



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de
Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Coras De La Cruz, Ely Jaime

Br. Huamani Álvarez, Cristina

ASESOR:

Dr. Oseas Arístides OBREGÓN VILLANTOY

SECCIÓN

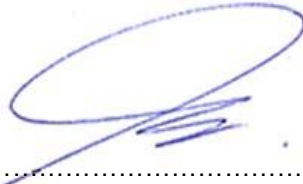
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ-2018

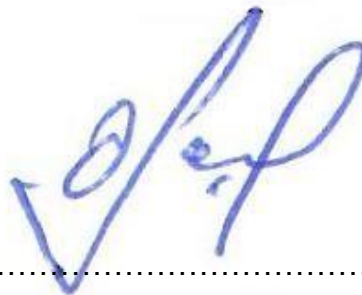
Página del Jurado



.....
Dra. Sandra Cecilia Ramírez Lau
Presidente



.....
Dr. Rolando Quispe Morales
Secretario



.....
Dr. Oseas Arístides Obregón Villantoy
Vocal

Con toda la gratitud por el esfuerzo y sacrificio entregado en mi formación profesional dedico este esfuerzo intelectual a mis padres.

Ely

A mis padres por todo el esfuerzo desplegado en mi formación personal y profesional.

Cristina

Agradecimiento

Al Ing. César Acuña Peralta, por hacer posible que los profesionales del país logren desarrollar sus competencias profesionales.

A los catedráticos del Programa de Postgrado de la Universidad César Vallejo por su desprendimiento intelectual, en todo el desarrollo del programa.

Al Dr. Oseas Arístides Obregón Villantoy, por su profesionalismo y responsabilidad en el proceso de asesoramiento.

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, por su colaboración en el recojo de información.

Los autores

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre. Ayacucho 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores

Índice

	Pág.
Página del jurado.....	ii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vii
Índice	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionados al tema	16
1.3.1. Liderazgo estratégico	16
1.3.2. Cultura corporativa.....	20
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	26
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización.....	27
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	32
I. RESULTADOS.....	34
3.1. A nivel descriptivo	34

3.2.	A nivel inferencial	39
3.2.2.	Prueba de hipótesis	40
3.2.2.1.	Para la hipótesis general	40
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	42
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2	44
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3	46
IV.	DISCUSIÓN	48
V.	CONCLUSIONES	51
VI.	RECOMENDACIONES	52
VII.	REFERENCIAS	53
ANEXOS		

RESUMEN

El estudio realizado consideró como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018, para el cual, se utilizó el enfoque cuantitativo que nos permitió establecer el nivel de correlación entre las variables de estudio. El método utilizado corresponde al tipo de investigación no experimental. Los datos han sido acopiados a partir de un proceso de planificación, utilizando para ello el diseño correlacional, que incluye la elaboración de los instrumentos de medición, su aplicación y posterior sistematización a través de la elaboración de tablas estadísticas. La muestra estuvo conformada por 40 unidades de estudio. Los resultados registran que, el 52,5% (21) de trabajadores opinan que el liderazgo estratégico en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre es regular; mientras que el 27,5% (11) considera que es deficiente. Las conclusiones registran que, existen suficientes argumentos estadísticos y de investigación que nos permiten afirmar que existe relación directa fuerte entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018. (Tau_b=678; p_valor=0,000< α (0,05))

Palabras clave:

Liderazgo estratégico, cultura corporativa.

ABSTRACT

The study conducted as a general objective, determine the relationship between strategic leadership and corporate culture in the Local Education Management Unit of Sucre, Ayacucho in 2018, for which, the quantitative approach that allowed us to establish the level was used. of correlation between the study variables. The method used corresponds to the type of non-experimental research. The data has been collected from a planning process, using correlational design, which includes the development of measurement instruments, their application and subsequent systematization through the development of statistical tables. The sample consisted of 40 study units. The results show that, 52.5% (21) of workers think that the strategic leadership in the Educational Management Unit of Sucre is regular; while 27.5% (11) consider that it is deficient. The conclusions record that there are enough statistical and research arguments that allow us to affirm that there is a strong direct relationship between strategic leadership and corporate culture in the Local Educational Management Unit of Sucre, Ayacucho in 2018. (Tau_b = 678; p_value = 0,000 $\alpha (0, 05)$)

Key words:

Strategic leadership, corporate culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

“A nivel mundial existen reformas a nivel de los procesos de organización y planificación de las instituciones estatales que prestan servicios públicos, las mismas que se adecuan a las exigencias a nivel de desarrollo de la sociedad en su conjunto”. (Urbina, 2014, P. 84).

Como podemos observar las necesidades y las demandas de la población en general a cambios sustancialmente, por ello es que las instituciones públicas deben adecuar sus formas y estilos de organización que permita satisfacer los requerimientos de la población.

La UNESCO (2015) a través de diversos estudios a nivel de diagnóstico ha demostrado que en los países de Latinoamérica se vienen implementando políticas de reforma organizacional en las instituciones del estado, las mismas que se caracterizan por ser burocráticas e ineficientes, por lo que es necesario reorientar las formas y maneras de dirigir las instituciones del estado.

Chiavenato (2014) considera que los tiempos actuales, demandan otro tipo de organización, las mismas que deben estar sustentadas en construir una cultura corporativa que responda a las nuevas exigencias de un mundo competitivo, para lo cual se requiere que las personas que las dirigen deben tener competencias de liderazgo que les permitan persuadir y convencer a todos los trabajadores que los intereses institucionales deben ser alcanzados para beneficio de todo el personal.

En lo que concierne a las instituciones públicas de nuestro país, aún se mantiene una estructura de tipo normativo, lo que implica que sus procesos y la forma de cómo están organizados no responden a las exigencias y demanda de los usuarios, por ello es que reiteradas veces son objeto de observaciones y denuncias, debido a que las solicitudes y las demandas no son atendido con la celeridad que el caso amerita

La Defensoría del Pueblo (2016) en uno de sus informes registra que los profesionales que dirigen las instituciones públicas, como es el caso de unidades de gestión educativa no cuentan con información sustancial sobre el liderazgo estratégico, razón por la cual la calidad de atención al usuario es mínima, la misma que genera reclamos y observaciones por parte de la ciudadanía.

Las instituciones públicas en nuestro país, como es el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, se organizan bajo criterios normativos, lo que significa que las líneas de mando y coordinación obedecen a organigramas formalmente estructuradas que en nada se adecuan a las necesidades y demandas de los usuarios, lo que genera y obstaculiza la atención adecuada y perjudica sustancialmente el logro de sus objetivos institucionales.

Reportes como el caso de la Defensoría del Pueblo de Ayacucho demuestran que la mayoría de las denuncias que los usuarios interponen sobre el servicio recibido corresponden a las Unidades de Gestión Educativas Locales, las mismas que coinciden en el hecho de la demora, la burocracia, el trato y la poca transparencia que reflejan estas instituciones, las mismas que están dirigidas a la forma y manera de cómo se dirigen estas instituciones.

Las consecuencias de los problemas descritos se reflejan en la percepción negativa que tiene la población sobre el trabajo que realiza la UGEL, además de que se evidencia que el servicio brindado a la población no satisface las demandas ni las expectativas de los estudiantes y principalmente de la población en general.

Una forma de solucionar el problema señalado viene a ser la identificación de las relaciones existentes entre las variables y las dimensiones, que viene a ser el propósito de nuestra investigación, a partir de la cual se deben implementar estrategias que permitan efectivizar y mejorar la calidad de atención al usuario.

La investigación realizada debe proporcionar información sobre los puntos clave y nudos críticos en la atención a los usuarios, las mismas que permitirán establecer directrices e implementar estrategias que permitan mejorar el nivel de calidad de atención de los usuarios de la UGEL Sucre.

Las características con las que se presenta el problema de investigación en la UGEL Sucre son las siguientes:

Respecto al liderazgo estratégico, la UGEL aún mantiene una organización de tipo normativo, es decir que las direcciones, áreas y coordinaciones se rigen a un sistema estrictamente técnico legal, lo que no permite reorganizar de manera eficiente los procesos administrativos, alentando la burocracia y la demora en la atención de las necesidades y exigencias de los usuarios y de la población en general.

El tipo de organización normativo hace lento los procesos administrativos, por esa razón todos los años esta UGEL tiene problemas en la ejecución del presupuesto asignado, porque los procesos de contratación son lentos y tardan demasiado.

Otro aspecto que debemos señalar viene a ser que la gestión de los recursos humanos no es efectiva en la medida que los puestos de trabajo son cubiertos por personal que no tiene el perfil respectivo, lo que entrapa los procesos administrativos perjudicando considerablemente la gestión institucional.

1.2. Trabajos previos

Entre los estudios acopiados a nivel internacional tenemos a Sánchez (2016) con el trabajo titulado: Influencia del liderazgo estratégico en la construcción de la cultura corporativa en el Municipio de Loja, Ecuador. Estudio del tipo correlacional, contando con 45 trabajadores como muestra de estudio. El cuestionario fue el instrumento que permitió medir las variables. En resumen, las conclusiones afirman que, la institución no brinda un servicio de calidad porque no cuenta con un sistema adecuado de

atención al público, debido a que se percibe que, al interior de la misma, los trabajadores realizan sus labores en forma aislada, porque aún no se ha construido una cultura corporativa que caracterice e identifique a la institución.

Asimismo, se pudo acopiar el trabajo de investigación presentado por Zavala (2015) cuyo título viene a ser: Relación del liderazgo estratégico y la calidad de atención en el Municipio del Estado Tachira, Venezuela. Para la realización de este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo. El diseño fue el correlacional, mientras que 40 trabajadores fueron considerados dentro de la muestra. Se afirma, a modo de conclusión que, en la mayoría de los casos existe insatisfacción de los usuarios por la forma de atención en el municipio, que se caracteriza por la demora y los trámites burocráticos que hacen muy lento la atención de las solicitudes y los requerimientos de la población.

En lo que concierne a los estudios desarrollados a nivel nacional contamos con el trabajo presentado por Rivas (2012) titulado: Relación de la dirección estratégica y su importancia en la calidad de atención en la Municipalidad de Sullana, Piura. El enfoque cuantitativo fue el modelo utilizado para procesar la información, mientras que 40 trabajadores de la comuna fueron considerados en la muestra de estudio. El recojo de información consideró la aplicación de un cuestionario y a modo de resumen de las conclusiones podemos afirmar que, la organización de la municipalidad no se adecua a la necesidades y demandas de la población, por lo mismo no se satisface convenientemente los requerimientos del público usuario, evidenciándose que el estilo de gestión de la autoridad municipal se sustenta en criterios basados en la experiencia.

Otro estudio recopilado a nivel nacional fue el de Tenorio (2015) titulado: Implementación del liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en el Municipio de Ventanilla, Lima. El desarrollo de este estudio se enmarco en el diseño correlacional. Se aplicó un cuestionario a 40 trabajadores de la comuna y los resultados afirman que, existe una percepción positiva del ciudadano respecto a la atención en el Municipio de

Ventanilla, lo que demuestra que la dirección estratégica que viene impulsando los funcionarios de la gestión actual es adecuado y efectivo.

En el plano regional y local solo pudimos ubicar un estudio investigativo presentado por Jaulis (2015) titulado: El liderazgo estratégico y su importancia en la atención en la Municipalidad de Víctor Fajardo. Para el desarrollo de este estudio se utilizó el diseño correlacional. La aplicación de una encuesta de opinión a 20 trabajadores ediles, tomados como muestra, permitieron registrar que, la dirección estratégica que se viene implementando en el municipio de Víctor Fajardo es efectivo, por cuanto ha procurado mejorar la calidad de atención a los usuarios.

De la misma manera podemos mencionar a Huamán (2015) quien desarrolló el estudio investigativo titulado: Importancia de la dirección Estratégica en la calidad de Atención en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Estudio correlacional que consideró a 38 trabajadores como muestra de estudio. La técnica utilizada para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que permitió acopiar información fue el cuestionario. Los resultados afirman que la calidad de atención en la sede educativa tomada como área de estudio está condicionada por la forma como se organiza y dirige la institución.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1. Liderazgo estratégico

Valladares (2015) sostiene que el liderazgo estratégico es la capacidad que poseen los profesionales que dirigen las instituciones para organizar, dirigir, controlar y evaluar todos los procesos orientados a lograr los objetivos institucionales.

Según Calero (2013) el liderazgo estratégico compromete el desarrollo de habilidades y competencias gerenciales las que aseguran una buena gestión caracterizada por ser eficiente y eficaz, acorde con las necesidades y

demandas institucionales en el que todos los trabajadores hacen suyo la misión y la visión institucional.

Como podemos apreciar el liderazgo estratégico sustenta su propuesta en la necesidad que tiene la organización para desarrollar las capacidades y potencialidades del personal que labora en la organización, porque entiende que el capital máspreciado de la organización, justamente es el capital humano, porque de la solvencia que demuestra en el trabajo realizado depende el logro de los objetivos institucionales.

Alarcón (2015) sostiene que el liderazgo estratégico proporciona una serie de estrategias y procedimientos para organizar de forma eficiente y eficaz la distribución de los recursos humanos y materiales que posee la organización, maximizando sus potencialidades, lo que asegura un uso efectivo de dichos recursos, procurando de esta manera alcanzar los objetivos institucionales previstos.

El liderazgo estratégico demanda que el personal que dirige la organización cuenta con conocimientos especializados sobre planificación, dirección y control de recursos humanos y materiales, lo que garantiza que los procesos y las actividades programadas alcancen a satisfacer las metas y los objetivos propuestos, garantizando de esta manera que los niveles de productividad y competitividad sean los más efectivos posibles.

Huamán (2014) sostiene que:

El liderazgo estratégico es la capacidad que posee el personal que dirige las instituciones para organizar sistemáticamente los procesos productivos o de servicio, en base a un sistema de planificación y control la misma que asegura que se logren alcanzar cada una de las metas y los objetivos previstos. p.25

La planificación es el soporte en el que el liderazgo estratégico sustenta su propuesta, por lo que se requiere contar con la participación de todo el personal que labora en la institución, debido a que la programación de las actividades requiere el compromiso y la identificación de cada uno de los

trabajadores, quienes se sienten identificados con la misión y la visión de la institución de tal modo que hacen suyo el logro de los objetivos.

Uno de los fundamentos esenciales del liderazgo estratégico es la capacidad del personal directivo en percibir los cambios que se suscitan en el entorno de la organización, por lo que es indispensable que a nivel institucional se cuente con un sistema de gestión de la información que permita a la empresa contar con datos y registros estadísticos para tomar decisiones pertinentes.

Peralta (2015) manifiesta que el liderazgo estratégico centra su propuesta en el desarrollo del potencial humano, por lo que sistematiza de manera pertinente actividades orientadas a mejorar las habilidades y competencias del personal que labora en la organización, acrecentado de esta manera los aspectos de fidelización del trabajador con los objetivos de la organización, es decir, se promueve y afianza los lazos de fidelidad e identificación.

Efectivamente podemos mencionar que muchas organizaciones que no están dirigidas bajo los criterios y la propuesta del liderazgo estratégico temen invertir en la capacitación de su personal, porque creen que en la mayoría de los casos los trabajadores pueden optar por retirarse de la organización al tener mejores oportunidades de trabajo, como producto del desarrollo de sus capacidades, hecho que contradice la lógica en la que actualmente se desarrollan las organizaciones, porque los procesos de capacitación y especialización del personal humano, necesariamente es una oportunidad para afianzar el compromiso, la identificación y la fidelidad del trabajador con la empresa.

Función informativa

Maldonado (2016) sostiene que el liderazgo estratégico se caracteriza por tomar decisiones acertadas, en la mayoría de los casos, gracias a un sistema de información que gestiona y organiza todos los registros y datos que atañen a la institución, lo que le asegura contar con información

actualizada y oportuna, gracias a la cual asume decisiones que benefician el desarrollo de la organización.

Toda organización que pretende sobrevivir en un mundo competitivo necesariamente debe contar con un sistema de información que le permita gestionar los datos más sustanciales, de esta manera tomar decisiones que benefician a la institución, porque de lo contrario corre el riesgo de ser absorbido por el mismo sistema, lo que significaría su debacle y posterior cierre, en ese sentido la gestión de la información interna y externa es esencial para el desarrollo y la sobrevivencia de la organización.

La función de información según Fernández (2015) tiene o comprende dos espacios, el primero de ellos a nivel interno, para lo cual se realizan y programan procesos de supervisión y monitoreo y el segundo que abarca el recojo de datos del contexto en el que se desarrolla la organización.

En lo que concierne a los procesos de control interno, es necesario que los sistemas de supervisión y monitoreo se desarrollen de una manera técnica y sistemática, la misma que provee a la institución de datos que permiten la identificación de problemas y lo que comúnmente se denomina cuellos de botella, con la finalidad de implementar estrategias que permitan resolver estos inconvenientes.

Actualmente en el espacio organizacional o empresarial se maneja un aforismo que afirma que la institución que cuente con información actualizada del entorno en el que se desarrolla tiene asegurada su sobrevivencia, porque le permite tomar decisiones adelantadas de manera efectiva, adelantándose a las posibles contingencias que pueden ocurrir en el futuro más próximo.

Función interpersonal

Villanueva (2015) sostiene que la función interpersonal del liderazgo estratégico está relacionada a la capacidad que tiene el personal que dirige la organización para establecer un sistema de comunicación que permite la

interrelación entre todo el personal que labora en la institución, es decir crear, afianzar y promover lazos afectivos entre todo el personal, construyendo de esta manera una cultura corporativa acorde a las necesidades y expectativas de la organización.

Toda organización necesita construir una identidad corporativa, es decir que lo identifique y diferencie de otras, por lo que se hace necesario e imprescindible que al interior de ellas se implementen políticas de incentivos que permitan asegurar los niveles de compromiso e identidad del trabajador con los objetivos, las metas, la misión y la visión de la organización.

Dentro de esta función se encuentran los sistemas de representación de la organización, las mismas que comprometen las estrategias de marketing y promoción de los beneficios y los servicios que presta la organización.

Función decisoria

Miranda (2015) sostiene que las organizaciones sobreviven en un mundo competitivo por las decisiones que asume según la información que posee, así por ejemplo si la institución cuenta con datos sobre la caída de la moneda extranjera y decide invertir en dólares, esta decisión podría marcar su debacle, porque afectaría sustancialmente su patrimonio presupuestal, por lo mismo es necesario que al interior de las instituciones se cuente con un sistema de gestión de la información que permita justamente a la organización tomar y asumir decisiones pertinentes.

El manejo de la información también le permite a la institución asignar recursos de manera adecuada, es decir se maximizan y potencializan el uso y empleo de los bienes que posee la organización de tal forma que se asegura un manejo eficiente y eficaz de los recursos humanos y materiales.

1.3.2. Cultura corporativa

Berrocal (2016) considera que la cultura corporativa está conformada por el conjunto de costumbres, hábitos, comportamientos y conductas que se asumen al interior de la organización en base a los criterios de respeto,

tolerancia y confianza entre todos los miembros de la organización, de tal forma que construye un espacio laboral cómodo y acogedor donde todo el personal colabora y contribuye en forma convencida en el logro de los objetivos institucionales.

La cultura corporativa propone que las interrelaciones personales entre los trabajadores de la organización promuevan el desarrollo de sus habilidades personales y profesionales, las mismas que benefician a toda la institución, por lo que se hace necesario que el personal que dirige la organización, promueva espacios de dialogo a fin de estrechar los vínculos afectivos entre todo el personal, logrando de esta manera mejorar los niveles de compromiso e identificación.

Escalante (2016) sostiene que la cultura corporativa caracteriza e identifica a una institución y de manera sustancial lo diferencia de otras, por lo mismo es necesario construirla sobre la base de los principios institucionales, de tal manera que no solo represente a la institución, sino que esté impregnado en las tareas y actividades que desarrolla cada uno de los miembros que conforman la organización.

La cultura corporativa necesita ser construida por lo mismo es necesario que el personal que labora en la institución se identifique con la misión y la visión de la organización, para lo cual se hace necesario que se promueva con bastante frecuencia actividades que compromete el compromiso y la identificación de todo el personal.

La forma más conveniente de construir la cultura corporativa viene a ser sobre la base del respeto, la tolerancia y la solidaridad entre todo el personal que labora en la institución, por lo que el personal que dirige la organización debe comprender que las interrelaciones personales que se establecen entre todos los trabajadores determinan el nivel de compromiso e identificación que se tiene con los intereses de la empresa.

Orellana (2016) sostiene que existen varios tipos de cultura organizacional, uno de ellos se denomina la cultura burocrática, en donde las decisiones

sustanciales y vitales para la empresa lo toma solo el personal directivo, sin la consulta o el consenso de todos los trabajadores, por lo que estas decisiones son ajenas a los intereses del personal que labora en la institución por lo que no se identifican con los beneficios o perjuicios que causan este tipo de decisiones.

La cultura burocrática tiene asidero técnico y normativo en los manuales de funciones y responsabilidades, las mismas que registran cada uno de los pasos a seguir frente a una disyuntiva, por lo tanto, son netamente procedimentales, por lo que ante una dificultad, muchas veces no responde a la realidad, por lo que limita la capacidad creativa y crítica del personal que está a cargo de tomar este tipo de decisiones.

Otro tipo de cultura corporativa viene a ser la cultura emprendedora, que según Martínez (2016) es aquella que parte de las iniciativas y expectativas del personal que dirige la organización, teniendo como sustento principal la participación consensuada de todos los trabajadores, porque entiende que la única forma de lograr alcanzar los objetivos previstos viene a ser el trabajo en equipo.

Actualmente se promueve que las organizaciones desarrollen una cultura emprendedora en la medida que en un mundo tan cambiante en el que lo único seguro justamente es el cambio, se requiere líderes que tengan una visión prospectiva de la realidad, porque solo así se podrá asegurar la sobrevivencia de la organización, porque la visión de futuro permite adelantarse a los hechos, contando con mejor probabilidad de tomar decisiones acertadas

Interrelaciones personales

Mendoza (2016) sostiene que las interrelaciones personales vienen a ser la capacidad que tienen las personas para establecer vínculos afectivos sobre la base del respeto y la confianza, que en una organización determinarían una cultura corporativa desarrolladora, en la medida que el espacio laboral debería ser acogedor y cómodo para todo el personal.

Las interrelaciones personales entre el personal que labora en una organización, determina el clima institucional, que debe procurar ser cómodo, de lo contrario perjudicaría el logro de los objetivos que la organización considera alcanzar en un periodo de tiempo.

Las interrelaciones personales se construyen bajo el sustento del respeto, la tolerancia y la valoración por el trabajo de todos los que laboran en la organización, de tal forma que es necesario que se promuevan espacios para mejorar este tipo de relaciones, porque de ella depende generar un clima adecuado y conveniente para los trabajadores y para toda la organización.

Compromiso institucional

El compromiso institucional según Sánchez (2016) es la percepción de pertenencia e identificación que posee el trabajador con los objetivos que persigue la organización en la que labora, lo que determina la calidad de su trabajo y el nivel de productividad que alcance en su labor diaria.

El compromiso institucional es un elemento vital para el desarrollo de la organización, porque gracias a ella se puede asegurar que el personal que labora en la organización entrega todo de sí para alcanzar los objetivos institucionales que ha hecho suyo porque considera que el desarrollo y crecimiento de la organización también lo beneficia.

El compromiso institucional se incrementa gracias a las decisiones que se asuman a nivel directivo, es decir cuando el trabajador percibe que el trabajo que realiza en la organización es importante y por lo mismo es valorado, lo que genera un afecto personalizado del trabajador con los objetivos institucionales.

Trabajo en equipo

Morales (2016) sostiene que el trabajo en equipo es una técnica que permite aprovechar el potencial individual de las personas en el logro de objetivos

comunes, potencializado las virtudes, las capacidades y las competencias de las personas en el logro las metas trazadas.

Actualmente existe una necesidad de implementar como una necesidad vital el trabajo en equipo, porque el avance de la ciencia y la tecnología ha superado infinitamente la producción de conocimientos, lo que es posible interiorizarla de manera individual, por lo que se hace necesario que las organizaciones, generen y adquieran una política de trabajo sustentado en las ventajas que ofrece el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo demanda que las relaciones interpersonales entre todo el personal que labora en la institución sea el más adecuado, porque se requiere predisposición, empatía y asertividad para aceptar las ideas de los demás, porque solo así se podrá llegar a consensos que favorezcan y beneficien a todo el equipo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿En qué medida la función informativa se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?

¿En qué medida la función interpersonal se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?

¿En qué medida la función decisoria se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es conveniente porque aborda una problemática que perjudica el logro de los objetivos institucionales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, porque la falta de liderazgo sumado a la escasa cultura corporativa que tiene la institución no permite brindar un servicio de calidad, perjudicando a todos los agentes educativos.

Es relevante a nivel social porque el sistema educativo compromete a todas las personas e instituciones, por lo que en base a las conclusiones registradas en el informe final de tesis existe la posibilidad de que se implementen estrategias para resolver la problemática que aqueja a esta institución.

La justificación teórica considera que el estudio proporciona información relevante sobre las variables de estudio, la misma que debe ser incorporada al cuerpo de conocimientos que se tiene sobre el fenómeno estudiado.

La justificación práctica considera que el estudio desarrollado contribuye a solucionar el problema de la falta de liderazgo en la institución pública tomada como área de estudio, así como la posibilidad de generar nuevas hipótesis de investigación para ser desarrollada en el nivel explicativo.

La utilidad metodológica considera que los instrumentos utilizados en el recojo de información al haber sido evaluados bajo las exigencias de validez y confiabilidad pueden ser utilizados en otras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

La función informativa se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

La función interpersonal se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

La función decisoria se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la función informativa y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre la función interpersonal y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Determinar la relación entre la función decisoria y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

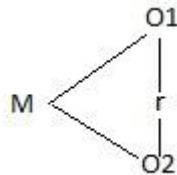
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Bardales (2012) lo define como el plan en el que se organiza sistemáticamente todos los procesos necesarios para lograr los objetivos de la investigación.

En concordancia con el objetivo formulado, el diseño de investigación elegido para realizar el trabajo de investigación ha sido el descriptivo correlacional de corte transversal

Esquema



Valladares (2015) sostiene que este esquema considera que se debe elegir una muestra (M) a la que se debe aplicar dos instrumentos que midan (O1 y O2) que son las variables, para luego calcular el grado de asociación e intensidad entre ellas (r).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Liderazgo estratégico.

Variable 2: Cultura corporativa.

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo estratégico	Es el proceso, que comprende una serie de acciones, pasos y conductas que permiten una dirección efectiva para el logro de los objetivos institucionales orientados por la visión y la misión de la organización, las mismas que comprenden las funciones: informativa, interpersonales y decisorias, caracterizado por el compromiso y la identificación del personal que laboran en la institución. (Correa, 2016)	La variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, la efectividad de la función informativa, interpersonal y decisoria	Función informativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión ✓ Difusión ✓ Portavoz 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Función interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Representación ✓ Compromiso ✓ Identificación 	
			Función decisoria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de problemas ✓ Asignación de recursos ✓ Negociación 	
Cultura corporativa	Conjunto de valores y creencias que posee el personal que labora en una organización, evidenciados en la predisposición	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre las interrelaciones	Interrelaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empatía ✓ Asertividad ✓ Tolerancia 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas ✓ Obligaciones ✓ Productividad 	

	convencida de fortalecer las interrelaciones personales, con un nivel de compromiso institucional, haciendo del trabajo en equipo una práctica permanente, lo que posibilita el logro de los objetivos institucionales. (Esquivel, 2014)	personales, el compromiso institucional y el trabajo en equipo.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión ✓ Misión ✓ Objetivos estratégicos 	
--	--	---	-------------------	--	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Pino (2012) sostiene que es el conjunto de elementos que presentan características comunes. La población es un conjunto de todos los elementos que hemos estudiado, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones.

La población de estudio está conformada por 40 unidades de estudio.

2.3.2. Muestra

La muestra para Quezada (2014) es parte representativa de la población, por lo que contiene las mismas características y por lo tanto es factible de realizar estimaciones estadísticas que luego pueden ser generalizados a toda la población.

Como el número de unidades de estudio que conforman la población es pequeña, se ha visto por conveniente considera como muestra a todos los trabajadores que laboran en el área de estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Tafur (2012) sostiene que las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para recoger información, de tal forma que son específicas y tienen un carácter práctico y operativo.

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

VARIABLES	TÉCNICAS
-----------	----------

Liderazgo estratégico	Encuesta
Cultura corporativa	Encuesta

2.4.2. Instrumentos

Peña (2014) afirma que es un recurso del cual se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer la información más objetiva posible de ellos.

Para el caso de nuestra investigación tiene las siguientes características:

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Liderazgo estratégico	Encuesta	Cuestionario
Cultura corporativa	Encuesta	Cuestionario

2.4.3. Validez

La validez según Balbuena (2014) es la propiedad que tiene el instrumento para lograr sus objetivos, en ese sentido la validez de los instrumentos utilizados demandó el cálculo de la R de Pearson para cada uno de los ítems bajo los criterios estadísticos del modelo ítem-total, registrándose un valor mayor a 0.21 en cada uno los ítems lo que asegura su validez.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad según Hernández (2018) es la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados similares en varias aplicaciones a muestra con características similares. Para el caso de nuestros instrumentos se calculó el Alpha de Cronbach, la misma que resultó ser

igual a 0.875 y 0.854 lo que significa que los instrumentos son altamente confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el caso del método de análisis de datos se utilizaron los siguientes elementos estadísticos:

Tablas de frecuencia, que organizan la información acopiada y previamente procesada.

Estadísticos, que vienen a ser resúmenes de las mediciones realizadas, por lo mismo se calculará estadígrafos de medidas de tendencia central como la media aritmética; medidas de dispersión como la desviación estándar y principalmente medidas que determinen la relación que existen entre las variables de estudio y sus dimensiones, según exija el proceso de comprobación de las hipótesis.

El estadígrafo utilizado para medir la correlación entre las variables de estudio fue el tau-b de Kendall, en razón de que los datos no configuran la distribución normal, por lo tanto se ha elegido un estadígrafo no paramétrico y al tener como objetivo analizar la relación entre las variables y al ser este de tipo ordinal, corresponde, según exigencias estadísticas, utilizar la Tau-b de Kendall por las razones expuestas.

2.6. Aspectos éticos

En primer lugar, se ha solicitado la autorización de las autoridades de la sede educativa para lo cual se ha enviado la solicitud respectiva, la misma que fue aceptada por lo que se procedió a aplicar los cuestionarios.

En relación a esta parte del proyecto debemos señalar que se ha asegurado la reserva del caso respecto a las conclusiones y a la información recabada, asimismo debemos manifestar que los textos

utilizados en todo el proyecto de investigación serán citados con todas las exigencias del caso.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Resultados sobre Liderazgo estratégico en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	11	27.5
Regular	21	52.5
Bueno	5	12.5
Excelente	3	7.5
Total	40	100.0

Nota: n=40; cuestionario que mide liderazgo estratégico.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 1, registran que el 52,5% (21) de trabajadores opinan que el liderazgo estratégico en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre es regular; mientras que el 27,5% (11) considera que es deficiente.

El liderazgo estratégico comprende varios componentes, en ese sentido la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores sobre esta variable es regular, lo que significa que existen dificultades en algunos procesos que impiden la viabilización efectiva de las actividades prevista, en función a la planificación y organización de la misma institución.

Tabla 2

Resultados sobre cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	12	30,0
Regular	18	45,0
Bueno	7	17,5
Excelente	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; cuestionario que mide cultura corporativa.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 2, registran que el 45,0% (18) de trabajadores opinan que la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que el 30,0% (12) considera que es deficiente.

No es común observar que en las instituciones públicas la construcción de la cultura corporativa se base en criterios técnicos, por lo que la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores de la sede educativa tomada como área de estudio es regular respecto a este componente, en la medida que en la mayoría de los casos construcción de la cultura corporativa no es una necesidad institucional.

Tabla 3

Resultados sobre función informativa en la Unidad de Gestión Educativa De Sucre, 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficient	9	22,5
Regular	16	40,0
Bueno	11	27,5
Excelente	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; instrumentos de medición.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 3, registran que el 40,0% (16) de trabajadores opinan que la función informativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que el 22,5% (9) considera que es deficiente.

La organización en la unidad de gestión educativa local tomada como área de estudio se ciñe a criterios netamente normativos del tipo funcional, cuando la necesidad y exigencias de la realidad educativa en la provincia de Sucre exige una organización del tipo estratégica, por tal razón la percepción de la mayoría de los trabajadores es regular para lo que concierne a la organización de la institución.

Tabla 4

Resultados sobre Función interpersonal en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre, 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficiente	15	37,5
Regular	15	37,5
Bueno	7	17,5
Excelente	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: n=40; instrumentos de medición.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 4, registran que el 37,5% (15) de trabajadores opinan que la función interpersonal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que en ese mismo porcentaje consideran que es deficiente.

La dirección de las entidades públicas requiere de personal capacitado e implementando en enfoques de dirección del tipo estratégico, en ese sentido, la mayoría de los trabajadores consideran que esta parte de la gestión administrativa es regular, porque no se cuenta con personal que posee características gerenciales para dirigir de forma eficiente la institución.

Tabla 5

Resultados sobre función decisoria en la Unidad de Gestión Educativa De Sucre, 2018

Valores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (f%)
Deficient	7	17,5
Regular	20	50,0
Bueno	9	22,5
Excelente	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: n=40; instrumentos de medición.

DESCRIPCIÓN

Los resultados del procesamiento de la información organizados en la tabla 5, registran que el 50,0% (20) de trabajadores opinan que la función decisoria en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que el 17,5% (7) consideran que es deficiente.

Los sistemas de control implementados en la sede provincial educativa tomada como área de estudio, no tiene el carácter formativo, es decir la de identificar problemas para mejorar los procesos, sino que se caracteriza por realizar exclusivamente la verificación de lo ejecutado, razón por la cual, la mayoría de los encuestados considera que esta etapa es regular, porque no tiene carácter represivo.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de los datos acopiados

valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo estratégico	,837	40	,000
Cultura corporativa	,864	40	,000
Función normativa	,864	40	,000
Función interpersonal	,818	40	,000
Función decisoria	,786	40	,000

Nota: n=40; grados de libertad=40; p-valor=0,000, para todos los casos

INTERPRETACIÓN

La prueba de normalidad permite evaluar si los datos configuran la curva normal, justamente para saber si el estadígrafo a ser elegido es del tipo paramétrico o no paramétrico, en ese sentido podemos observar que el valor de la probabilidad (p_valor) es igual a 0,000 en todos los casos, por lo tanto, podemos afirmar que estos no configuran distribución normal por lo tanto se ha elegido el estadígrafo denominado tau_b de Kendall, por las razones expuestas y por ser la variable del tipo ordinal.

Para la evaluación de la prueba de normalidad existen dos estadígrafos que permiten realizar este proceso, el primero es Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza cuando la muestra es superior a 50 unidades de estudio, y el segundo es el de Shapiro-Wilks que se utiliza cuando la muestra es menor a 50, por lo que en el caso de nuestro estudio se utilizó el segundo de los nombrados.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis nula (Ho)

El liderazgo estratégico no se relaciona significativamente con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 7

Contraste entre liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018

Valores		Liderazgo estratégico				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Cultura corporativa	Deficiente	Recuento	8	1	1	0	10
		% del total	20,0%	2,5%	2,5%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	3	19	2	0	24
		% del total	7,5%	47,5%	5,0%	0,0%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	1	2	1	4
		% del total	0,0%	2,5%	5,0%	2,5%	10,0%
Excelente	Recuento	0	0	0	2	2	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 7 nos permiten observar que, el 47,5% (19) de trabajadores consideran regular el liderazgo estratégico y la cultura corporativa.

Tabla 8

Resultados de la correlación entre liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018.

Valores		Liderazgo		Cultura
		estratégico	corporativa	
Tau_b de Kendall	Liderazgo estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,678*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Cultura corporativa		Coeficiente de correlación	,678*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

INTERPRETACIÓN

La tabla registra que:

El valor de $Tau_b=0,678$ lo que significa que la relación entre las variables es directa fuerte.

El $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

La función informativa no se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

La función informativa se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 9

Contraste entre función informativa y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018

Valores		Función informativa				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Cultura corporativa	Deficiente	Recuento	8	3	1	0	12
		% del total	20,0%	7,5%	2,5%	0,0%	30,0%
	Regular	Recuento	1	17	0	0	18
		% del total	2,5%	42,5%	0,0%	0,0%	45,0%
	Bueno	Recuento	1	1	4	0	6
		% del total	2,5%	2,5%	10,0%	0,0%	15,0%
Excelente	Recuento	1	0	0	3	4	
	% del total	2,5%	0,0%	0,0%	7,5%	10,0%	
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 15 nos permiten observar que, el 47,5% (19) de trabajadores consideran regular la función informativa y la cultura corporativa.

Tabla 10

Resultados de la correlación entre función informativa y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018.

		Valores		
			Función	Cultura
			informativa	corporativa
Tau_b de Kendall	Función informativa	Coeficiente de correlación	1,000	,576*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cultura corporativa	Coeficiente de correlación	,576*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

INTERPRETACIÓN

La tabla registra que:

El valor de $Tau_b=0,576$ lo que significa que la relación entre las variables es directa moderada.

El $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

La función interpersonal no se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

La función interpersonal se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 11

Contraste entre función interpersonal y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018

Valores		Función interpersonal				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Cultura corporativa	Deficiente	Recuento	6	4	0	1	11
		% del total	15,0%	10,0%	0,0%	2,5%	27,5%
	Regular	Recuento	3	12	0	0	15
		% del total	7,5%	30,0%	0,0%	0,0%	37,5%
	Bueno	Recuento	1	3	5	0	9
		% del total	2,5%	7,5%	12,5%	0,0%	22,5%
Excelente	Recuento	1	2	0	2	5	
	% del total	2,5%	5,0%	0,0%	5,0%	12,5%	
Total	Recuento	11	21	5	3	40	
	% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%	

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 11 nos permiten observar que, el 30,0% (12) de trabajadores consideran regular función interpersonal y la cultura corporativa.

Tabla 12

Resultados de la correlación entre función interpersonal y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018.

Valores		Función		cultura
		interpersonal	corporativa	
Tau_b de Kendall	Función interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,415*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
cultura corporativa		Coeficiente de correlación	,415*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

INTERPRETACIÓN

La tabla registra que:

El valor de $Tau_b=0,415$ lo que significa que la relación entre las variables es directa moderada.

El $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

La función decisoria no se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Hipótesis alterna (Ha)

La función decisoria se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.

Tabla 13

Contraste entre función decisoria y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018

Valores	Gestión administrativa				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
cultura corporativa	Deficiente	Recuento	7	3	1	0	11
		% del total	17,5%	7,5%	2,5%	0,0%	27,5%
	Regular	Recuento	3	12	1	0	16
		% del total	7,5%	30,0%	2,5%	0,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	1	6	3	0	10
		% del total	2,5%	15,0%	7,5%	0,0%	25,0%
	Excelente	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%
Total		Recuento	11	21	5	3	40
		% del total	27,5%	52,5%	12,5%	7,5%	100,0%

Nota: n=40; instrumento: cuestionario de información.

DESCRIPCIÓN

Los datos organizados en la tabla 13 nos permiten observar que, el 30,0% (12) de trabajadores consideran regular función decisoria y la cultura corporativa.

Tabla 14

Resultados de la correlación entre función decisoria y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018.

		Valores	Función decisoria	la cultura corporativa
Tau_b de Kendall	Función decisoria	Coeficiente de correlación	1,000	,543*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
la cultura corporativa	Función decisoria	Coeficiente de correlación	,543*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

INTERPRETACIÓN

La tabla registra que:

El valor de $Tau_b=0,543$ lo que significa que la relación entre las variables es directa moderada.

El $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$

Decisión:

Se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Las instituciones públicas de nuestro país adolecen de profesionales con liderazgo estratégico que las dirijan en base a las nuevas demandas y necesidades que actualmente la población exige, en ese sentido se hace necesario que se implementen estrategias que permitan desarrollar en el personal directivo las capacidades y competencias relacionadas a liderazgo estratégico, gestión de recursos humanos, planificación estratégica, de tal modo que se asegure una gestión eficiente y eficaz de las instituciones del Estado.

La discusión es la parte del informe final en el que se realiza las comparaciones de los resultados obtenidos en el estudio y aquellos registrados en los antecedentes, la misma que ha sido organizado de la siguiente manera:

La tabla 3, registran que el 52,5% (21) de trabajadores opinan que el liderazgo estratégico en la Unidad de Gestión Educativa de Sucre es regular; mientras que el 27,5% (11) considera que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Sánchez (2014) quien en su tesis titulado: Influencia del liderazgo estratégico en la calidad de atención-Municipio de Loja, Ecuador, afirma que, la institución no brinda un servicio de calidad porque no cuenta con un sistema adecuado de atención al público, debido a que se percibe que al interior de la misma, los trabajadores realizan sus labores en forma aislada, porque aún no se ha construido una cultura corporativa que caracterice e identifique a la institución.

Como podemos observar el liderazgo estratégico comprende varios componentes, en ese sentido la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores sobre este variable es regular, lo que significa que existen dificultades en algunos procesos que impiden la viabilización efectiva de las actividades prevista, en función a la planificación y organización de la misma institución.

La tabla 4, registran que el 45,0% (18) de trabajadores opinan que la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es

regular; mientras que el 30,0% (12) considera que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Zavala (2014) quien en su tesis titulado: Relación del liderazgo estratégico y la calidad de atención en el Municipio del Estado Tachira, Venezuela, afirma que, en la mayoría de los casos existe insatisfacción de los usuarios por la forma de atención en el municipio, que se caracteriza por la demora y los trámites burocráticos que hacen muy lento la atención de las solicitudes y los requerimientos de la población.

En el área de estudio, así como en las instituciones públicas la construcción de la cultura corporativa se basa en criterios subjetivos, por lo que la percepción que tiene la mayoría de los trabajadores de la sede educativa tomada como área de estudio es regular respecto a este componente, en la medida que en la mayoría de los casos la construcción de la cultura corporativa no es una necesidad institucional.

La tabla 5 registra que el 40,0% (16) de trabajadores opinan que la función informativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que el 22,5% (9) considera que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Rivas (2012) quien en su tesis titulado: Relación de la dirección estratégica y su importancia en la calidad de atención en la Municipalidad de Sullana, Piura, afirma que, la organización de la municipalidad no se adecua a la necesidades y demandas de la población, por lo mismo no se satisface convenientemente los requerimientos del público usuario, evidenciándose que el estilo de gestión de la autoridad municipal se sustenta en criterios basados en la experiencia.

Podemos inferir que la organización en la unidad de gestión educativa local tomada como área de estudio se ciñe a criterios netamente normativos del tipo funcional, cuando la necesidad y exigencias de la realidad educativa en la provincia de Sucre exige una organización del tipo estratégica, por tal razón la percepción de la mayoría de los trabajadores es regular para lo que concierne a la organización de la institución.

La tabla 6 registran que, el 37,5% (15) de trabajadores opinan que la función interpersonal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es

regular; mientras que en ese mismo porcentaje consideran que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Tenorio (2014) quien en su tesis titulado: Implementación del liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en el Municipio de Ventanilla, Lima, afirma que, existe una percepción positiva del ciudadano respecto a la atención en el Municipio de Ventanilla, lo que demuestra que la dirección estratégica que viene impulsando los funcionarios de la gestión actual es adecuado y efectivo.

Es necesario precisar que la dirección de las entidades públicas requiere de personal capacitado e implementado en enfoques de dirección del tipo estratégico, en ese sentido, la mayoría de los trabajadores consideran que esta parte de la gestión administrativa es regular, porque no se cuenta con personal que posee características gerenciales para dirigir de forma eficiente la institución.

La tabla 7 registran que, el 50,0% (20) de trabajadores opinan que la función decisoria en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre es regular; mientras que el 17,5% (7) consideran que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Jaulis (2015) quien en su tesis titulada: El liderazgo estratégico y su importancia en la atención en la Municipalidad de Víctor Fajardo, afirma que, la gestión que se viene implementando en la institución se sustenta en criterios netamente normativos y del tipo experiencial, lo que limita su desarrollo.

Podemos precisar que los sistemas de control implementados en la sede provincial educativa tomada como área de estudio, no tiene el carácter formativo, es decir la de identificar problemas para mejorar los procesos, sino que se caracteriza por realizar exclusivamente la verificación de lo ejecutado, razón por la cual, la mayoría de los encuestados considera que esta etapa es regular, porque no tiene carácter represivo.

V. CONCLUSIONES

1. Existen suficientes argumentos estadísticos y de investigación que nos permiten afirmar que existe relación directa fuerte entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018. ($Tau_b=678$; $p_valor(0,000)<\alpha(0,05)$). (Tabla 14)
2. Existen suficientes argumentos estadísticos y de investigación que nos permiten afirmar que existe relación directa moderada entre la función informativa y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018. ($Tau_b=576$; $p_valor(0,000)<\alpha(0,05)$) (Tabla 16)
3. Existen suficientes argumentos estadísticos y de investigación que nos permiten afirmar que existe relación directa moderada entre la función interpersonal y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018. ($Tau_b=415$; $p_valor(0,000)<\alpha(0,05)$) (Tabla 18)
4. Existen suficientes argumentos estadísticos y de investigación que nos permiten afirmar que existe relación directa moderada entre La función decisoria y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018. ($Tau_b=543$; $p_valor(0,000)<\alpha(0,05)$) (Tabla 20)

VI. RECOMENDACIONES

1. El personal directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, debe organizar reuniones de trabajo con todo el personal con la intención de socializar las ventajas y los beneficios que otorgan la implementación de una gestión sustentada en la propuesta del liderazgo estratégico, así como la oportunidad que se tiene para iniciar con la construcción de una cultura corporativa que identifique el trabajo que desarrolla la institución en la provincia.
2. Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, deben organizar reuniones que permitan socializar las dificultades y problemas que presenta la gestión institucional, con el propósito de acoger iniciativas y alternativas de solución que deben ser enviadas a la parte directiva, para que se implementen estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio que la institución brinda a la población.
3. Se hace necesario que se sigan promoviendo la realización de trabajos de investigación que aborden la problemática de la falta de liderazgo estratégico en las instituciones públicas, a fin de contar con información científica que permite mejorar la calidad del servicio que brindan las instituciones públicas para el beneficio de la población en general, a través de grupos de interaprendizaje que aborden el problema desde diferentes disciplinas o áreas de desarrollo personal.

VI. REFERENCIAS

- Alarcón, G. (2015). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Ávila, J. (2012). *Métodos estadísticos para la investigación*. Lima: San Marcos.
- Balbuena, M. (2014). *Métodos estadísticos para la investigación*. Trujillo: Norte.
- Bardales, J. (2012). *Metodología de la investigación científica en ciencias sociales* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Berrocal, M. (2016). *Cultura corporativa y desarrollo gerencial*. Lima: San Marcos.
- Calero, M. (2013). *Gestión y Administración educativa* (Vol. II). (C. Vela, Ed.) Lima: San Marcos.
- Carlessi, H. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Correa, M. (2016). *Liderazgo situacional y procesos educativos*. Lima: San Marcos.
- Creswell, J. (2000). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Graos.
- Defensoría del Pueblo. (2016). *Informe de la gestión institucional en instituciones educativas de la localidad de Ayacucho*. Ayacucho: DPA.
- Escalante, R. (2016). *Cultura corporativa y la productividad*. Lima: San Marcos.
- Esquivel, E. (2014). *Perspectiva organizacionales y liderazgo estratégico*. Lima: UNFV.
- Fernández, M. (2015). *Gestión de la información en las organizaciones*. Lima: San Marcos.

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Huamán, D. (2015). *Importancia de la dirección Estratégica en la calidad de Atención en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Huamán, L. (2014). *Liderazgo directivo y desarrollo del potencial humano en el Hospital de Apoyo de San Francisco, Ayacucho* (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.) Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Jaulis, A. (2015). *El liderazgo estratégico y su importancia en la atención en la Municipalidad de Víctor Fajardo*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo sede Ayacucho.
- Maldonado, J. (2016). *Liderazgo estratégico y la función informativa*. Lima: Mantaro.
- Martínez, V. (2016). *Cultura emprendedora y competencias directivas*. Lima: San Marcos.
- Mendoza, O. (2016). *Interrelaciones personales y el desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.
- Miranda, J. (2015). *Toma de decisiones y desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.
- Morales, C. (2016). *Trabajo en equipo y el desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.
- Orellana, G. (2016). *Cultura corporativa y los procesos de desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.
- Peña, J. C. (2014). *Métodos y técnicas de investigación en las ciencias médicas* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.

- Peralta, M. (2015). *Liderazgo estratégico y desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.
- Pino, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Quezada, N. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Rivas, O. (2012). *Relación de la dirección estratégica y su importancia en la calidad de atención en la Municipalidad de Sullana, Piura*. Sullana: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Piura.
- Sánchez, G. (2016). *Compromiso institucional y nivel de competitividad empresarial*. Lima: San Marcos.
- Sánchez, M. (2016). *Influencia del liderazgo estratégico en la construcción de la cultura corporativa en el Municipio de Loja, Ecuador*. Loja: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Quito.
- Tafur, R. (2012). *Investigación científica y diseños de investigación*. Lima: San Marcos.
- Tenorio, R. (2015). *Implementación del liderazgo estratégico y su relación con la calidad de atención en el Municipio de Ventanilla, Lima*. Lima: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo.
- UNESCO. (2015). *Diagnóstico situacional de la gestión educativa en Latinoamérica*. Buenos Aires: UNESCO.
- Urbina, J. C. (2014). *Enfoques organizacionales en los servicios de salud* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Valladares, M. (2015). *Métodos de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Valladares, R. (2015). *Liderazgo estratégico y desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.
- Villanueva, M. (2015). *Funciones de la cultura organizacional*. Lima: San Marcos.

Zavala, J. (2015). *Relación del liderazgo estratégico y la calidad de atención en el Municipio del Estado Tachira, Venezuela*. Tachira: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Caracas.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO-LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el liderazgo estratégico y la cultura corporativa, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: FUNCIÓN INFORMATIVA						
1	La supervisión a nivel institucional es un proceso planificado.					
2	Los procesos de supervisión permiten la identificación de problemas y su posterior solución.					
3	La supervisión que se realiza en la institución es del tipo formativo y no represivo.					
4	Los resultados de los informes que se elaboran a nivel de la supervisión se difunden a todos los estamentos.					
5	La difusión de todos los procesos administrativos y económicos es una práctica institucional.					
6	Los canales de comunicación implementados por la dirección permiten la difusión de los logros y las dificultades a nivel institucional.					
7	Existen portavoces de todos los estamentos con voz y voto a nivel institucional.					
8	Los portavoces son elegidos por criterios técnicos y no de intereses particulares.					
9	El papel que desempeñan los portavoces es vital para el logro de los objetivos institucionales.					
DIMENSIÓN II: FUNCIÓN INTERPERSONAL						
10	Los trabajadores se sienten representados por sus líderes sindicales.					
11	La representación institucional se evidencia en el trabajo responsable que realizan los trabajadores.					
12	Los trabajadores tienen plena confianza en la					

	representación que ellos eligen.					
13	Los niveles de compromiso con el logro de los objetivos institucionales son evidentes en todos los trabajadores.					
14	Los trabajadores no escatiman esfuerzos para comprometerse con los objetivos institucionales.					
15	El compromiso demostrado por los trabajadores ha hecho posible que la institución tenga ascendencia a nivel de la comunidad.					
16	Lo que caracteriza al trabajador es su nivel de identificación con la institución.					
17	El nivel de identificación adquirido por el trabajador ha hecho posible que las metas y los objetivos se cumplan.					
18	La identificación con la visión de la institución por parte del trabajador hace posible que la institución alcance los objetivos y las metas previstas.					
DIMENSIÓN III: FUNCIÓN DECISORIA						
19	La gestión directiva se caracteriza por su compromiso en la resolución de problemas.					
20	La resolución de problemas a nivel de la institución es posible gracias a la gestión efectiva del personal directivo.					
21	Es poco frecuente que los conflictos que surgen al interior de la institución no hayan sido resueltos convenientemente.					
22	La asignación de recursos a las distintas direcciones obedece a criterios técnicos.					
23	No existen dificultades al interior de la institución respecto a la asignación de recursos según las necesidades de cada dirección.					
24	La asignación de recursos en forma efectiva asegura que las metas y los objetivos previstos se cumplan.					
25	La negociación es una característica que distingue al personal directivo.					
26	Se observa que a nivel de la institución cualquier dificultad ha sido resuelta a través de criterios de negociación.					
27	Existe predisposición favorable por parte del personal directivo y administrativo en desarrollar y enfrentar las dificultades laborales n base a los criterios de negociación.					

CUESTIONARIO-CULTURA CORPORATIVA

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el liderazgo estratégico y la cultura corporativa, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: INTERRELACIONES PERSONALES						
1	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores se caracterizan por ser empáticas.					
2	La empatía es una característica que identifica la comunicación entre todos los trabajadores de la institución.					
3	El trato y la amabilidad en las interrelaciones personales al interior de la institución se sustenta en la empatía demostrada por los trabajadores.					
4	El personal directivo genera espacios de comunicación en el que se abordad de manera asertiva los problemas institucionales.					
5	La asertividad es una característica que identifica las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución.					
6	Muchos de las dificultades que se observan al interior de la institución fueron resueltos gracias a la asertividad de los grupos en conflicto.					
7	La tolerancia es un valor que se practica a nivel institucional.					
8	Los trabajadores en su mayoría son tolerantes a las dificultades identificadas al interior de la institución.					
9	La tolerancia que demuestran el personal directivo y los trabajadores permite la existencia de un clima institucional adecuado.					
DIMENSIÓN II: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
10	Las tareas son cumplidas a nivel institucional en el plazo pre establecido.					
11	Existe responsabilidad comprometida de parte de los trabajadores en cumplir con las tareas asignadas.					
12	La percepción de la mayoría de los trabajadores predispone favorablemente la ejecución de las tareas.					
13	Las obligaciones son interiorizadas por los trabajadores como parte esencial de su labor.					
14	El personal que labora en la institución sabe que el					

	cumplimiento de las obligaciones permite el logro de los objetivos institucionales.					
15	Las obligaciones se derivan de los procesos de planificación por lo que es necesariamente realizada.					
16	La productividad en la institución se ubica en un nivel eficaz.					
17	Los niveles de productividad en la institución guardan relación con el estilo de gestión implementada.					
18	La productividad alcanzada en las últimas gestiones es producto del esfuerzo y compromiso de los trabajadores.					
DIMENSIÓN III: TRABAJO EN EQUIPO						
19	La visión institucional satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores.					
20	La visión institucional recoge las demandas y exigencias de todo el personal que labora en la institución.					
21	La visión institucional ha sido elaborada en forma participativa.					
22	La misión de la institución refleja la realidad organizacionales de la entidad.					
23	La misión de la institución ha sido elaborada en forma participativa.					
24	La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución.					
25	Los objetivos estratégicos derivan del análisis interno y externo realizado a nivel institucional.					
26	Los objetivos estratégicos atienden las necesidades y las demandas de la institución.					
27	Los trabajadores y todo el personal que labora en la entidad se han empoderado de los objetivos estratégicos institucionales.					

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir liderazgo estratégico</i>		
Autores	María del Pilar Vargas Carmona.		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el liderazgo estratégico.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Función informativa Función interpersonal Función decisoria		
Adaptado	Br. Cristina Huamaní Álvarez.		
Campo de aplicación	Personal que labora en instituciones públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.845		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir cultura corporativa</i>		
Autores	José Caballero Gonzales		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar la cultura corporativa.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Interrelaciones personales Compromiso institucional Trabajo en equipo		
Adaptado	Br. Cristina Huamaní Álvarez.		
Campo de aplicación	Personal que labora en instituciones públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.862		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ-LIDERAZGO ESTRATÉGICO

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.093
V1_D1_P2	0.217
V1_D1_P3	0.455
V1_D1_P4	0.093
V1_D1_P5	0.217
V1_D1_P6	0.455
V1_D1_P7	0.093
V1_D1_P8	0.217
V1_D1_P9	0.455
V1_D2_P10	0.093
V1_D2_P11	0.217
V1_D2_P12	0.455
V1_D2_P13	0.093
V1_D2_P14	0.217
V1_D2_P15	0.455
V1_D2_P16	0.093
V1_D2_P17	0.217
V1_D2_P18	0.506
V1_D3_P19	0.093
V1_D3_P20	0.202
V1_D3_P21	0.461
V1_D3_P22	0.093
V1_D3_P23	0.202
V1_D3_P24	0.461
V1_D3_P25	0.093
V1_D3_P26	0.185
V1_D3_P27	0.455
PUNTAJE_TOTAL	28.120

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTAJE TOTAL			
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009	
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D2_P15	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,546	APROBADO
V1_D1_P2	,686	APROBADO
V1_D1_P3	,659	APROBADO
V1_D1_P4	,468	APROBADO
V1_D1_P5	,686	APROBADO
V1_D1_P6	,659	APROBADO
V1_D1_P7	,635	APROBADO
V1_D1_P8	,686	APROBADO
V1_D1_P9	,659	APROBADO
V1_D2_P10	,557	APROBADO
V1_D2_P11	,686	APROBADO
V1_D2_P12	,659	APROBADO
V1_D2_P13	,584	APROBADO
V1_D2_P14	,686	APROBADO
V1_D2_P15	,659	APROBADO
V1_D2_P16	,367	APROBADO
V1_D2_P17	,686	APROBADO
V1_D2_P18	,536	APROBADO
V1_D3_P19	,632	APROBADO
V1_D3_P20	,652	APROBADO
V1_D3_P21	,616	APROBADO
V1_D3_P22	,335	APROBADO
V1_D3_P23	,652	APROBADO
V1_D3_P24	,548	APROBADO
V1_D3_P25	,457	APROBADO
V1_D3_P26	,528	APROBADO
V1_D3_P27	,659	APROBADO

CONFIABILIDAD-LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	27

VALIDEZ-CULTURA CORPORATIVA

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,548
V1_D1_P2	0,248
V1_D1_P3	0,648
V1_D1_P4	0,354
V1_D1_P5	0,487
V1_D1_P6	0,325
V1_D1_P7	0,128
V1_D1_P8	0,245
V1_D1_P9	0,326
V1_D2_P10	0,421
V1_D2_P11	0,135
V1_D2_P12	0,136
V1_D2_P13	0,326
V1_D2_P14	0,168
V1_D2_P15	0,148
V1_D2_P16	0,329
V1_D2_P17	0,457
V1_D2_P18	0,469
V1_D3_P19	0,394
V1_D3_P20	0,457
V1_D3_P21	0,167
V1_D3_P22	0,325
V1_D3_P23	0,415
V1_D3_P24	0,136
V1_D3_P25	0,157
V1_D3_P26	0,157
V1_D3_P27	0,167
PUNTAJE_TOTAL	26,457

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTAJE TOTAL			
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	-	1	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	1.000	-	-	0.009	
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1	0.066	-	1.000	0.000	-	.921**	-	-	.921**	-	-	.843**	0.066	.686	.659		
V1_D2_P15	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1	-	0.066	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.024	1.000	.659

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,362	APROBADO
V1_D1_P2	,254	APROBADO
V1_D1_P3	,362	APROBADO
V1_D1_P4	,467	APROBADO
V1_D1_P5	,349	APROBADO
V1_D1_P6	,284	APROBADO
V1_D1_P7	,369	APROBADO
V1_D1_P8	,419	APROBADO
V1_D1_P9	,571	APROBADO
V1_D2_P10	,168	APROBADO
V1_D2_P11	,447	APROBADO
V1_D2_P12	,658	APROBADO
V1_D2_P13	,468	APROBADO
V1_D2_P14	,398	APROBADO
V1_D2_P15	,458	APROBADO
V1_D2_P16	,447	APROBADO
V1_D2_P17	,536	APROBADO
V1_D2_P18	,487	APROBADO
V1_D3_P19	,367	APROBADO
V1_D3_P20	,421	APROBADO
V1_D3_P21	,445	APROBADO
V1_D3_P22	,658	APROBADO
V1_D3_P23	,475	APROBADO
V1_D3_P24	,659	APROBADO
V1_D3_P25	,447	APROBADO
V1_D3_P26	,659	APROBADO
V1_D3_P27	,457	APROBADO

CONFIABILIDAD-CULTURA CORPORATIVA

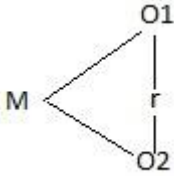
Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,862	27
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y CULTURA CORPORATIVA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SUCRE. AYACUCHO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p><i>¿De qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?</i></p> <p>Específicos</p> <p><i>¿De qué manera la función informativa se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?</i></p> <p><i>¿De qué manera la función interpersonal se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?</i></p> <p><i>¿De qué manera la función decisoria se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018?</i></p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la función informativa y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la función interpersonal y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la función decisoria y la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>General</p> <p>El liderazgo estratégico se relaciona significativamente con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>Específicas</p> <p>La función informativa se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>La función interpersonal se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p> <p>La función decisoria se relaciona con la cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho en el año 2018.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo estratégico.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Función informativa ✓ Función interpersonal ✓ Función decisoria. <p>Variable 2:</p> <p>Cultura corporativa</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Interrelaciones personales</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población 40 profesionales que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre en el año 2018.</p> <p>Muestra: 40 unidades de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p>

ANEXO 4

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Oseas Arístides Obregón Villantoy, docente del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre. Ayacucho 2018, de los estudiantes **Cristina Huamani Álvarez y Ely Jaime Coras De La Cruz**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 10% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 14 de agosto de 2018



Oseas Arístides Obregón Villantoy
DNI: 28309477
Docente

Tesis:

Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre. Ayacucho 2018.

Estudiantes: Cristina Huamani Álvarez y Ely Jaime Coras De La Cruz,.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	9%	1%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	investigacionpostgradoucv.bligoo.pe Fuente de Internet	2%
2	www.educared.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.regionucayali.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1%
7	theibfr.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	<1%

Reg. 1026311

Exp. 828395

CARTA

Señor Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, solicitamos la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado "**Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018**" en el cual se aplicara instrumentos de recolección de datos y otras actividades concernientes al trabajo de investigación en el periodo de abril - agosto 2018.

Atentamente,



Br. Coras De La Cruz, Ely Jaime



Br. Huamani Álvarez, Cristina



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SUCRE
DIRECCIÓN



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres 2018 al 2027"

**EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA
309 EDUCACIÓN UGEL SUCRE**

HACE CONSTAR:

Que, la señorita Br. Huamani Álvarez, Cristina y el señor Br. Coras De La Cruz, Ely Jaime, han realizado el trabajo de investigación titulado "Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018", en el cual se ha aplicado instrumentos de recolección de datos y otras actividades concerniente al trabajo de investigación, en el periodo abril – agosto del 2018.

Se expide este documento a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Querobamba, 31 de julio del 2018.



Dr. Godofredo M. Romero Sotelo
DIRECTOR DE PROGRAMAS EDUCATIVOS

ANEXO 6







ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION
UCV

Yo, Dr. Efraim Huanca Alvarado, identificado con DNI N° 71185915 y Yo
Dr. David García de la Cruz, identificado con DNI N° 42301533, representantes del
Programa Académico de LL.M.-C.H.I. de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (o no autorizamos) a Dr. Efraim Huanca Alvarado, O.I.U.I.C.I.61, titular
de Investigación de Metodología
"Liderazgo Educativo y roles corporativos en la unidad de
Gestión Educativa de la UCV durante 2012"
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo establecido en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:

 FIRMA		 FIRMA	
DNI <u>71185915</u>		DNI <u>42301533</u>	

Trujillo 03 de Agosto de 20

PANEL FOTOGRAFICO



FOTO N.º 01: aplicación del instrumento encuesta a la responsable de Seguimiento y Monitoreo de Evaluación de Docentes y Estudiantes de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 02: aplicación del instrumento encuesta a la responsable de NEXUS de la UGEL Sucre.

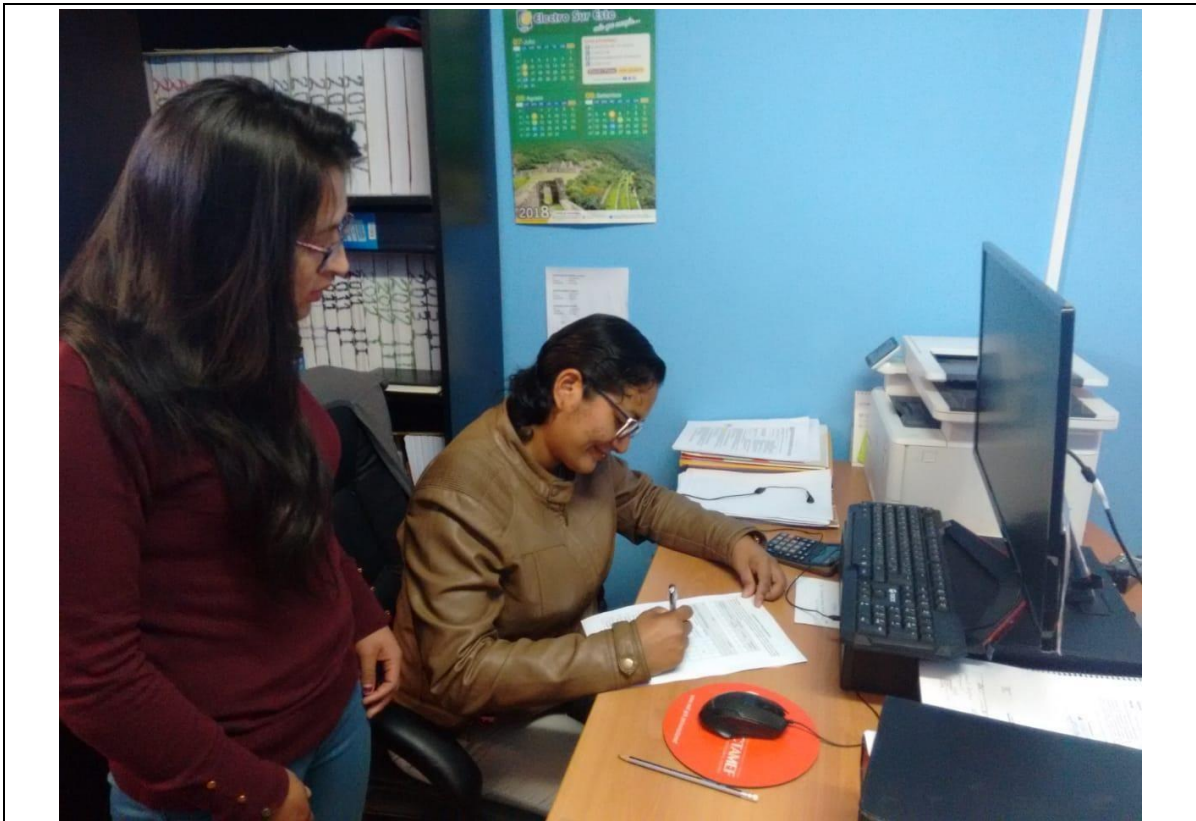


FOTO N.º 03: aplicación del instrumento encuesta a la Asesora Legal NEXUS de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 04: aplicación del instrumento encuesta a la responsable de Racionalización de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 04: aplicación del instrumento encuesta a la responsable de Calidad de Información de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 04: aplicación del instrumento encuesta a la responsable de Planificación de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 04: aplicación del instrumento encuesta al Especialista de TIC de la UGEL Sucre.



FOTO N.º 04: aplicación del instrumento encuesta al Acompañante Pedagógico de la UGEL Sucre.