA 11 DIMENSIÓN EQUIPOS DE TRABAJO	52

RESUMEN

Se encuentra centrada esta tesis en establecer la relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023. Para cumplir con tal propósito se ha enfocado en el diseño no experimental, nivel correlacional y tipo básica. Contando con una población y una muestra de tamaño finito, el alcance de este estudio se extendió a la totalidad de 50 colaboradores. Para llevar a cabo la recopilación de información, se optó por emplear la encuesta, utilizando el cuestionario que en este caso fueron dos referidos a cada variable. Lo que indican los hallazgos es que está demostrado que dentro de la institución existe una gestión institucional efectiva ya que así lo indicaron 62% de encuestados, ello refiere que implica la implementación de procesos y prácticas organizativas que permitan optimizar el uso de recursos, mejorar la toma de decisiones y garantizar la coherencia en el funcionamiento de la entidad. Asimismo, el desarrollo organizacional es alto con un 66%; lo cual indica que ha logrado cultivar un entorno interno eficiente, adaptativo y enfocado en el crecimiento sostenible. Este nivel de desarrollo se refleja en la capacidad de la empresa para optimizar sus procesos, fomentar una cultura empresarial sólida, promover la innovación y responder de manera efectiva a los cambios del entorno. Se concluye que al obtener Rho de Spearman valorizado en 0.933 se estaría corroborando que las variables se relacionan, este dato indicaría una correlación positiva, significativa y alta.

Palabras claves: desarrollo organizacional, integración, equipo de trabajo, resolución de problemas, aprendizaje, gestión institucional

ABSTRACT

This thesis is focused on establishing the relationship between institutional management and organizational development at the Carlos A. Velásquez Educational Institution, Ilo - 2023. To fulfill this purpose, it has focused on the non-experimental design, correlational level and basic type. Having a population and a sample of finite size, the scope of this study was extended to all 50 collaborators. To carry out the collection of information, it was decided to use the survey, using the questionnaire, which in this case were two referring to each variable. What the findings indicate is that it is demonstrated that within the institution there is effective institutional management since this was indicated by 62% of respondents, this means that it implies the implementation of organizational processes and practices that allow optimizing the use of resources, improving decision making and guarantee coherence in the operation of the entity. Likewise, organizational development is high at 66%; which indicates that it has managed to cultivate an efficient, adaptive internal environment focused on sustainable growth. This level of development is reflected in the company's ability to optimize its processes, foster a solid business culture, promote innovation and respond effectively to changes in the environment. It is concluded that obtaining Spearman's Rho valued at 0.933 would corroborate that the variables are related, this data would indicate a positive, significant and high correlation.

Keywords: organizational development, integration, work team, problem resolution, learning, institutional management

INTRODUCCIÓN

La gestión institucional y el desarrollo organizacional desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento eficiente y efectivo de una institución educativa. Estos conceptos se entrelazan para proporcionar un marco estratégico que permite a la institución adaptarse a los cambios, mejorar su desempeño y alcanzar sus metas educativas.

La gestión institucional se refiere a la administración integral de todos los recursos y procesos dentro de la institución educativa. Esto incluye la toma de decisiones, la asignación de recursos financieros, la gestión del personal, la planificación estratégica y la supervisión de las operaciones diarias. Una gestión institucional efectiva es crucial para garantizar que la institución funcione de manera eficiente y cumpla con su misión educativa.

Por otro lado, el desarrollo organizacional se centra en el crecimiento y la mejora continua de la institución. Implica la implementación de cambios planificados y sostenibles para fortalecer la cultura organizacional, mejorar la eficiencia, fomentar la innovación y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo. El desarrollo organizacional busca crear una estructura flexible y resiliente que pueda enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades de manera efectiva.

En el contexto de una institución educativa, el desarrollo organizacional también se relaciona con la mejora de la calidad educativa, la participación de la comunidad, la integración de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje, así como la promoción de un ambiente positivo y motivador para estudiantes y personal.

Ambos conceptos, trabajan en conjunto para proporcionar una base sólida que permita a la institución educativa alcanzar sus objetivos educativos, adaptarse a los cambios en la sociedad y brindar una educación de calidad. En un entorno educativo dinámico y en constante evolución, la gestión y el desarrollo efectivos se vuelven esenciales para el éxito a largo plazo de la institución.

Este trabajo se estructura en capítulos que en seguida se presentan:

Se aborda en el capítulo I la contextualización de la problemática, destacándose la diligente recopilación de información concerniente a las variables. Posteriormente,

se procede a esbozar la justificación, enfocándose en dimensiones teóricas, metodológicas y prácticas. De manera concomitante, se exponen los objetivos, tanto el general como los específicos, y se plasman las hipótesis, abarcando tanto la formulación general como las particulares. En una secuencia coherente, se procede a la delimitación de las variables de estudio, presentándolas tanto desde una perspectiva conceptual como operacional.

En el capítulo II, se delinea el marco teórico, dando inicio con la exposición de los antecedentes y las investigaciones más destacadas llevadas a cabo en los últimos cinco años. Estas investigaciones han sido seleccionadas debido a su pertinencia para su discusión en relación con la muestra de estudio y las variables objeto de análisis. Además, se identifican y destacan las bases teóricas y científicas más relevantes en el ámbito de las variables. La sección concluye con la explicitación de la terminología fundamental para facilitar la comprensión de las variables empleadas en el contexto de este estudio.

En el tercer capítulo, se configura exhaustivamente el entramado metodológico, iniciando con la elucidación del tipo y diseño en el cual se centra. Posteriormente, se detalla la población objeto de estudio, así como la muestra seleccionada para el estudio. En relación con los métodos y técnicas empleados, se brinda una exposición detallada de los instrumentos utilizados en el proceso de recopilación de datos. Finalmente, se expone con precisión el procedimiento seguido para llevar a cabo el análisis de los datos, incluyendo el empleo de herramientas estadísticas pertinentes.

En el capítulo IV se pone de conocimiento los hallazgos de las frecuencias y porcentajes para las variables. Continuando con el análisis de la correlación, donde serán contrastados en base a la hipótesis alterna o nula. ante ello se realiza la discusión acorde a los datos encontrados.

Finalmente, en el capítulo V en base a esos resultados se logra reducir la complejidad de las ideas a través de la formulación de conclusiones concisas, y proporcionando recomendaciones que se anticipa resultarán provechosas en el contexto de investigaciones futuras, se busca simplificar el contenido de manera que sea accesible y de utilidad para posteriores trabajos académicos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los estudiantes de las entidades educativas que se centran en la enseñanza fundamental se encuentran en pleno desarrollo emocional y psicológico; por lo tanto, es fundamental que cuenten con una educación de calidad en dónde las atenciones y los servicios brindados por parte de las instituciones deben de ayudarlos a progresar y a mejorar en sus capacidades y habilidades. La dirección y el apoyo que les brindará la institución a los estudiantes es aquello que permitirá que los estudiantes puedan seguir en el camino de la educación y el aprendizaje porque tendrán motivos para seguir aprendiendo; sin embargo, si no se le brinda al estudiante los servicios y las atenciones necesarias que requiere lamentablemente optará por tomar la decisión de retirarse y ejecutar otras actividades que muchas veces no le permitirán poder desarrollarse de manera responsable y consciente.

El manejo y conducción que se ejecuta dentro de las instituciones educativas no son ajenas a aquellas que se utilizan dentro de las organizaciones privadas porque en ambos se requiere de un personal altamente capacitado para ejecutar actividades de dirección, en ambos casos es fundamental que exista un ambiente laboral adecuado dependiendo de este se logrará conseguir que la atención brindada al cliente sea la correcta y adecuada.

Existe el reconocimiento que el funcionamiento adecuado de una institución u organización requiere de una gestión adecuada y eficiente que

permita que los procesos se generen según los parámetros establecidos; al producirse una gestión eficiente los trabajadores se sentirán más cómodos y contentos por lo que su desempeño permitirá que los clientes puedan recibir lo que estén solicitando en el servicio (Hortigüela y Sánchez, 2020).

En el caso de las instituciones son los directores quienes se encargan de hacer cumplir todas las solicitudes de sus clientes, por lo que todas las estrategias que utilizan deben de ser de acorde a las necesidades del mercado de educación deben ser flexibles ante los cambios dirigidos dentro de sus mercados; por lo que equiparse de tecnología le permitirá brindar un buen servicio de enseñanza (Valenzuela et al., 2015).

Al igual que las organizaciones estas instituciones también tienen distintas áreas en donde disponen a personal calificado para hacerse cargo de las responsabilidades y funciones; dentro de las áreas de las instituciones también se efectúa la designación de responsabilidades por lo que el grupo de personal que labora dentro de estas instituciones debe de ser un equipo; no obstante, es el director quien se va a encargar de delegarlas.

Hay estudios realizados en donde se ha logrado demostrar que en los países de los continentes de Europa Asia y Norteamérica en su mayoría son aquellas en donde existen organizaciones que tienen como rutinas la generación de conflictos e inconvenientes dentro de sus procesos lo cual trae como consecuencia el bajo rendimiento laboral y el incremento de cuellos de botella en los procesos. La resolución de conflictos laborales es responsabilidad de los jefes encargados de la dirección de sus organizaciones que en su mayoría son originados por los siguientes factores: falta de confianza del personal operador para mencionarle al director o gerente de la existencia de un conflicto, falta de medios de comunicación, etc.; lo que trae como consecuencia que al originarse estos conflictos, el personal tenga el patrón de responsabilizar a sus compañeros; porque ya que nadie es capaz de resolverlo (Hortigüela y Sánchez, 2020).

La investigación desarrollada en el presente documento se efectúa en base al problema encontrado dentro de la institución educativa Carlos A. Velásquez en donde sea logrado conocer que los estudiantes no se sienten satisfechos con el servicio que se les brinda por parte de la institución, por lo que su expresión ante el servicio brindado es deficiente, inadecuado; también se ha logrado conocer que los estudiantes tienen un bajo rendimiento escolar. A consecuencia de la percepción de un mal servicio brindado por parte de la institución ha ocurrido su imagen esté deteriorándose y pierda credibilidad.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023??

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Establecer la relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Establecer la relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Establecer la relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

Se llevará a cabo fundamentándose en la obtención de conocimiento de las variables, esto a consecuencia del planteamiento de los objetivos de la investigación en donde se plantea establecer la relación entre las variables; la información que se espera conseguir será proveniente de teorías sustentadas para mayor veracidad de la investigación.

Justificación practica

Las variables designadas por el investigador son las siguientes: gestión institucional y desarrollo organizacional; la razón por la que se ejecuta y se toma en consideración como variables a los dos términos mencionados anteriormente, es a consecuencia de la relevancia que tiene estos términos dentro de una organización, por qué a razón del uso de estos términos, la organización logra crear soluciones a situaciones complejas y le permite el mejoramiento interno. Todos los resultados que se lograrán conseguir por medio de la investigación se centrarán en conclusiones y recomendaciones, que posteriormente será brindado a la organización para que pueda llegar a mejorar su situación y a alcanzar sus objetivos.

Justificación metodológica

Existe la proposición de hacer uso de diferentes instrumentos y técnicas con la finalidad de lograr medir a cada una de las variables de manera autónoma, las variables serán estandarizada para que puedan servir como aporte en la investigación científica.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización que pertenece a las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión institucional	Llamo (2018) refiere que esta variable es aquella en donde se efectúa la agrupación de acciones y decisiones que han logrado anteponerse como el instrumento de gestión quien logra de una entidad u organización pueda tener la capacidad de cumplir con sus objetivos y realizar sus metas según el período de tiempo establecido.	En función de evaluar la variable se optó por un cuestionario en donde su estructura estará conformada por las cuatro dimensiones de la variable	1. Gestión de planeación y organización	1.1. Planificación de actividades 1.2. Gestión organizativa 1.3. Gestión estratégica 1.4. Diseño de los documentos de gestión.	Encuestas: Cuestionario	1,8
			2. Gestión de integración institucional	2.1. Gestión de integración del personal 2.2. Fortalecimiento de capacidades y participación		9,16
			3. Gestión de dirección	3.1. Capacidad de administrar 3.2. Uso de recursos económicos 4.1. Registro de acciones		17,22
			4. Gestión de control	4.2. Actividades y supervisión 4.3. Evaluación de las actividades 4.5. Transparencia en la gestión		23,30
Variable 2: Desarrollo organizacional	Hortigüela y Sánchez (2020) declaran que el concepto de esta variable se encuentra referida por medio de mecanismos y estrategias que logran que todas las metas y objetivos sean materializados.	En función de evaluar la variable se optó por un cuestionario un cuestionario en donde su estructura estará conformada por las cinco dimensiones de la variable	1. Desarrollo de la visión	1.1. Objetivos y metas 1.2. Administración	Encuestas: Cuestionario	1,6
			2. Desarrollo de la delegación de autoridad	2.1. Liderazgo		7,12
			3. Desarrollo de aprendizaje organizacional	3.1. Conocimiento 3.2. Normas 3.3. Valores y actitudes		13,17
			4. Desarrollo de resolución de problemas	4.1. Toma de decisiones		18,23
			5. Equipos de trabajo	5.1. Compromiso 5.2. Cooperación 5.3. Complementariedad		24,30

Nota: Presentado por los autores

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.
2. Existe relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.
3. Existe relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.
4. Existe relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional:

Vera (2021) efectuó la ejecución de la investigación de un modelo de gestión organizacional para la institución de los cuerpos de bomberos en Ríos, el objetivo del estudio se enfocó en crear un diseño de modelo de gestión que permita lograr mejorar la estructura de los cuerpos de bomberos. Por lo tanto, a fin de cumplir con el propósito se optó por lo siguiente en su metodología: correlacional, no experimental, analítico e inductivo. Luego de efectuarse el procesamiento de información requerido se encontraron resultados indican lo siguiente: existe un respaldo en la guía de estructuración organizacional y la estrategia de implementación como propuesta para el mejoramiento de los cuerpos de bombero. La conclusión de la investigación se genera por medio del diseño del modelo con el que se espera pueda llegar a mejorar se ha reconocido por las acciones que realiza también estar de la ciudadanía.

Mendoza, Moreira y Mera (2022) desarrolla la investigación para la construcción de un artículo científico el cual se direcciona en estudiar la influencia que se genera, se tomó como Unidad de Investigación a todas las instituciones de educación superior; el objetivo principal de la investigación se fundamenta bajo la consideración de determinar cuál es la influencia que se produce entre las variables. La metodología aplicada en la investigación

fue desarrollada bajo los conceptos de investigaciones no experimentales, correlacional y transaccional; en tanto la población se conformó por el conjunto de 685 individuos que desempeñan funciones en el seno de dichas entidades, en tanto para la muestra solamente se consideró 247 de ellos. Los resultados los resultados encontrados dentro del este permitieron conocer que existe un 49% de la muestra quiénes perciben a la primera variable de manera óptima; mientras un 48% percibe que los talleres de la gestión se encuentran en un nivel normal, finalmente el 32% consideran necesario que se efectúen implementaciones de estrategias y proyectos. Por lo que se concluye que la obtención de estos resultados las variables tienen un comportamiento lineal el cual indicaría claramente la existencia de una relación positiva.

Chachipanta, León y Prieto (2022) desarrollaron un estudio relacionado con la gestión educativa y la relación con el liderazgo organizacional dentro de la unidad educativa 11 de octubre; se consideró como objetivo general que se produzca un aporte teórico de gestión y el impacto que se genera en el liderazgo de la unidad investigada. La metodología de la investigación estuvo conformada por las propiedades de las siguientes investigaciones: no experimental, descriptiva analítico. Los resultados encontrados en la investigación permitieron conocer que la muestra considera un 91.2% estar de acuerdo que únicamente el líder puede llegar a establecer los procedimientos, tanto existe un 11.8% quiénes se encuentra en una situación nula para la aceptación o rechazo del trabajo en equipo; Por otro lado el 91.2% de la muestra considera fundamental la existencia de un líder dentro de la institución para que por medio de este se puedan llegar a identificar todas las necesidades y los requerimientos que tiene la institución. Por lo que se logra conseguir como conclusión que existe una gran importancia de la aplicación del liderazgo dentro del sistema educativo y la relevancia de un clima organizacional adecuados que permita que las actividades internas mejoren.

En el ámbito nacional:

Alegria (2021) sustentó una investigación de tesis el cual se direccionó estudiar la gestión institucional y el desarrollo organizacional dentro de la gestión educativa en Apurímac. El objetivo de la investigación está fundamentado en encontrar la relación que se estaría generando entre las variables; por lo tanto, fue necesario que la metodología estuviera conformada por las propiedades de investigaciones básicas, correlacionales, no experimental y que su población fuera una totalidad de 317 personas quienes laboran dentro de la UGEL; así mismo, solamente 72 de ellos fueron considerados para la muestra. Los resultados encontrados permitieron identificar que el valor de p se encuentra en 0.004 y un valor 0.338 equivalente a Rho de Spearman; como conclusión: estos resultados estarían indicando claramente que el vínculo hallado es positivo pero bajo entre las variables.

Cruz y Sánchez (2022) efectúa la sustentación de una tesis la cual se direccionó en el estudio de la gestión administrativa y desarrollo organizacional en Sub CAFAE-UGEL; donde se buscó especialmente hallar el grado de relación de las variables; en ese sentido se estructuró en base de las características y propiedades de investigaciones básicas, correlacionales y la muestra considerada fue del total de todo el personal que labora dentro de la institución por un periodo de 3 meses. Los resultados encontrados permitieron conocer que el resultado de Pearson es 0.276; mientras que el valor de significancia llegó a ser 0.004. Por los resultados obtenidos se concluye: entre las variables se produce una relación; sin embargo, por los resultados visualizados esta relación es baja pero significativa.

Espinoza (2019), efectuó la investigación sobre el desarrollo organizacional y la gestión institucional. El objetivo de la investigación se enfoca directamente en determinar cuál es la relación que se está generando entre las variables; por lo que para su desarrollo se hizo imperativo que la metodología empleada se estructurara según las características inherentes.

por las propiedades y características de investigaciones descriptivas, correlacionales, no experimental y que se haga uso del enfoque cuantitativo. Permitieron los hallazgos conocer del valor de Spearman sea 0.710 se encontró una significancia del 0.000; por lo que se concluye que existe una relación significativa y alta entre las variables.

En el ámbito local:

Bravo (2023) desarrollaron un estudio relacionado con el diseño organizacional y la gestión institucional dentro de las entidades municipales en Tacna; su propósito estuvo enfocado en la incidencia que se genera por medio del diseño organizacional dentro de la gestión de estas municipalidades. Se encuentra estructurada la metodología por las propiedades y características propias de investigaciones no experimentales, explicativos y la técnica utilizada fue la encuesta; además que la conformación de la población fue de 259 personas que en su momento tenían una relación laboral con las municipalidades misma cantidad que conformó la muestra. Los resultados encontrados luego de efectuarse el procesamiento de información dieron a conocer el valor de Spearman el cual resulta ser 0.757, y el valor de las implicancias de 0,001; además se encontró también el resultado del indicador Nagelkerke siendo 0.785. Por todos los resultados encontrados, existe una incidencia positiva alta la incidencia tiene un porcentaje del 69.9%.

Moreno (2022) desarrollaron un estudio relacionado con el liderazgo pedagógico y la calidad de gestión educativa dentro de una institución educativa rural; en cuanto a su propósito está centrado en determinar cuál sería la relación de las variables. Se conformó por un estudio enfocado en el diseño no experimental, cuantitativas básicas y transversal; además que el conjunto de individuos seleccionados estuvo compuesto por un grupo global de 17 participantes, quienes tenían la responsabilidad de enseñar a todos los estudiantes de las instituciones viendo la cantidad de 17. Dan a conocer los hallazgos que el nivel de significancia es menor que el 0.005 y además el coeficiente de correlación es 0.925. Por todos los hallazgos

expuestos se afirma en la conclusión que es alta y significativa la relación entre las variables.

Tinta (2023) ejecuta la investigación la cual sostuvo una dirección de estudio sobre la gestión administrativa y la eficacia organizacional dentro de la constructora e inmobiliaria TECTUM; objetivos enfoca en encontrar la relación entre las variables. La metodología aplicada en la investigación se conformó por investigaciones de alcance correlacionales, diseños no experimentales y la muestra se conforma por una totalidad de 36 personas quienes en su momento tenían una relación laboral con la constructora. Los resultados encontrados luego de efectuarse el procesamiento de información recopilada por la muestra mediante el instrumento de cuestionario se pudieron llegar a obtener que el valor del coeficiente de correlación es 0,780 mientras que el nivel de significancia es menor al 0,05. Por todos los puestos en los resultados se puede llegar a concluir que existe una relación entre las variables dando a entender lo siguiente: sí dentro de la constructora de verdad que mejorar el planteamiento de los procesos y los objetivos se podrá llegar a mejorar el desempeño de esta dentro del mercado logrando obtener grandes resultados y favoreciendo su rentabilidad.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión institucional

Zaravia (2017) manifiesta que se encuentra relacionada con todas las acciones que tienen la finalidad de impulsar el cumplimiento de las metas; además, es fundamental que se encuentren incorporados las habilidades, conocimientos y experiencias del personal (p.41).

Desde el punto de vista del autor Llamo (2018) explica que esta variable es creada con la intención de ser ejecutada en conjunto de otras gestiones, que logran que todos los proyectos propuestos dentro de la institución sean realizados; se menciona que la construcción de esta gestión es por medio del uso de acciones en donde se visualiza la naturaleza

sistemática, el cual logra adjuntar decisiones que al ejecutarse se convertirán en las herramientas y piezas que conseguirán que los recursos de la institución sean utilizados de acorde a sus capacidades.

Asto (2018) describe que las funciones pertenecientes a esta gestión son efectuadas por medio de un personal que cumple con todos los requerimientos para ejecutar las acciones que se encuentran dentro de la gestión; este personal podrá dirigir, delegar y controlar todos los procesos suscitados dentro de la gestión. Para tener un desempeño adecuado frente a las responsabilidades y obligaciones de una institución, el personal delegado para la ejecución de las actividades dentro de la gestión deberá de seguir firmemente todos los parámetros y lineamientos establecidos en la institución, solo de esa manera se logrará conseguir la consecución de metas y objetivos.

Por otro lado, el autor Barrionuevo (2015) da a conocer que para la destinación de las acciones y actividades que se producirán dentro de la gestión es fundamental que se conozca primero las culturas y costumbres del entorno; la consideración de todo esto es fundamental debido a que una institución es observada y analizada por todo el entorno que lo rodea, siendo juzgada por las acciones que realiza. En el caso que las acciones no sean las adecuadas ni aceptadas por el entorno la institución deberá considerar la posibilidad de cambiar sus hábitos y costumbres; solamente podrá cumplir con sus responsabilidades cuando el entorno lo acepte. Cuando la institución dispone reglas, lineamientos, normas, parámetros y políticas que su personal debe seguir, si todos ellos no están alineados con las costumbres, ideales y pensamientos del personal; difícilmente se podrá ver resultados positivos en el desempeño del personal, por tal razón todos los objetivos planteados en la institución no podrán ser cumplidos. Por otro lado, es importante que el personal contratado para la ejecución de acciones y actividades tengan las capacidades y conocimientos que le permita poder realizar las funciones del cargo; para esto la institución debe contemplar procesos con las que se logre

contratar al personal ideal para el puesto y que sus costumbre, hábitos y valores estén alineados con los objetivos de la institución.

Posterior al conocimiento de información de los autores se sintetiza la información quedando de la siguiente manera: la gestión institucional es relevante para el cumplimiento de los deberes de la institución; cuando se produce una gestión eficiente los resultados del uso de los recursos serán positivos y entendibles; además de ser fácilmente verificados. Finalmente, si la institución tiene una gestión eficiente el desempeño del personal será de fácil visualización.

Gestión institucional en el ámbito de la educación

Hurtado (2017) menciona que el desarrollo de la gestión dentro de la educación se produce por las actividades que se realizan para enseñar y proveer de conocimientos a los estudiantes; en este caso en particular el personal son los docentes, que tienen el objetivo de darle una enseñanza adecuada a los estudiantes valiéndose de procesos, herramientas y técnicas educativas. Todas las actividades que ejecuten los docentes serán orientándose hacia la consecución de los propósitos y metas preestablecidos por la entidad.

El autor Aguilera (2014) expone que lo expresado por el autor Hurtado es en función al cumplimiento de la visión de la institución y esto solamente será posible cuando existe compromiso por parte de los docentes con la institución. Menciona que la gestión dentro del sector de educación, se enfoca al manejo de actividades administrativas y operativas; todo esto hará posible que los estudiantes se sientan cómodos con la enseñanza que reciben y además los docentes podrán ejercer su cargo.

En síntesis, llega a ser aquella herramienta que permite que la institución cuente con la capacidad y posibilidad de poderle brindar a los estudiantes una educación la cual se visualiza en los resultados de las notas

de los estudiantes; mediante la gestión la institución tiene la oportunidad de mejorar su imagen frente a la sociedad.

Competencias de la gestión institucional en el sector educación

El autor Rivas (2019) expone que las competencias dentro de este sector son caracterizadas por las siguientes competencias:

- Existen las que son personales, dentro de estas competencias se generan el fortalecimiento del personal líder de la entidad, por medio de las capacidades y habilidades que este posee y que emplea en función a sus deberes.
- Luego se encuentran las pedagógicas, son todas aquellas estrategias empleadas según la consideración del criterio de la formación y las experiencias del personal; el objetivo principal de esta competencia se encuentra relacionada a la generación de propuestas, estrategias y soluciones, que se llegan a brindar a la entidad para la resolución de conflictos e inconvenientes; el objetivo general es brindarle al cliente todas las herramientas, elementos que hagan posible que los estudiantes tengan una educación e calidad.
- Finalmente se encuentra las institucionales, dentro de estas competencias se encuentran direccionados a la socialización y relación entre todas las instituciones que tienen el mismo objetivo, para lo cual se logra generar diversos procesos y anexos; todo ello hace posible que se logre constituir un sistema educativo de calidad.

Dimensiones

- Gestión de planeación y organización

Es un sistema el cual resulta ser metodológico, en donde los docentes y directores de la institución se organicen y establezcan normas, leyes, con las que será menos complicado la ejecución de las metas; por tal razón todas las acciones ejecutadas son previamente planificadas. La

elaboración de un presupuesto facilitara el entendimiento y conocimiento sobre todas las actividades que tienen que ejecutarse para que los objetivos sean cumplidos; por medio del presupuesto el uso de recurso es más factible y eficiente. Como ya se había descrito la planificación es aquella herramienta que hará posible que la institución logre ser el puente para la obtención del conocimiento en donde se expone la situación actual con la futura (Rivas, 2019)

Por medio del planeamiento se genera la posibilidad de hacer que todos los pasos estén firmes para el cumplimiento de los objetivos, no obstante, es importante reconocer que dentro del planeamiento se debe considerar los recursos, dirección, control y organización. La relevancia de la planificación dentro de una organización en donde comenta qué es importante llegar a investigar el entorno donde se está creando la organización debido a que estos van a afectar de manera directa e indirecta a la organización, por tal razón es importante conocer los aspectos sociales, tecnológicos y culturales del entorno; teniendo en cuenta toda esta información se podrá generar un planteamiento de planificación adecuada y correcta siguiendo todos los parámetros y lineamientos aceptados por la sociedad a fin de que la organización creada reciba el apoyo de su entorno finalmente logrará conseguir tener un buen posicionamiento cumplirá con sus objetivos y será rentable (Chiavenato, 2014)

Sin embargo, para el autor Mora et al. (2017) la planificación y organización dentro de una institución se debe dar principalmente en los procesos y actividades que se van a efectuar, ya que el autor considera como relevante la designación de actividades y responsabilidades y funciones que debe ejercer cada personal a fin de que toda la responsabilidad de una instrucción recaiga en cada uno de los trabajadores y pueda ser dividida entre todos los trabajadores. Menciona que la organización llega a ser el medio por el cual una institución llega a identificar y categorizar todas las funciones, mediante la organización se logra agrupar las actividades según su

importancia y el tiempo en el que se deben de desarrollar además de considerar cuáles son los recursos que se deben de emplear en su ejecución.

Luego de conocer las apreciaciones por los autores se puede llegar a sintetizar esta dimensión viene a ser el grupo de procesos y actividades que son planificados con el objetivo de determinar e identificar cuáles serán los pasos patrones y decisiones que se tomarán con el fin de que la entidad pueda satisfacer adecuadamente sus funciones y responsabilidades asignadas y objetivos en los distintos periodos de tiempo; la organización es el desarrollo de todas las actividades y división de trabajo que se deben de designar a cada uno del personal teniendo en consideración sus capacidades y habilidades con la finalidad de hacer que todo el personal pueda llegar a participar de manera equitativa dentro de la organización para que en el momento de obtener las recompensas todos sean favorecidos.

➤ Gestión de integración institucional

Mora et al. (2017) describe esta definición se encuentra enfocada directamente en la integración de todos los participantes que llevan a cabo la ejecución de las tareas correspondientes al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades según su cargo, es importante que dentro de una organización exista una integración adecuada y eficiente debido a esto se podrá lograr a obtener resultados sobre la coordinación y autonomía del personal dándole la libertad de poder laborar según sus capacidades y conocimiento; además de hacerlo sentir cómodo y seguro pudiendo explorar nuevos conocimientos y habilidades logrando tener un crecimiento profesional y comprometiéndose más con la organización hasta el grado de convertir las metas y propósitos de la entidad en propios.

Es importante reconocer que cuando se habla de integración todo el personal de una institución u organización debe de tener en consideración la importancia de los objetivos de estas, esto solamente

será posible cuando se produzcan dos circunstancias: la primera circunstancia se encuentra en el sentimiento de pertenencia; mientras, que la segunda se encuentra en el liderazgo, es decir que los trabajadores encargados de la dirección de esas instituciones o empresas debe de contar con capacidades y conocimientos adecuados que le permitan poder direccionar y liderar a todo el personal a su cargo a fin de que estos puedan desarrollar sus actividades y responsabilidades de manera eficiente haciendo uso de sus conocimientos y habilidades.

➤ Gestión de dirección

La relevancia de esta dimensión se encuentra en su cara directamente en la construcción de las actividades y procesos que van a permitir el manejo de la dirección de manera eficiente y adecuada teniendo en consideración los objetivos de la institución; además de la contribución que debe existir en el entorno de la innovación y el desarrollo continuo (Chiavenato, 2014)

Sintetizando la definición de esta dimensión se logra decir que se encuentra enfocada directamente en la capacidad que tiene el personal de dirección para poder ejercer cargo y sus funciones siguiendo a los lineamientos y parámetros de los objetivos establecidos en los periodos de tiempo.

➤ Gestión de control

Chiavenato (2014) define claramente esta dimensión es aquella en donde se van a producir acciones de control que influenciarán directamente los procesos y sus resultados, produciendo algún tipo de cambio dentro de los procesos que no estén cumpliendo con los parámetros y lineamientos establecidos con la finalidad de alcanzar los objetivos preestablecidos y materializar las metas delineadas; además, dentro de ellos se debe de considerar los estándares de evaluación de estos procesos. La gestión de control se produce con la finalidad principal de mejorar y corregir errores en los procesos a fin de evitar el

uso de recursos y el incremento extenuante del período de tiempo de la ejecución de los procesos.

Sintetizando la definición de esta dimensión se puede llegar a concluir que es el seguimiento de actividades que se va a ejecutar con la finalidad de hacer que los procesos se efectúen de manera precisa y conforme a todos los parámetros y directrices previamente definidos, llevando a cabo una ejecución adecuada dentro de una institución a fin de que el cumplimiento de los objetivos sean los correctos y se den en los periodos de tiempo establecidos.

Variable 2: Posicionamiento

Se encuentra arraigada al derecho de autoridad, en donde se visualiza la existencia de poder para ejercer modificaciones, implementaciones y mejoras en los procesos y actividades que se desarrollarán dentro de una organización; la finalidad del desarrollo organizacional se enfoque en función al cumplimiento de las metas (Silva, 2018).

Los autores Hortigüela y Sánchez (2020) describen esta variable que su enfoque es directamente en lograr el éxito de la institución u organización a través de la implementación y uso de mecanismos, herramientas y procesos estratégicos que permitirán la materialización de todos los objetivos y metas planteados dentro de ello. Resulta que se trata más bien las actividades de planificación de toda la institución con la finalidad de controlar los poderes jerárquicos que se generan y así se logra incrementar la efectividad del desarrollo de actividades del personal; además de ello se conseguirá crear un ambiente adecuado de bienestar, emocional, cultural y social apoyando el crecimiento del desarrollo profesional de los participantes y logrando fomentar patrón de un comportamiento correcto.

Para Segredo et al. (2017) el desarrollo organizacional es aquel método que implementado logra generar una variación dentro de la planeación sin alterarla en su totalidad, llegándose a considerar todas las pautas y los aspectos descritos en la planeación. Su enfoque es basado en

criterios ya adquisición de nuevos recursos y desarrollo de actividades para la ejecución de los procedimientos; la totalidad de estas tareas se ejecuta con el propósito de alcanzar que el personal pueda llegar a ejercer el cumplimiento de sus funciones haciendo uso de sus habilidades y conocimiento. Es importante considerar que dentro de una organización se debe de desarrollar relaciones laborales sanas entre personajes, entre los recursos y los agentes económicos.

Saavedra et al. (2018) diferencia de lo expresado por el autor anterior este autor expresa que tiene como finalidad lograr la excelencia dentro de la institución, siguiendo para ello el cumplimiento de la necesidad de la institución.

Según lo expresado esta variable se encuentra enfocada directamente en el desarrollo de responsabilidades, funciones y jerarquías de todos los trabajadores de una institución a fin de que puedan cooperar en el cumplimiento de los objetivos haciendo uso cada uno de sus conocimientos y habilidades.

Importancia del desarrollo organizacional

Saavedra et al. (2018) menciona que el desarrollo organizacional tiene una relevancia para las instituciones debido a que por medio de él se puede llegar a mantener la continuidad y permanencia de las actividades dentro del sector de la institución donde se desarrolla; además, logra que se considere solamente aquellos procedimientos y estrategias que permitirán el cumplimiento de los objetivos.

Características del desarrollo organizacional

Existen diferentes características con las que se puede identificar la generación de un desarrollo organizacional siendo las siguientes mencionadas por el autor Querevalú et al. (2020):

- Dentro de este desarrollo existe la ejecución de un análisis e interacción sobre el desarrollo de las relaciones que se generan entre el personal permitiendo que estas sean generadas de manera sana haciendo que se produzca una interacción entre todos los trabajadores de una institución.
- Existe una contribución sobre el uso de recursos y el funcionamiento de las actividades las cuales están enfocadas directamente a reducir los cuellos de botellas, retrasos los tiempo y alteraciones y las cantidades de recursos utilizados.
- Por medio del desarrollo organizacional la ejecución puede llegar a obtener situaciones asertivas sobre las herramientas mecanismos que deben en emplear para maximizar la productividad y así que el cumplimiento de los objetivos sea más eficiente.

Dimensiones

- Desarrollo de la visión

Esta dimensión se encuentra en la definición de todas las actividades y procesos que en conjunto logrará satisfacer de manera integral las expectativas de la clientela a través de la visión, logrando visión de los productos y servicios sean más efectivas. (Hortigüela y Sánchez, 2020)

Dentro de una organización es importante resaltar cómo es la percepción visual que tienen los clientes y el entorno, esto le permitirá a largo plazo poder llegar alcanzar sus objetivos en el ámbito comercial o sectorial en el cual lleva a cabo sus operaciones además de crearse una imagen que sea aceptable por el entorno y los clientes.

- Desarrollo de la delegación de autoridad

Hortigüela y Sánchez (2020) menciona que son todas las actividades que se encuentran dentro de liderazgo y que ejercen una influencia directa dentro de la imagen de la dirección, todas estas actividades se delegan directamente por el personal con la responsabilidad de dirigir a los demás trabajadores de la institución u organización; es importante

mencionar que la ejecución de las actividades y delegación de responsabilidades se debe de dar en función al cargo, las habilidades y conocimientos del personal.

Es aquella actividad que se lleva a cabo por el personal con mayor autoridad dentro de una institución el cual delega determinadas funciones y responsabilidades a su personal a cargo con la finalidad de integrarlo hacía el cumplimiento y desarrollo de las metas y objetivos; al efectuarse esta delegación de funciones en personal con mayor autoridad podrá ocuparse de la ejecución de otras actividades que tengan mayor importancia dentro de una institución, por ende su desarrollo se deberá de efectuar considerando sus aspectos y características. (Saavedra et al., 2018)

➤ Desarrollo de aprendizaje organizacional

Esta dimensión se enfoca directamente en la relación que se genere entre todos los procesos de ámbito auditivo, introspectivo e interactivo; logrando facilitar la relación del aprendizaje y ejecución de las actividades desempeñadas por el personal. Por medio del aprendizaje organizacional u organización logrará obtener éxito al permitir que su personal crezca finalmente y lograr su comodidad con la organización o institución.

Una organización que permite a su personal aprender sobre el desarrollo de los procesos y la ejecución de estos no solamente estará favoreciendo a su crecimiento profesional del personal sino también a su crecimiento como organización esto es a causa que el personal estará agradecido y se sentirá tan cómodo dentro de la organización que se esforzará por retribuir los beneficios que se les está brindando poniendo gran empeño en el cumplimiento de sus funciones y siendo consciente en el momento de ejercer su cargo. (Saavedra et al., 2018)

➤ Desarrollo de resolución de problemas

Hortigüela y Sánchez (2020) la relación que se produce entre todos los trabajadores de una organización, es afectada directamente por conflictos o situaciones que no pueden ser resueltos de manera inmediata; es decir para que se pueda producir una buena ejecución de actividades y cumplir con cada una de las responsabilidades es fundamental que dentro de esa organización o institución existe un ambiente laboral adecuado entre el personal y esto comúnmente es afectado cuando existen problemas o sucesos que afectan la ejecución de los procesos porque el ambiente cambia se torna más recargado de sentimientos de frustración, enojo, molestia e incomodidad; por el hecho que las cosas no están saliendo según lo planificado.

➤ Equipos de trabajo

Es la designación de actividades y responsabilidades a un grupo determinado de personas que tienen similares características con respecto a sus habilidades y conocimientos, teniendo ellos la capacidad para poder ejecutar actividades en conjunto y cumplir con los objetivos según el período establecido. (Saavedra et al., 2018)

El autor Hortigüela y Sánchez (2020) comenta que por medio de la distribución de funciones entre el personal se puede llegar a ejecutar los procesos de actividades de manera más rápida y eficiente porque permitirá la contribución y participación de todos los trabajadores.

2.3. Marco conceptual

Gestión: ese proceso en donde se ejecutan actividades de diversos trámites o diligencias que tienen el objetivo de llevar a cabo la culminación de un asunto en específico

Institución: es una organización creada con la finalidad el brindarle beneficio en específico a la sociedad, entre el desarrollo de sus actividades y responsabilidades tomará en consideración las normas la cultura del

entorno además considerará las habilidades y conocimientos de su personal todo con la finalidad de poder cumplir su misión y visión.

Planificación: son todas las acciones establecidas en un documento el cual servirá guía para el desarrollo de las actividades y procesos que tienen la responsabilidad de cumplir con los objetivos.

Organización: es la relación que se produce entre todos los recursos con los que cuenta una organización para poder alcanzar sus objetivos.

Dirección: Es aquella actividad en donde se dispone la designación de determinadas actividades considerando las habilidades, recursos y competencias del personal de la misma organización

Supervisión: son todas las decisiones puestas en práctica con la finalidad de conseguir que los procesos y actividades ejecutadas dentro de una organización sigan todos los parámetros, lineamientos, normas y políticas establecidas.

Comunidad educativa: Se trata de una agrupación de individuos e instituciones que trabajarán en conjunto con la finalidad de proveerle a los estudiantes el nivel de educación necesaria para su desarrollo.

Docente: es el personal contratado por una institución educativa para que desempeñe el rol de educador y provee de conocimientos al estudiante guiándolo en su desarrollo.

Educando: son las actividades puestas en marcha para generar educación a la sociedad.

Desarrollo organizacional: son las acciones contempladas dentro de la planificación, que luego serán puestas en práctica por medio del uso de estrategias y mecanismos que permitirán el cumplimiento de todo lo establecido dentro de la planificación.

El liderazgo: son la agrupación de capacidades y habilidades que debe poseer un individuo cuando desea influenciar directamente En las elecciones

y conductas de individuos ajenos de su entorno con la finalidad de que todos puedan realizar acciones que les permita cumplir con los objetivos.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

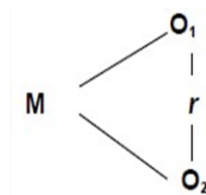
Se contempló el tipo a utilizar como básico, lo cual sería la base esa consecuencia por medio de la investigación se logra reunir toda la información proveniente de teorías científicas; además, que el estudio es puro (Díaz y Núñez, 2016)

También se hizo uso del nivel descriptivo y correlacional, al respecto Hernández y Mendoza (2018) estas investigaciones tienen características y limitaciones que permitirán que una investigación pueda llegar a establecer la corroboración de correlación entre variables y el comportamiento de las mismas.

3.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental de corte transversal debido a que estas investigaciones están sujetas a los estudios de manera natural de las variables y de ningún tipo de alteración en ellas (Ñaupás et al., 2018).

Por tal razón se considera:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión institucional

r: relación

O2: variable: Desarrollo organizacional

3.3. Población y muestra

Población

Se consideró como población total a la cantidad de 50 individuos que desempeñan labores ocupacionales en el seno de la entidad.

La población viene a ser el grupo de personas que tienen en común características, propiedades y similares pudiendo ser estos objetos, personas o elementos (Hernández y Mendoza, 2018).

Muestra

La muestra de la investigación se consiguió a través de la formulación y planteamiento de una ecuación en la cual dio como resultado que de los 50 colaboradores solamente 44 de ellos pertenecerán a la muestra, pero en este caso se considera la totalidad es decir los 50. En cuanto a este aspecto se define como una porción extraída de la población que se le realizará la extracción de información para la resolución del problema de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018)

A continuación, se mostrará la ecuación aplicada para obtener el resultado de la muestra:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 50}{0.05^2 * (50 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 44$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de información de la muestra considerar en esta investigación fue la de encuesta. Esta técnica contempla un proceso sistemático el cual permite la recolección de datos sea de modo asertivo, autónomo y verídico de la muestra (Salvador et al., 2021).

Instrumento

Dentro de la investigación se utilizó como instrumento al cuestionario que estuvo conformado por diversos ítems bajo la guía de las dimensiones, al respecto Hernández y Mendoza (2018) indica que este instrumento permite asociar y correlacionar a las variables. (p. 238)

Mientras que el instrumento seleccionado fue el cuestionario. Este instrumento tiene propiedades de características que permite a los investigadores poder extraer información de la muestra a través del uso de ítems concreto y de fácil entendimiento e interpretación para la muestra (Baena, 2017)

El total de la cantidad de ítems que fueron considerados dentro del instrumento fueron 20 para cada variable y cada uno de ellos contó con el uso de la escala de Likert el cual proporcionó diferentes opciones a la muestra para que puedan responder según su percepción o conocimiento.

Toda la información que se recolectó dentro de la investigación fue respaldada por la evaluación llevada a cabo por tres especialistas altamente calificados en el campo.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información de la muestra fue procesada a través del programa estadístico SPSS.

La investigación fue procesada por el nivel descriptivo para comprender todos los registros el análisis la interpretación de las variables;

a través de este nivel de estudio se pudieron lograr obtener cuadros y gráficos los cuales permitieron conocer la situación de las variables; también se hizo uso del nivel inferencial el cual logró comprobar la hipótesis planteada dentro de la investigación y obtener una corroboración sobre la correlación de las variables por medio del coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

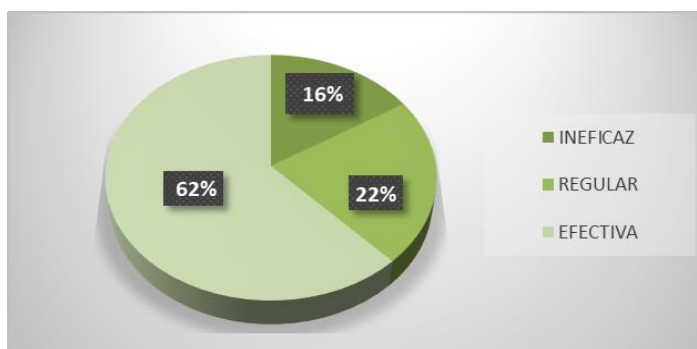
Niveles que corresponden a la variable gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	8	16%
REGULAR	11	22%
EFFECTIVA	31	62%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios

Figura 1

Variable gestión institucional



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la variable.

Según los resultados generados en la tabla 02 de los niveles de la variable gestión institucional, el resultado que tiene mayor frecuencia es el nivel efectiva con un 31 de frecuencia; mientras, que el nivel con menor frecuencia es el nivel ineficaz teniendo de frecuencia 8; posterior a ello en la figura 01 se logra visualizar la diferencia de los porcentajes existentes

entre todos los niveles; en donde se observa que el nivel con mayor porcentaje es el efectiva con un 62% seguida del nivel regular con un 22% y finalmente el nivel ineficaz con un 16%. Este resultado demostraría que dentro de la institución Carlos Velázquez existe una gestión institucional efectiva, lo cual implica la implementación de procesos y prácticas organizativas que permitan optimizar el uso de recursos, mejorar la toma de decisiones y garantizar la coherencia en el funcionamiento de la entidad.

Tabla 3

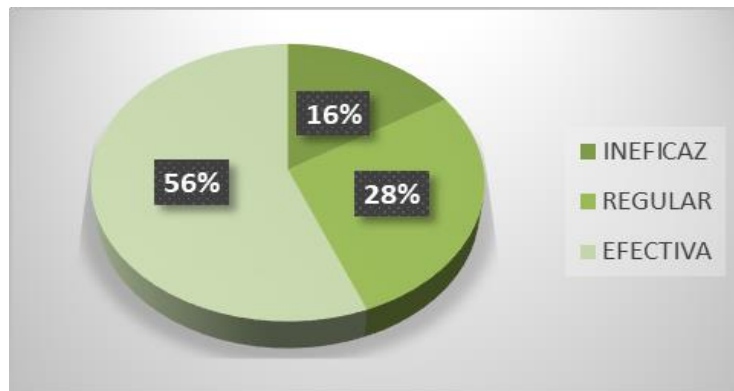
Niveles referentes a la dimensión gestión de planeación y organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	8	16%
REGULAR	14	28%
EFFECTIVA	28	56%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios

Figura 2

Dimensión gestión de planeación y organización



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

Según los resultados generados en la tabla 03 de los niveles de la dimensión gestión de planeación y organización, el que presenta una mayor frecuencia es el nivel efectivo con una frecuencia de 28 seguida del nivel regular con 14 de frecuencia y finalmente el nivel ineficaz con 8. En tanto en la figura 02 se logra visualizar visiblemente la diferencia que existe entre los diferentes niveles a razón de porcentajes. Por lo tanto, los resultados

demonstrarían que dentro de la institución educativa se da una efectiva planeación y organización.

Tabla 4

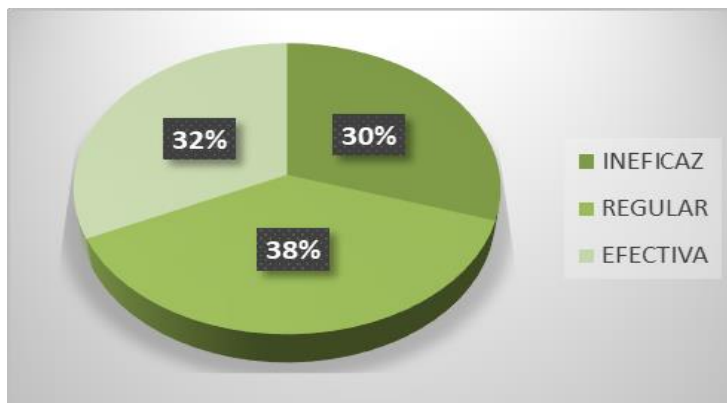
Niveles referentes a la dimensión gestión de integración institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	15	30%
REGULAR	19	38%
EFFECTIVA	16	32%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios

Figura 3

Dimensión gestión de integración institucional



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

Según los resultados generados en la tabla 04 de los niveles de la dimensión gestión de integración institucional, el nivel que presenta mayor frecuencia es el de regular con un 19 y el nivel con menor frecuencia es el nivel ineficaz con la frecuencia de 15; mientras tanto en la figura 03 los resultados demostrarían la valoración en porcentajes de la frecuencia de los niveles demostrándose una vez más que el nivel regular es el nivel que presenta mayor frecuencia. Por lo tanto, los resultados demostrarían que dentro de la institución educativa existe una gestión de integración institucional regular.

Tabla 5

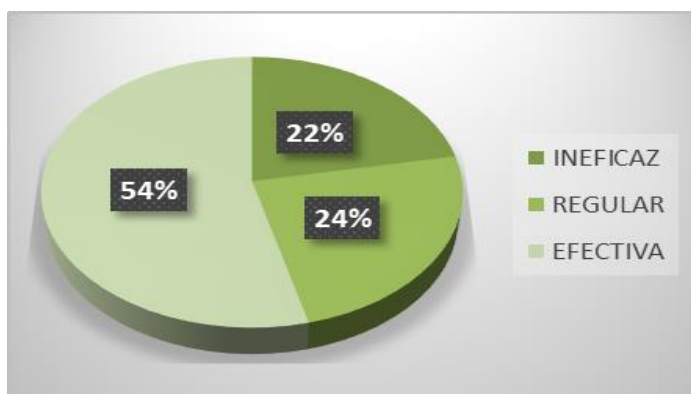
Niveles que corresponden a la dimensión gestión de dirección

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	11	22%
REGULAR	12	24%
EFFECTIVA	27	54%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 4

Dimensión gestión de dirección



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

Se interpreta que en la tabla 05 los resultados de los niveles de la dimensión gestión de dirección es el nivel efectivo que tiene una frecuencia superior a los demás niveles; mientras, que en la figura 04 se observa la diferencia en porcentajes que se produce entre los diferentes niveles siendo que el nivel efectivo presenta un 54% a diferencia del nivel ineficaz que solamente tiene el 22% siendo este último el menor de todos. Por todos los resultados generados se deduce que dentro de la institución educativa la gestión de dirección se da de manera efectiva.

Tabla 6

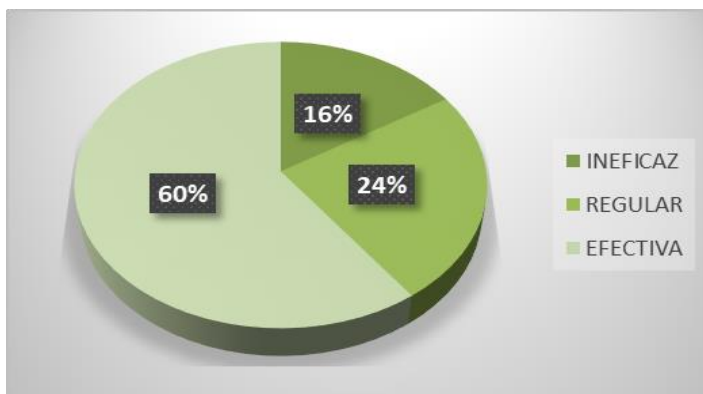
Niveles que corresponden a la dimensión gestión de control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
INEFICAZ	8	16%
REGULAR	12	24%
EFFECTIVA	30	60%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 5

Dimensión gestión de control



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

Luego del análisis de información en la tabla 06 se da a conocer que el nivel efectivo es el que presenta una mayor frecuencia siendo este superior al de los demás niveles debido a que su frecuencia es 30; mientras, que los demás niveles solamente tienen el 12 y 8 de frecuencia en tanto en la figura 05 se logra visualizar la diferencia abismal que se produce en porcentajes entre los diferentes niveles según los resultados generados en la tabla 06. Por lo que se concluye que dentro de la institución educativa la gestión del control se da de manera efectiva cumpliendo con todos los parámetros y lineamientos requeridos para la realización de las actividades.

Tabla 7

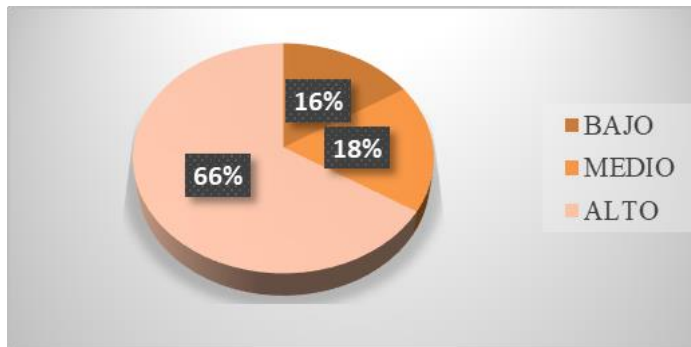
Niveles que corresponden a la variable desarrollo organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	16%
MEDIO	9	18%
ALTO	33	66%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 6

Variable desarrollo organizacional



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la variable.

Luego del análisis de información en la tabla 07 se da a conocer que el nivel alto es el que presenta una frecuencia superior a los demás niveles debido a que el nivel medio solamente tiene una frecuencia de 9 y en nivel bajo presenta una frecuencia de 8 en tanto el nivel alto cuenta con una frecuencia de 33; en la figura 06 se logra apreciar los resultados en porcentajes de la variable desarrollo organizacional. Estos resultados demostrarían que dentro de la institución educativa el desarrollo organizacional es alto, lo cual implica que ha logrado cultivar un entorno interno eficiente, adaptativo y enfocado en el crecimiento sostenible. Este nivel de desarrollo se refleja en la capacidad de la empresa para optimizar sus procesos, fomentar una cultura empresarial sólida, promover la innovación y responder de manera efectiva a los cambios del entorno.

Tabla 8

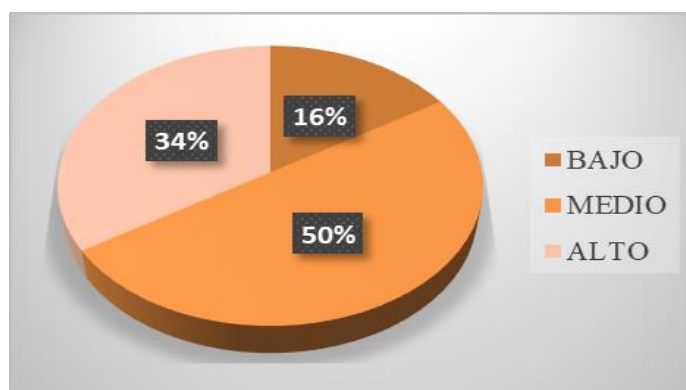
Niveles que corresponden a la dimensión desarrollo visión

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	16%
MEDIO	25	50%
ALTO	17	34%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 7

Dimensión desarrollo visión



Nota: Concerniente a la información hallada de la dimensión mencionada.

Según los resultados generados en la tabla 08 de los niveles de la dimensión desarrollo de visión, el nivel que presenta mayor frecuencia es el de medio con un 25 y el nivel con menor frecuencia es el nivel bajo con la frecuencia de 8; mientras tanto en la figura 07 los resultados demostrarían la valoración en porcentajes de la frecuencia de los niveles demostrándose una vez más que el nivel medio es el nivel que presenta mayor frecuencia. Por lo tanto, los resultados demostrarían que dentro de la institución educativa existe un desarrollo de visión medio.

Tabla 9

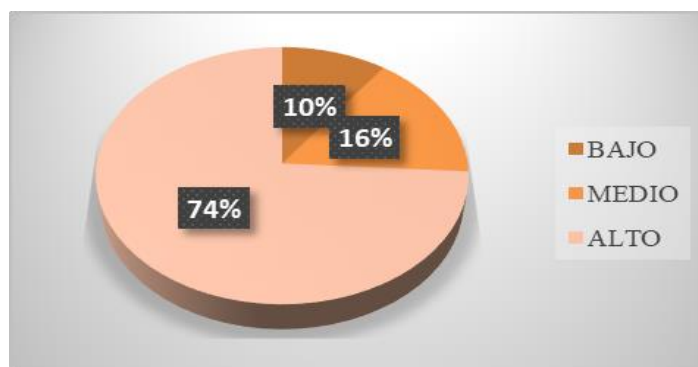
Niveles que corresponden a la dimensión desarrollo de la delegación de autoridad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	10%
MEDIO	8	16%
ALTO	37	74%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 8

Dimensión desarrollo de la delegación de autoridad



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

Luego del análisis de información en la tabla 09 se da a conocer los niveles Desarrollo de la delegación de autoridad, allí el resultado que tiene mayor frecuencia es el nivel alto con un 37 de frecuencia; mientras, que el nivel con menor frecuencia es el nivel bajo teniendo de frecuencia 5; posterior a ello en la figura 08 se logra visualizar la diferencia de los porcentajes existentes entre todos los niveles; en donde se observa que el nivel con mayor porcentaje es el alto con un 74% seguida del nivel medio con un 16% y finalmente el nivel bajo con un 10%. Este resultado demostraría que dentro de la institución Carlos Velázquez existe un Desarrollo de la delegación de autoridad alto.

Tabla 10

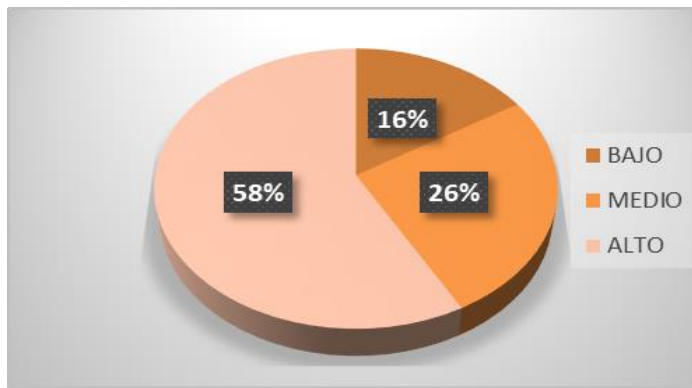
Niveles referentes a la dimensión desarrollo de aprendizaje organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	16%
MEDIO	13	26%
ALTO	29	58%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 9

Dimensión desarrollo de aprendizaje organizacional



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

Según los resultados generados en la tabla 10 de los niveles de la dimensión Desarrollo de aprendizaje organizacional el que presenta una mayor frecuencia es el nivel alto con una frecuencia de 29 seguida del nivel medio con una frecuencia de 13 y finalmente el nivel bajo con una frecuencia de 8. En la representación gráfica exhibida en la figura 09, se consigue observar de manera evidente la diferencia que existe entre los diferentes niveles a razón de porcentajes. Todo o hallado demostraría que dentro de la institución educativa se da un alto Desarrollo de aprendizaje organizacional.

Tabla 11

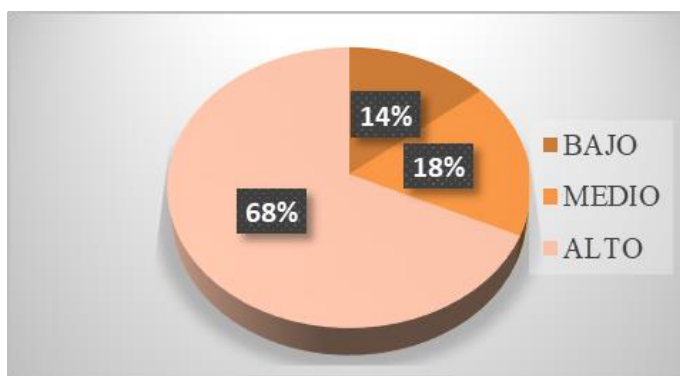
Niveles referentes a la dimensión desarrollo de resolución de problemas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	7	14%
MEDIO	9	18%
ALTO	34	68%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 10

Dimensión desarrollo de resolución de problemas



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

Luego del análisis de información en la tabla 11 se da a conocer que el nivel alto es el que presenta una mayor frecuencia siendo este superior al de los demás niveles debido a que su frecuencia es 34; mientras, que los demás niveles solamente tienen el 9 y 7 de frecuencia, en la representación gráfica exhibida en la figura 10, se consigue observar de manera evidente la diferencia abismal que se produce en porcentajes entre los diferentes niveles según los resultados generados en la tabla 11. Por lo que se concluye que dentro de la institución educativa el desarrollo de resolución de problemas se da de manera efectiva cumpliendo con todos los parámetros y lineamientos requeridos para la realización de las actividades.

Tabla 12

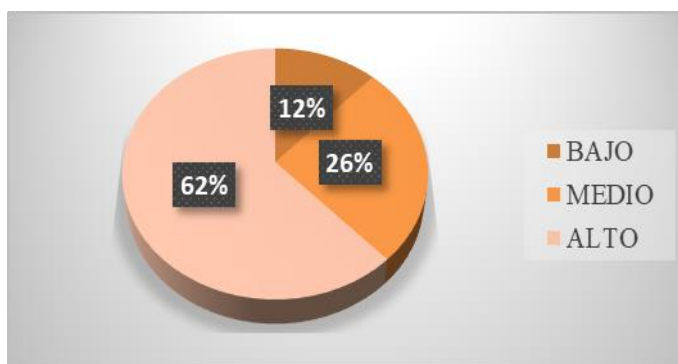
Niveles que corresponden a la dimensión equipos de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	12%
MEDIO	13	26%
ALTO	31	62%
Total	50	100%

Nota: Basado en la información que brindaron los usuarios.

Figura 11

Dimensión equipos de trabajo



Nota: Se representa los niveles que le conciernen a la dimensión.

Luego del análisis de información en la tabla 12 se da a conocer que de los niveles de la dimensión equipos de trabajo es el nivel alto el que tiene una frecuencia superior a los demás niveles; mientras, que en la figura 11 se observa la diferencia en porcentajes que se produce entre los diferentes niveles siendo que nivel alto presenta un 62% a diferencia del nivel bajo que solamente tiene el 12% siendo este último el menor de todos. Por todos los resultados generados se deduce que dentro de la institución educativa equipos de trabajo es alto y el adecuado.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión institucional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023

H_o: No existe relación entre la gestión institucional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023

Tabla 13

Correlación entre las variables gestión institucional y desarrollo organizacional

			GESTIÓN INSTITUCIONAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,933**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,933**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Se aprecia en la tabla los resultados obtenidos posterior al procesamiento de información en donde se logra obtener el valor de coeficiente de rho de Spearman siendo este es 0.933; además de conseguir que el valor de sig. es 0.000, estos resultados indicarían la correlación entre las variables, el cual presentan una correlación positiva, significativa y alta.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

H_o: No existe relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Tabla 14

Correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión planeación y organización

			Flujo	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,917**
	Flujo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman		Coefficiente de correlación	,917**	1,000
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La información que se muestran en la tabla 14 pone en evidencia la relación entre la dimensión y la variable, debiéndose a que el resultado de correlación es 0,917 correspondiente a Rho de Spearman con un Sig=0.000 < $\alpha=0.05$, quedándose con la aceptación de la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, la correlación entre los conceptos resulta ser positiva alta y significativa.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

H_o: No existe relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Tabla 15

Correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión gestión de integración institucional

			Gestión de integración institucional	DESARROLLO ORGANIZACION AL
Rho de	Gestión de integración institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Spearman	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Se muestra en la tabla el resultado obtenido luego de efectuarse el procesamiento estadístico de toda la información generada por medio de la encuesta a la muestra mostrándose el valor de la correlación rho de Spearman es 0,811. Lo mencionado indicaría que ambos conceptos se relacionan; además, se visualiza un valor sig. de 0,00 indicando que la correlación de la variable es significativa. Por todos los resultados se acepta la H_i.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Tabla 16

Correlación entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión gestión de dirección

		Gestión de dirección	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000
	Gestión de dirección	Sig. (bilateral)	,861**
	N		,000
Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,861**
	N		,000

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

Se logra visualizar en la tabla diversos resultados en donde se afirma la existencia de una correlación alta, positiva y significativa, debido a que el valor de rho de Spearman es 0,861 y del Sig es 0,00. Todos los resultados indicarían la aceptación de la H_i y el rechazo de la H₀.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.

Tabla 17

Correlación entre variable desarrollo organizacional y la dimensión gestión de control

		Gestión de control	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000
	Gestión de control	Sig. (bilateral)	,904**
		N	50
Spearman		Coeficiente de correlación	,904**
	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

Se muestra en la tabla los resultados en donde se acepta a la hipótesis alterna y se rechaza a la hipótesis nula, siendo los resultados de Spearman y de sig., 0,904 y 0,000 respectivamente. Indicándose la existencia de una relación alta, positiva y significativa entre los conceptos.

4.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se desarrolló un estudio enfocado en determinar la existencia de alguna relación entre las variables gestión institucional y desarrollo organizacional, toda la información obtenida fue mediante la implementación de un instrumento cuestionario a la muestra de la institución educativa. Posterior al procesamiento de información se logra obtener valores que indicarían una correlación entre las variables siendo el primer valor de Spearman 0.933 y el segundo valor un sig. de 0,000; así también se logró conseguir los valores de la dimensión gestión de planeación y organización con la variable desarrollo organizacional en donde el primer valor fue 0.917 y el segundo valor 0.000, del mismo modo se suscitó para afirmar la existencia de una relación entre la dimensión integración institucional y la variable desarrollo organizacional siendo los valores 0,811 del Spearman y 0.000 de sig., también se consiguió valores de Spearman de 0,861 para la afirmación de una relación entre la dimensión dirección y la variable desarrollo organizacional y finalmente los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión control y la variable desarrollo organizacional denotan la afirmación de su relación, debiéndose esto a los valores de Spearman y sig. con 0.904 y 0.000 respectivamente.

Según las investigaciones realizadas por los siguientes autores se demuestran la existencia de una relación entre las variables gestión institucional y desarrollo organizacional demostrándose de la siguiente manera:

El autor Alegria (2021) desarrollo su estudio enfocado en el estudio de la gestión institucional y el desarrollo organizacional dentro de la gestión educativa en Apurímac, logrando conseguir valores que confirmaron la relación positiva que presentan las variables, el valor de p se encuentro en 0.004 y Spearman es 0.338.

El autor Bravo (2023) desarrolló un estudio centrado en las entidades municipales en Tacna, generando resultados del valor de

Spearman 0.757, y el valor de las implicancias de 0,001, con un porcentaje de incidencia de 69.9%.

Mientras que el autor Espinoza (2019), enfoco su investigación en estudiar a la institución educativa Casa Blanca en Lima teniendo como resultados el valor de Spearman de 0.710 y el sig. de 0.000; por lo que su investigación concluyo en la existencia de una relación significativa.

Por todos los resultados mostrados en los párrafos anteriores se reafirma una relación de las variables, además de afirmarse la coincidencia de los resultados generados en la investigación con los resultados obtenidos en otras investigaciones.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: Está determinada la existencia de una relación entre las variables de gestión institucional y desarrollo organizacional, habiéndose obtenido el valor de Spearman de 0.933 y sig. de 0.00, la relación suscitada es alta, positiva y significativa.

SEGUNDO: Está determinada la existencia de una relación entre la gestión planeación y organización y el desarrollo organizacional, habiéndose obtenido el valor de Spearman de 0.917 y sig. de 0.00, la relación suscitada es alta, positiva y significativa.

TERCERO: Está determinada la existencia de una relación entre la integración institucional y el desarrollo organizacional, habiéndose obtenido el valor de Spearman de 0.811 y sig. de 0.00, la relación suscitada es alta, positiva y significativa.

CUARTO: Está determinada la existencia de una relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional, habiéndose obtenido el valor de Spearman de 0.861 y sig. de 0.00, la relación suscitada es alta, positiva y significativa.

QUINTO: Está determinada la existencia de una relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional, habiéndose obtenido el valor de Spearman de 0.904 y sig. de 0.00, la relación suscitada es alta, positiva y significativa.

5.2. Recomendaciones

La institución educativa debe de mantener un control sobre el cumplimiento de sus actividades, especificando las metas y objetivos que tienen a corto plazo verificando si estos se llegaron a cumplir según lo previsto.

Para poder hacer que todas las actividades y los esfuerzos que se producen dentro de la institución educativa buenos resultados a favor de la institución estos deben de tener invertidos grandes cantidades de tiempo y coordinación entre todo el personal y los involucrados indirectos con la institución.

Es necesario que la institución educativa desarrolle diversos planes que les permita poder ser más flexible ante situaciones que pueden llegar a alterar el cumplimiento de sus objetivos y la participación de todos los involucrados con la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, J. C. (2014). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Chile: RIL Editores.
- Alegria Merma, W. (2021). *La gestión institucional y desarrollo organizacional de una unidad de gestión educativa local de la región de Apurímac*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80475>
- Asto Chaua, J. C. (2018). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5770>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria (ed.); 3ra Edición)
- Barrionuevo Abarca, D. (2015). *Gestión administrativa y Desempeño Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca*. 2014. Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/397>
- Bravo Soto, B. (2023). *El diseño organizacional y la gestión institucional de las entidades municipales provinciales de la región Tacna, año 2021*. Tesis de doctorado. Universidad Privada de Tacna. Recuperado de <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2793>
- Chachipanta Beltrán, J., León Santillán, E., & Prieto López, Y., (2022). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre”*, 7(1-1), 303-316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

- Cruz Marcas, R., & Sanchez Salazar, S. J. (2022). Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE–UGEL Huancayo–2020. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5149>
- Díaz, V. P., & Núñez, A. C. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Espinoza Aliaga, G. C. (2019). Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la IE Casablanca de Jesús. San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41596>
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hortigüela, M., y Sánchez, O. (2020). Gestión administrativa del proceso comercial. Editorial Paraninfo.
- Hurtado Álvarez, C. R. (2017). Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10849>
- Llamo Julca, J. (2018). Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1605>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5ta ed.). Bogotá, Colombia.
- Mora Aristega, J. E., Vera, L. A. C., Masacon, M. R. H., Díaz, P. A. M., & Angulo, R. J. C. (2017). Imagen corporativa y gestión administrativa; factores fundamentales de éxito empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción*,

Ciencias e Investigación, 1(5), 3-9.
<https://scholar.archive.org/work/23mdbxio4ff7rpd4sqzhhbapiwu/access/wayback/http://journalprosciences.com/index.php/ps/article/download/23/38>

Moreno Merino, J. L. (2022). Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la gestión educativa de una IE rural-Tacna, 2022. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98688>

Querevalú Paiva, E. F., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. del R. (2020). (2020). Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 68-77. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1419>

Rivas O'Connor, J. (2019). Gestión institucional y gestión de la calidad en la institución educativa Isabel La Católica–La Victoria 2018. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36478>

Saavedra Castellanos, A., Batchelor Ramos, M. y Barzúgas Rosales, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. *Revista Científica Olimpia*, 15(52), 35-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007302>

Salvador Oliván, J. A., Marco Cuenca, G., & Arquero Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista española de documentación científica*, 44(2), e295-e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>

Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P. & Perdomo Victoria, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 13(24), 86-99. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>

Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano. *3Ciencias*.

<https://www.3ciencias.com/wpcontent/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Tinta Paredes, R. G. (2023). Gestión administrativa y su relación con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria" TECTUM" Arequipa-2022. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santa Catalina. Arequipa. Recuperado <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12390>

Valenzuela, J., Muñoz, C., & Gomez, V. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100021>

Vera Montoya, Á. A. (2021). Modelo de gestión organizacional, para el desarrollo institucional de los Cuerpos de Bomberos en la Provincia de los Ríos. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Recuperado de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1440>

Zaravia, F. (2017). Relación del liderazgo y la gestión institucional en Las instituciones educativas secundarias del Distrito de Acoria, Huancavelica - 2017. Tesis de especialidad. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1356>

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS A. VELÁSQUEZ, ILO - 2023					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACION, TECNICA Y INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			Tipo:
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?	Establecer la relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Variable 1: Gestión institucional	Variable 1: Gestión de planeación y organización Gestión de integración institucional Gestión de dirección Gestión de control	Investigación básica Diseño: Investigación no experimental Población: Conformado por 50 colaboradores de la Institución Educativa Carlos A. Velásquez
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			Muestra:
¿Qué relación existe entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?	Establecer la relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión de planeación y organización y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.			Conformado por 50 colaboradores de la Institución Educativa Carlos A. Velásquez
¿Qué relación existe entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?	Establecer la relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión de integración institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Variable 2: Desarrollo organizacional	Variable 2: Desarrollo de la visión Desarrollo de la delegación de autoridad Desarrollo de aprendizaje organizacional Desarrollo de resolución de problemas Equipos de trabajo	Técnica: Encuesta
¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023?	Establecer la relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión de dirección y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.			Instrumento: Cuestionario
¿Qué relación existe entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023??	Establecer la relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión de control y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo - 2023.			