

CULTURA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIA: EL ROL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA REGIÓN PUNO.

University organizational culture: the role of administrative management in the Puno region.

Beatriz Adco Cahuana
adcoahuanabeatriz@gmail.com
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
<https://orcid.org/0009-0006-8804-9168>

Recibido: 16-05-2025 / Aceptado: 30-06-2025 / Publicado: 31-07-2025

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno, 2024. Metodología, para ello, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de tipo explicativo, utilizando la regresión lineal simple como técnica de análisis inferencial. La muestra estuvo conformada por 271 docentes de cuatro universidades de la región, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Se aplicó un cuestionario estructurado para la recolección de datos, cuya fiabilidad fue comprobada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos indican que la gestión administrativa influye significativamente en la cultura organizacional, con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.73$ (73%), lo que sugiere una fuerte relación entre ambas variables. La prueba de significancia mediante el estadístico de Fisher ($p = 0.000$) confirmó la validez del modelo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de regresión ($\beta_1 = 0.734$) mostró que, a medida que mejora la gestión administrativa, se fortalece la cultura organizacional en las universidades analizadas. Respecto a los objetivos específicos, se evidenció que la organización estructural influye en la cultura organizacional con un $R^2 = 0.62$ (62%) y $\beta_1 = 1.689$; la planificación estratégica con un $R^2 = 0.68$ (68%) y $\beta_1 = 4.920$; y las relaciones interinstitucionales con un $R^2 = 0.60$ (60%) y $\beta_1 = 5.017$. En todos los casos, la prueba de significancia de Fisher ($p = 0.000$) respaldó la influencia positiva de estas dimensiones sobre la cultura organizacional. Se concluye que una gestión administrativa eficiente contribuye significativamente al fortalecimiento de la cultura organizacional en las universidades de la región Puno, recomendándose reforzar las estrategias de organización estructural, planificación estratégica y relaciones interinstitucionales para mejorar la cohesión institucional y la calidad educativa.

Palabras claves: gestión administrativa, cultura organizacional, docentes, nivel superior.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of administrative management

on the organizational culture of universities in the Puno region, 2024. Methodology, for this purpose, a quantitative approach with a non-experimental and explanatory design was used, using simple linear regression as an inferential analysis technique. The sample consisted of 271 professors from four universities in the region, selected through probability sampling. A structured questionnaire was applied for data collection, whose reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient. The results obtained indicate that administrative management significantly influences organizational culture, with a coefficient of determination of $R^2 = 0.73$ (73%), which suggests a strong relationship between both variables. The significance test using Fisher's statistic ($p = 0.000$) confirmed the validity of the model, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Furthermore, the regression coefficient ($\beta_1 = 0.734$) showed that, as administrative management improves, organizational culture strengthens in the universities analyzed. Regarding the specific objectives, it was evident that the structural organization influences organizational culture with an $R^2 = 0.62$ (62%) and $\beta_1 = 1.689$; strategic planning with an $R^2 = 0.68$ (68%) and $\beta_1 = 4.920$; and inter-institutional relations with an $R^2 = 0.60$ (60%) and $\beta_1 = 5.017$. In all cases, Fisher's significance test ($p = 0.000$) supported the positive influence of these dimensions on organizational culture. It is concluded that efficient administrative management contributes significantly to strengthening the organizational culture at universities in the Puno region. It is recommended that structural organizational strategies, strategic planning, and interinstitutional relations be strengthened to improve institutional cohesion and educational quality.

Keywords: administrative management, organizational culture, faculty, higher education.

INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la gestión administrativa se ha convertido en un factor clave para el desarrollo institucional en las universidades. Según Mintzberg (1993), una organización estructurada de manera eficiente facilita la comunicación interna y la definición de roles, lo que impacta directamente en la cultura organizacional. Asimismo, la planificación estratégica permite a las universidades establecer objetivos a largo plazo e identificar oportunidades y amenazas en un entorno globalizado (Porter, 2008). En esta misma línea, la colaboración interinstitucional ha demostrado ser una estrategia eficaz para fomentar la comunicación efectiva y desarrollar alianzas estratégicas, aspectos fundamentales para la mejora continua y la adaptabilidad institucional (Scott & Davis, 2016).

A nivel nacional, la gestión administrativa en las universidades peruanas ha cobrado relevancia debido a la necesidad de fortalecer la cultura organizacional y mejorar la calidad educativa. De acuerdo con la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2020), las universidades deben implementar estructuras organizacionales claras, promover la ética académica y fomentar el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad universitaria. La planificación estratégica, que incluye la definición de objetivos y la identificación de factores de riesgo, se ha convertido en una herramienta esencial para mejorar la eficiencia institucional (Ministerio de Educación del Perú, 2021). Además, el establecimiento de relaciones interinstitucionales permite a las universidades peruanas adaptarse a los cambios tecnológicos y fortalecer la innovación en sus procesos académicos y administrativos (Vargas & Pacheco, 2019).

En el ámbito local, las universidades de la región Puno enfrentan desafíos relacionados con la gestión administrativa y su impacto en la cultura organizacional. Estudios recientes indican que una comunicación interna deficiente y la falta de definición de roles pueden afectar negativamente el ambiente institucional (Quispe & Mamani, 2022). La planificación estratégica en estas universidades aún presenta debilidades en la formulación de objetivos a largo plazo y en la identificación de oportunidades y amenazas en su entorno (Chambi, 2023). Por otro lado, la creación de alianzas estratégicas y la comunicación efectiva entre instituciones han demostrado ser estrategias clave para fortalecer la innovación y la mejora continua (Flores, 2024). Asimismo, la promoción de valores como la ética académica, la regulación de la puntualidad y la participación, así como la incorporación de tecnologías innovadoras, se presentan como elementos esenciales para la transformación de la cultura organizacional en estas instituciones (Gutiérrez & Ramos, 2024).

En este sentido, en este artículo tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión administrativa en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno. Para ello, se considerarán las dimensiones de organización estructural, planificación estratégica y relaciones interinstitucionales, en relación con los valores y creencias, normas y conductas, así como la innovación y adaptación dentro de las instituciones académicas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, lo que permitió la recopilación de datos numéricos y su posterior análisis para identificar patrones y relacio-

nes entre las variables estudiadas. Se aplicó un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables, sino que se observaron en su contexto natural (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Asimismo, el estudio se clasificó como de tipo básico y nivel explicativo, debido a que tuvo como objetivo comprender la influencia de la gestión administrativa sobre la cultura organizacional en las universidades de la región Puno, mediante la formulación de hipótesis basadas en el método hipotético-deductivo. El ámbito de estudio comprendió las universidades de la región Puno, y la población estuvo conformada por 1682 docentes. Se determinó una muestra de 271 docentes, seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado, distribuidos de la siguiente manera: 208 docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, 13 docentes de la Universidad Nacional de Juliaca, 32 docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y 18 docentes de la Universidad San Carlos. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado, validado por juicio de expertos.

Para el procesamiento de la información, los datos fueron codificados, tabulados y analizados utilizando software estadístico especializado. Se aplicó estadística inferencial para analizar la influencia de la gestión administrativa sobre la cultura organizacional, utilizando la regresión lineal simple como método para determinar el impacto de la variable independiente sobre la variable dependiente (Field, 2018). La contrastación de hipótesis se realizó mediante pruebas estadísticas, lo que permitió evaluar la validez de los planteamientos

iniciales. La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante el análisis de contenido por expertos, asegurando que el cuestionario midiera con precisión las dimensiones establecidas en la investigación. Además, se verificó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un índice adecuado que garantizó la consistencia interna de las mediciones. Con ello, se garantizó que los resultados obtenidos fueran fiables y representativos de la población estudiada, proporcionando una base sólida para la interpretación y discusión de los hallazgos.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la investigación se presentan mediante tablas y figuras, siguiendo los lineamientos establecidos en la séptima edición del Manual de Publicación de la American Psychological Association (APA, 2020). Antes de proceder con el análisis de los datos, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual permitió verificar que las variables analizadas siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizó el estadístico de regresión lineal simple para determinar la relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en las universidades de la región Puno. A continuación, se exponen los hallazgos obtenidos, destacando los valores de significancia y los coeficientes de regresión que sustentan la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Determinar la influencia de la gestión administrativa en

Tabla 1
Coefficiente de determinación

Coeficiente de determinación				
Modelo	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,703***	0,73	,483	2.6785

a. Predictores (Constante).

Tabla 2
Prueba de Fisher

Modelo	ANOVA ^a				
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	2068,225	1			
1 regresión	758,456	270	2068,225	367,195	,000 ^b
residuo total	2826,681	271	6,452		

a. Variable dependiente: Cultura organizacional

b. Predictores (Constante) Gestión administrativa

la cultura organizacional de las universidades de la región Puno, 2024.

Los resultados obtenidos en el análisis estadístico permiten evidenciar la influencia significativa de la gestión administrativa en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno. El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.73$) indica que el 73% de la variabilidad en la cultura organizacional puede explicarse a partir de la gestión administrativa, lo que demuestra una relación fuerte entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que una gestión administrativa eficiente contribuye de manera sustancial a la consolidación y fortalecimiento de la cultura organizacional en las instituciones de educación superior.

Asimismo, la prueba de significancia estadística de Fisher, reportada en la tabla ANOVA, arrojó un valor de $p = 0.000$, el cual es menor al umbral del 5% ($p < 0.05$). Esto confirma que el modelo de regresión es significativo, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, la gestión administrativa tiene un efecto estadísticamente comprobado sobre la cultura organizacional, lo que refuerza la importancia de optimizar los procesos administrativos para generar un impacto positivo en la dinámica institucional.

Por otro lado, el coeficiente de regresión ($\beta_1 = 0.734$)

indica que, por cada unidad de incremento en la gestión administrativa, la cultura organizacional mejora en un 73.4%. Este resultado respalda la premisa de que una adecuada estructuración organizativa, una planificación estratégica efectiva y el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales contribuyen directamente al desarrollo de una cultura organizacional sólida y alineada con los valores institucionales. En conclusión, los hallazgos de esta investigación resaltan la necesidad de fortalecer las prácticas administrativas en las universidades de la región Puno para consolidar una cultura organizacional que favorezca el desempeño académico y administrativo.

Los resultados obtenidos en relación con el primer objetivo específico revelan que la organización estructural tiene una influencia significativa sobre la cultura organizacional en las universidades. El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.62$) indica que el 62% de la variabilidad en la cultura organizacional puede explicarse a partir de la organización estructural, lo que sugiere que una adecuada estructuración interna, comunicación efectiva y definición clara de roles contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional en las instituciones de educación superior.

Asimismo, la prueba de significancia estadística de Fisher, presentada en la tabla ANOVA, arrojó un valor de $p = 0.000$, lo que cumple con la condición de ser

OE1. Determinar la influencia de la organización estructural en la cultura organizacional de las universidades.

Tabla 3
Coeficiente de determinación

Modelo	R	Coeficiente de determinación		
		R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,501***	0,62	,214	1.4524

a. Predictores (Constante).

Tabla 4
Prueba de Fisher

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	ANOVA ^a		
			Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	1589,221	1	1589,221	334,156	,000 ^b
Residuo total	1121,621	270	5,079		
	2710,842	271			

a. Variable dependiente: Cultura organizacional

b. Predictores (Constante) Organización estructural

OE2. Establecer la influencia de la planificación estratégica en la cultura organizacional de las universidades.

Tabla 5
Coeficiente de determinación

Modelo	Coeficiente de determinación			
	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,607***	0,68	,451	2.4178

a. Predictores (Constante).

Tabla 6
Prueba de Fisher

Modelo	Suma de cuadrados	gl	ANOVA ^a		
			Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	1589,971	1	1589,971		
residuo total	1567,224	270		212,556	,000 ^b
	3157,195	271	6,688		

a. Variable dependiente: Cultura organizacional

b. Predictores (Constante) Planificación estratégica

menor a 0.05 ($p < 0.05$). Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la organización estructural tiene un efecto estadísticamente significativo en la cultura organizacional. Esto enfatiza la necesidad de implementar estructuras organizativas eficientes y mecanismos de comunicación interna que favorezcan la cohesión institucional.

Por otro lado, el coeficiente de regresión ($\beta_1 = 1.689$) indica que, por cada unidad de incremento en la organización estructural, la cultura organizacional mejora en 168.9%. Este resultado evidencia la importancia de establecer una estructura organizativa clara y funcional en las universidades, donde la definición de roles, la comunicación interna y la distribución de responsabilidades contribuyan de manera efectiva a la consolidación de una cultura organizacional sólida. En conclusión, los hallazgos destacan la relevancia de fortalecer la organización estructural en las universidades para mejorar su cultura organizacional y optimizar el desempeño de la comunidad académica.

Los resultados obtenidos respecto al segundo objetivo específico evidencian que la planificación estratégica tiene una influencia significativa sobre la cultura organizacional en las universidades. El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.68$) indica que el 68% de la variabilidad en la cultura organizacional puede ser explicada por la planificación estratégica, lo que sugiere que una gestión adecuada de los recursos, la definición clara

de objetivos y la implementación de estrategias efectivas contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional en el ámbito universitario.

Asimismo, la prueba de significancia estadística de Fisher, presentada en la tabla ANOVA, arrojó un valor de $p = 0.000$, lo que es menor a 0.05 ($p < 0.05$). Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, confirmando que la planificación estratégica tiene un efecto estadísticamente significativo en la cultura organizacional. Esto implica que las universidades que diseñan y ejecutan estrategias alineadas con sus objetivos institucionales generan un entorno organizacional más sólido y coherente, promoviendo valores compartidos y un mejor desempeño académico y administrativo.

Por otro lado, el coeficiente de regresión ($\beta_1 = 4.920$) indica que, por cada unidad de incremento en la planificación estratégica, la cultura organizacional mejora en un 492%. Este resultado resalta la importancia de establecer estrategias organizacionales bien estructuradas, que contemplen la formulación de planes de acción, la evaluación continua de objetivos y la adecuada asignación de recursos. En conclusión, los hallazgos obtenidos destacan la necesidad de fortalecer la planificación estratégica dentro de las universidades como un mecanismo esencial para consolidar una cultura organizacional orientada al desarrollo institucional y a la mejora de los procesos administrativos y académicos.

OE3. Analizar la influencia de las relaciones institucionales en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno, 2024

Tabla 7

Coefficiente de determinación

Modelo	Coeficiente de determinación			
	R	R Cuadrado	R Cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,50***	0,60	,478	4.4258

a. Predictores (Constante)

Tabla 8

Prueba de Fisher

Modelo	ANOVA ^a				
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 regresión	1845,367	1	1845,367		
residuo total	1205,672	270	5,608	604,554	,000 ^b
	3051,039	271			

a. Variable dependiente: Cultura organizacional

b. Predictores (Constante) Relaciones interinstitucionales

Los resultados obtenidos en relación con el tercer objetivo específico indican que las relaciones interinstitucionales tienen una influencia significativa en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno. El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.60$) muestra que el 60% de la variabilidad en la cultura organizacional puede ser explicada por la calidad y el desarrollo de relaciones interinstitucionales. Esto sugiere que la colaboración entre instituciones, la generación de alianzas estratégicas y la comunicación efectiva con organismos externos juegan un papel clave en la consolidación de una cultura organizacional sólida dentro del ámbito universitario.

Asimismo, el análisis de la prueba de significancia estadística de Fisher, representada en la tabla ANOVA, muestra un valor de $p = 0.000$, el cual es menor a 0.05 ($p < 0.05$). Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, lo que confirma que las relaciones interinstitucionales tienen un efecto estadísticamente significativo sobre la cultura organizacional. Esto implica que las universidades que establecen convenios de cooperación, participan en redes académicas y fomentan el intercambio de conocimientos fortalecen su identidad institucional, mejoran su gestión organizativa y promueven un clima organizacional favorable para la enseñanza y la investigación. Por otro lado, el coeficiente de regresión ($\beta_1 = 5.017$) indica que, por cada unidad de incremento en las relaciones interinstitucionales, la cultura organizacional mejora en un 501.7%. Este hallazgo resalta la impor-

tancia de establecer vínculos estratégicos con otras instituciones educativas, entidades gubernamentales y el sector empresarial como una estrategia clave para fortalecer la cultura organizacional. En conclusión, los resultados obtenidos evidencian que las universidades que priorizan la colaboración interinstitucional logran desarrollar una cultura organizacional más estructurada, participativa y orientada a la mejora continua.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en el estudio evidencian que la gestión administrativa, la organización estructural, la planificación estratégica y las relaciones interinstitucionales son factores determinantes en la consolidación de una cultura organizacional sólida dentro de las universidades de la región Puno. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de fortalecer la gestión universitaria mediante estrategias de liderazgo, planificación y cooperación para lograr instituciones más eficientes y con una identidad organizacional bien definida.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la presente investigación evidencian una relación significativa entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en las universidades de la región Puno, con un coeficiente de determinación de $R=0.73$ y un nivel de significancia $P=0.000$. Estos resultados indican que la gestión administrativa influye en un 73% sobre la cultura organizacional, lo que confirma la hipótesis de estudio. Asimismo, los resultados

obtenidos en los objetivos específicos muestran que los factores de organización estructural, planificación estratégica y relaciones interinstitucionales también tienen una influencia importante en la cultura organizacional.

Los resultados obtenidos en esta investigación son consistentes con estudios internacionales previos. Por ejemplo, en la investigación de García & Torres (2021), se destacó que la cultura organizacional en instituciones de educación superior está fuertemente influenciada por el estilo de gestión y la planificación estratégica. De manera similar, en un estudio de Pérez & López (2020), se encontró que una gestión administrativa efectiva con una planificación estratégica clara genera una cultura organizacional sólida y orientada al logro de objetivos. Estos antecedentes respaldan el hallazgo de que la gestión administrativa influye de manera significativa en la cultura organizacional en las universidades de Puno.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos ($R=0.62$, $P=0.000$) indican que la organización estructural influye en un 62% en la cultura organizacional, lo cual se relaciona con el estudio de Chen (2017), quien argumenta que la estructura organizativa tiene un papel clave en la transmisión de valores y normas dentro de las instituciones. Esto coincide con la conclusión de nuestro estudio, que resalta la importancia de una estructura organizacional bien definida para fortalecer la cultura institucional.

En cuanto al segundo objetivo específico, la planificación estratégica muestra una influencia del 68% en la cultura organizacional ($R=0.68$, $P=0.000$). Este resultado está alineado con la investigación de Silva & Gómez (2019), quien afirma que la planificación estratégica permite direccionar los valores institucionales y fortalecer la cultura organizacional en universidades y otras instituciones educativas.

Por último, el tercer objetivo específico revela que las relaciones interinstitucionales influyen en un 60% en la cultura organizacional ($R=0.60$, $P=0.000$). Este hallazgo se relaciona con el estudio de Johnson & Williams (2018), quienes demostraron que la colaboración y alianzas estratégicas entre instituciones generan un impacto positivo en la cultura organizacional, favoreciendo un ambiente de trabajo colaborativo.

A nivel nacional, el estudio de Vargas & Pacheco (2019) sobre gestión universitaria en el contexto peruano identificó una correlación positiva entre la planificación estratégica y la cultura organizacional, con valores similares a los encontrados en nuestra investigación. Asimismo, en el trabajo de Rojas (2021), se concluyó

que una gestión eficiente basada en una estructura organizativa clara mejora significativamente el ambiente institucional. Estos estudios respaldan la validez de nuestros hallazgos, reafirmando la importancia de la gestión administrativa en el desarrollo de una cultura organizacional sólida.

En el contexto local, la investigación de Flores, M. (2020) sobre el Sistema de Control Interno y la gestión administrativa en universidades públicas de Puno reportó una relación positiva moderada ($Rho=0.62$) entre el control interno y la gestión administrativa. Aunque este estudio se centra en el control interno, los resultados coinciden con nuestra investigación al demostrar que una gestión bien estructurada impacta significativamente en la cultura organizacional.

Por otra parte, el estudio de Huanca (2021) sobre la influencia de los valores morales en la gestión municipal en Puno también coincide con nuestros hallazgos, al evidenciar que valores como la transparencia y la planificación tienen un efecto positivo en la cultura institucional.

Finalmente, el estudio de Quispe & Mamani (2022) sobre la percepción de la cultura organizacional en una universidad peruana confirma que los trabajadores administrativos perciben la cultura organizacional como un factor clave en el desarrollo institucional, lo que refuerza la relevancia de la gestión administrativa en la consolidación de una cultura organizacional positiva. En conclusión, los resultados de esta investigación son consistentes con estudios previos a nivel internacional, nacional y local, lo que permite validar la hipótesis planteada. Se confirma que la gestión administrativa influye de manera significativa en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno. Asimismo, los factores de organización estructural, planificación estratégica y relaciones interinstitucionales también tienen un impacto relevante en la cultura organizacional, reafirmando la importancia de una administración eficiente y estructurada para el fortalecimiento institucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los resultados de la investigación han permitido determinar que la gestión administrativa influye significativamente en la cultura organizacional de las universidades de la región Puno. El coeficiente de determinación obtenido ($R=0.73$) indica que la gestión administrativa explica en un 73% la variabilidad de la cultura organizacional, mientras que el nivel de significancia de $P=0.000$ confirma la solidez estadística de la relación, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, el coeficiente $\beta_1=0.734$ señala que, a me-

didada que se mejora la gestión administrativa, la cultura organizacional también se fortalece. Estos hallazgos evidencian la importancia de una administración eficiente en la consolidación de valores, normas y prácticas organizacionales dentro de las universidades.

SEGUNDA. Los resultados indican que la organización estructural influye en un 62% en la cultura organizacional de las universidades ($R=0.62$), con un nivel de significancia $P=0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. El coeficiente $\beta_1=1.689$ muestra que, a medida que se fortalece la estructura organizativa, la cultura organizacional también mejora considerablemente. Esto sugiere que una organización estructural bien definida contribuye a la estabilidad y consolidación de los valores institucionales.

TERCERA. Se ha encontrado que la planificación estratégica tiene una influencia del 68% sobre la cultura organizacional ($R=0.68$), con un nivel de significancia $P=0.000$. El coeficiente $\beta_1=4.920$ indica que una mejora en la planificación estratégica tiene un impacto positivo significativo en la cultura organizacional. Esto resalta la importancia de contar con planes estratégicos bien definidos y alineados con la misión y visión institucional.

CUARTA. El análisis estadístico revela que las relaciones institucionales influyen en un 60% en la cultura organizacional ($R=0.60$), con un nivel de significancia $P=0.000$, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. El coeficiente $\beta_1=5.017$ indica que un fortalecimiento en las relaciones interinstitucionales contribuye de manera significativa al desarrollo de la cultura organizacional, promoviendo valores como la cooperación y la integración institucional.

REFERENCIAS

- Chambi, R. (2023). Estrategias de planificación en universidades de la región Puno. *Revista de Educación y Gestión Universitaria*, 15(2), 45-62.
- Chen, L., & Zhang, W. (2017). Strategic Planning and University Performance: A Study in Asian Institutions. *Journal of Higher Education Policy*, 28(2), 75-90.
- Flores, M. (2020). Gestión administrativa y cultura organizacional en universidades públicas y privadas del Perú. *Revista de Administración y Educación*, 14(2), 98-115.
- Flores, M. (2024). Alianzas estratégicas y mejora continua en la educación superior. Lima: Editorial Académica del Perú.
- García, M., & Torres, J. (2021). Gestión administrativa y su impacto en la cultura organizacional universitaria: Un análisis comparativo en América Latina. *Revista Iberoamericana de Administración y Educación*, 25(3), 45-63.
- Gutiérrez, A., & Ramos, L. (2024). Transformación de la cultura organizacional en universidades peruanas: Desafíos y estrategias. *Revista de Ciencias Sociales*, 20(1), 78-95.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Huanca, L. (2021). Gestión administrativa y cultura organizacional en universidades de Juliaca. *Revista de Gestión y Desarrollo Educativo*, 10(3), 25-39.
- Johnson, M., & Williams, K. (2018). Organizational Culture in Higher Education: The Influence of Structural Design. *International Journal of Educational Leadership*, 10(4), 205-220.
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Planificación estratégica y gestión en educación superior*. Lima: MINEDU.
- Mintzberg, H. (1993). *Estructuras en cinco: Diseño de la organización efectiva*. Barcelona: Ariel.
- Pérez, R., & López, C. (2020). El papel de la planificación estratégica en la transformación de las universidades europeas. *Journal of Higher Education Management*, 32(1), 88-102.
- Porter, M. (2008). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y la competencia*. México: CECOSA.
- Quispe, J., & Mamani, P. (2022). Impacto de la comunicación interna en la cultura organizacional de universidades de Puno. *Revista Andina de Ciencias Administrativas*, 18(3), 34-50.
- Quispe, J., & Mamani, P. (2022). Impacto de la comunicación interna en la cultura organizacional de universidades de Puno. *Revista Andina de Ciencias Administrativas*, 18(3), 34-50.
- Rojas, C. (2021). La planificación estratégica y su incidencia en el desarrollo institucional de universidades peruanas. *Revista Peruana de Gestión Educativa*, 12(1), 55-72.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2016). *Organizations and organizing: Rational, natural, and open system perspectives* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Silva, H., & Gómez, P. (2019). Relaciones interinstitucionales y calidad educativa: Un estudio en universidades de España y Portugal. *European Journal of Educational Research*, 14(2), 123-140.
- SUNEDU. (2020). *Normativas para la gestión universitaria en el Perú*. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- Vargas, F., & Pacheco, L. (2019). *Innovación y adaptación en la educación superior peruana*. Lima: Fondo Editorial Universitario.
- Vargas, F., & Pacheco, L. (2019). *Innovación y adaptación en la educación superior peruana*. Lima: Fondo Editorial Universitario.