



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión por competencias y clima organizacional en docentes de
primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Crispin Ulloa, Rosario (orcid.org/0000-0002-6561-5378)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

COASESORA:

Dr. Ponce Tello, Patricia Verónica (orcid.org/0000-0002-9253-9999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La investigación está dedicada principalmente a Dios, por ser mi inspiración y me de fuerzas para continuar el proceso de lograr una de mis cosas más anheladas.

A mi madre Graciela por su entrega de amor y protección a lo largo de mi vida, gracias a ella pude llegar a ser profesional y una persona de bien.

A mi hermano Alberto y a mis amigas Susana, Lucecita, Esther y Fernando por su compañía, por alentarme y brindarme su apoyo moral contribuyendo a lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por aceptarme y a los diferentes profesores que me han brindado el conocimiento y el apoyo en este objetivo trazado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.	16
Tabla 2. Baremos de la variable gestión por competencias y sus dimensiones.	16
Tabla 3. Baremos de la variable clima organizaiconal y sus dimensiones.	17
Tabla 4. Tabla de validación de expertos.	17
Tabla 5. Distribución de la gestión por competencias según los docentes.	19
Tabla 6. Distribución del clima organizacional según los docentes.	20
Tabla 7. Análisis de la correlación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en los docentes	21
Tabla 8. Análisis de la correlación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en los docentes	22
Tabla 9. Análisis de la correlación entre las competencias personales y el clima organizacional en los docentes	23
Tabla 10. Análisis de la correlación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en los docentes	24

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.

14

Resumen

La investigación tuvo por objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022; la metodología de la investigación presentó un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; la población lo conformaron 50 docentes y el instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario; se presentó por resultados que según el 49% de los docentes la gestión por competencias se viene desarrollando en un nivel medio y de acuerdo con el 41% de los docentes indicaron que el clima organizacional se viene desarrollando en nivel medio; se concluye que la gestión por competencias presentó una relación significativa con la variable de clima organizacional; en la cual, al presentar un coeficiente de correlación de 0,934 y un nivel de significancia de $p < 0,01$, se estableció que la relación es positiva muy fuerte; por ende, se llegó a representar que a medida que la gestión por competencias de los docentes se mejore conlleva a que el clima organizacional se fortalezca.

Palabras clave: Gestión por competencias, clima organizacional, competencias intelectuales, competencias tecnológicas.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between competency-based management and organizational climate in elementary school teachers of a private educational institution in Lima, 2022; the research methodology presented a quantitative approach, a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design; the population consisted of 50 teachers and the data collection instrument applied was the questionnaire; The results showed that according to 49% of the teachers, competency-based management is being developed at a medium level and according to 41% of the teachers indicated that the organizational climate is being developed at a medium level; it is concluded that competency-based management showed a significant relationship with the organizational climate variable; In which, by presenting a correlation coefficient of 0.934 and a significance level of $p < 0.01$, it was established that the relationship is very strong positive; therefore, it was concluded that as the competency-based management of teachers improves, the organizational climate is strengthened.

Keywords: Competency-based management, organizational climate, intellectual competencies, technological competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión por competencias destaca los diferentes procesos que se encuentran enfocados en fortalecer cada de los proyectos educativos que tengan relación con el fortalecimiento de la competencia profesional del docente y generar un ambiente laboral adecuado para efectuar sus actividades laborales, por ende, acorde con Vásquez (2020) es sumamente importante que la aplicación de políticas públicas busquen que la educación y el clima organizacional de la entidad académica permitan un proceso de enseñanza de calidad.

Se destaca que la infraestructura y el ambiente laboral es sumamente importante para que se desarrolle una adecuada gestión por competencias dentro de las instituciones, sin embargo, la carencia de ambientes acondicionados limitan el desenvolvimiento eficaz de los procesos de enseñanza – aprendizaje, dado que, los profesionales docentes no disponen de adecuados recursos para efectuar sus clases, reduciendo la Calidad Educativa, por ende, se necesita que los docentes y la plana directiva se comprometan en generar buen clima laboral que favorezcan el aprendizaje de sus estudiantes y la buena relación con sus colegas (Oplatka, 2019), de acuerdo con Cejas (2020), en Europa y Reino Unido, el 65% de los docentes no disponen del apoyo directivo para que realicen de forma eficiente la administración educativa, sin embargo en En Noruega y Nueva Zelanda, los futuros docentes, desde sus prácticas buscan fortalecer su compromiso con la educación y crear un ambiente altamente organizado y competitivo.

Uno de los principales desafíos y cambios constantes que presenta la educación es el desarrollo de una adecuada gestión de los profesionales, pues se requiere que dispongan de competencias, conocimientos y habilidades adecuadas para alcanzar el éxito educativo en cada una de sus actividades, por ende, es sumamente importante que los docentes dispongan de capacitaciones continuas en procesos de gestión, en las habilidades de liderazgo, efectuar trabajos en equipo y presenten buena relaciones interpersonales para que en el ambiente que se desarrollen se busque continuamente fortalecer los vínculos profesionales con cada uno de los integrantes de la plana educativa (Cavagnaro y Carvajal, 2021).

Se resalta que toda institución educativa tiene por responsabilidad el promover la participación de los docentes con el propósito de que se mejore la adquisición de

los conocimientos, por ello se resalta que la gestión por competencias es una de las partes principales para complementar al desenvolvimiento de una educación que refleje estándares de calidad dado que en este proceso se busca potencializar el trabajo en equipo, y lograr que toda la plana directiva y docente mejoren sus habilidades educativas y participativas (Yovera, 2020).

Actualmente la educación requiere de diferentes técnicas psicopedagógicas que ayuden a mejorar el conocimiento y aprendizaje de los estudiantes y ello va de la mano con los saberes de los educadores y las estrategias que utilicen para relacionarse con sus aprendices, por ello es sumamente importante que los docentes dispongan de habilidades para resolver conflictos y crear cambios no solo en el alumno sino también en su ambiente laboral, dado que toda esta situación conllevará a un progreso curricular orientado a potencializar el conocimiento y aprendizaje educativo (Benavides, 2022). De acuerdo con la UNESCO (2021), se ha proyectado para el 2030 que el 96,6% del servicio educativo brindado en el nivel primario dispondrá de una mayor cobertura mundial, dado que con el planteamiento de leyes y normativas se busca optimizar la gestión por competencias de los directivos y docentes y con ello la educación disponga de mayor cobertura.

En lo referente a la institución educativa de privada de Ate, se ha podido destacar que existen diferentes problemáticas entorno al clima organizacional, siendo una de ellas la ausencia del planteamiento de políticas educativas para disponer de un ambiente laboral mucho más competente para efectuar el proceso de enseñanza en los estudiantes, además, se ha identificado ausencia de actualizaciones en las actividades de gestión pedagógica institucional, conllevando a que las prácticas educativas carezcan de innovación, debilitando de esta forma el cumplimiento de los objetivos, además se ha identificado limitaciones en la planificación de actividades educativas, asimismo existe poco compañerismo y una actitud poco colaboradora por parte de los profesionales, toda esta situación ha reflejado bajo compromiso de los docentes para otorgar soluciones rápidas en la gestión administrativa, para que con ello se brinde una educación de calidad.

De esta manera, se formula el problema bajo la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima, 2022? Y por problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales y el clima

organizacional en docentes de primaria?, ¿Cuál es la relación entre las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria?; ¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria?

Referente a la justificación práctica del estudio se indica que la gestión por competencias tiene por finalidad el desenvolver procesos y actividades educativas que estén comprometidas con el desenvolvimiento de una calidad educativa que disponga de mayor cobertura y efectividad, asimismo se busca que el ambiente laboral de los profesionales mejores y sea estable para que fortalezca el compromiso y su involucramiento con el aprendizaje de los estudiantes.

Respecto a la justificación metodológica se determina un estudio correlacional efectuado entre las variables de gestión por competencias y clima organizacional.

Por justificación teórica se presenta un análisis teórico realizado a las variables mediante aportes teóricos para la disposición de un mayor conocimiento y comprensión.

Como objetivo general, se plantea: Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022. De igual manera, por objetivos específico se destacan: establecer la relación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en docentes de primaria; establecer la relación entre las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria; establecer la relación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria.

Mientras que por hipótesis de investigación se plantea: la gestión por competencias se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022 y por hipótesis específicas: las competencias intelectuales se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria; las competencias personales se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria; las competencias tecnológicas se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria.

II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los antecedentes internacionales, se indica que en Filipinas, Dadalón et al. (2018), en su artículo planteó por objetivo establecer la relación que tiene el clima organizacional con el desempeño y las competencias de gestión de una escuela de filipinas, el enfoque analizado fue cuantitativo y se dispuso de un diseño no experimental, por resultados representó que el clima organizacional y el desempeño docente presentaron niveles altos sin embargo los niveles de competencia de gestión arrojaron un dominio básico, de igual forma se resaltó que las docentes mujeres se encuentran mucho más comprometidas con el desenvolvimiento de sus actividades favoreciendo a sus competencias en comparación con los docentes varones, además, arrojó por resultados que los maestros más jóvenes tienen mejores habilidades para manejar los estudiantes y dominar su pedagogía con la planificación como evaluación información de los resultados de los estudiantes. Se concluyó que existe una fuerte relación significativa entre las variables investigadas ($p=0,000$ y $r=0,784$) resaltando que las competencias de gestión de los profesionales son sumamente importantes para la mejora de la calidad educativa asimismo el clima organizacional dentro de las organizaciones refleja un mayor desempeño y mejora de las habilidades de los profesionales favoreciendo directamente a la enseñanza de calidad.

En España, Selivanova et al. (2020), en su investigación estableció por objetivo plantear estrategias pedagógicas para mejorar la preparación psicológica de los docentes y el clima organizacional para que de esta forma exista un mejor intercambio de conocimientos, se contó con la participación de 786 docentes, por resultados se destacó que el 36% de los profesionales demostraron un bajo nivel de preparación psicológica para intercambiar conocimientos afectando de esta forma al clima organizacional de la institución; frente a esta problemática se plantearon estrategias pedagógicas enfocadas en el desarrollo de la preparación psicológica de los profesionales, las habilidades y competencias educativas, se obtuvo así un 19% de mejora. Se concluye que la aplicabilidad práctica y el efecto positivo de las estrategias pedagógicas favorecen a la calidad educativa (influencia del 86% y una significancia de 0,000), pues se resalta importancia que los docentes dispongan de conocimientos y gestión pedagógica para intercambiar el

conocimiento ya que todo ello será útil para que se implementen procesos innovadores dentro de las instituciones educativas.

En Indonesia, Budiyo et al. (2020), propuso por objetivo determinar la relación entre la supervisión de los directivos y el clima organizacional enfocado hacia el desempeño de los docentes, el enfoque se caracteriza por ser cuantitativo y el diseño por ser no experimental. Por resultados se destacó que existe una influencia positiva y se manifiesta de forma significativa entre la supervisión de los directivos con el desempeño docente, de igual forma se destacó que prevalece una influencia positiva ($r=6,11$) y de carácter significativo ($0,000$) entre el clima organizacional y el desempeño, de manera similar se reflejó relación entre la supervisión de los directivos con el clima organizacional. Los autores concluyeron que al potencializarse y mejorar la supervisión de los directivos y mejorar el clima organizacional conllevará a una gestión docente con mayor compromiso y desempeño de las actividades pedagógicas, por ello es sumamente importante que la gestión directiva sean los principales actores de desarrollar un buen ambiente laboral para que así el clima organizacional se ha desarrollado eficazmente, conllevando a desarrollar un mayor compromiso por parte de los profesionales para con la educación que ofrezcan dentro de la institución en beneficio de los estudiantes.

En Malasia, Suharti et al. (2018), planteó como objetivo encontrar la relación entre la orientación al cambio y el clima organizacional en el ámbito educativo del nivel primario, el enfoque que se consideró fue cuantitativo mientras que su diseño fue no experimental, se toma en consideración la participación de 246 maestros de diferentes escuelas primarias en Kuala Lumpur de Malasia; por resultados se obtuvo que la orientación al cambio de los profesionales presentó un nivel alto mientras que el clima organizacional presentado fue de nivel bajo, asimismo se obtuvo que la orientación al cambio al igual que sus dimensiones presentaron una fuerte relación entre las variables ($r=847$) y esta relación también fue significativa ($p=0,000$), se concluyó que la presión por el cambio de la comunidad educativa tiene un fuerte impacto en el clima escolar, por ende, es sumamente importante que los docentes y directivos trabajen en equipo para generar el ambiente ideal en el desenvolvimiento del aprendizaje y disponer de enfoques de gestión estratégica

para poder hacer frente a los diferentes cambios educativos y retos educativos que se presenten.

En Chile, Sagredo y Castelló (2019), en su investigación estableció por objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias, el carácter motivacional y el compromiso del profesional docente en una institución educativa de Biobío Chile; la metodología que fue seleccionada tuvo un enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental, se dispuso de la participación de 40 docentes, por resultados se identificó que la gestión por competencias presenta un nivel medio establecido por el 45% de Los profesionales, el compromiso reflejo un nivel alto (41%), mientras que la motivación puede nivel medio (53%), los autores concluyeron que entre las variables gestión directiva y motivación se presenta una correlación positiva y esta también es significativa, además la gestión por competencias y el clima organizacional también arrojaron niveles significativos (0.000) y una fuerte relación ($r=0,763$). Es de esta forma cómo se indica que los profesionales docentes al disponer de una adecuada gestión directiva donde se promueva la motivación de los profesionales lograrán que los docentes fortalezcan su compromiso con la institución y la educación que brinden a sus estudiantes

A nivel nacional, en el Callao, Ramírez (2021), en su investigación propuso por objetivo analizar la relación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en la plana docente, con respecto a su metodología de trabajo se destacó un enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental, se dispuso de una muestra de 78 docentes, dónde luego de haber sido aplicado una encuesta se presentó por resultados que las variables reflejaron una fuerte relación y que está también se manifestó de manera positiva significativa ($r=0,512$ y $p<0,05$), de forma similar analizando sus dimensiones tanto de planificación, ejecución y evaluación concerniente a la gestión pedagógica se encontró relaciones moderadas y significativas con el clima organizacional. Concluyendo que en la entidad educativa alzarse de una idónea gestión por competencias alineará al fortalecimiento de su clima organizacional permitiendo que los profesionales puedan desarrollar actividades pedagógicas efectivas resaltando calidad educativa.

En Chorrillos, Mejía (2020), Es investigación estableció por objetivo conocer la relación que presenta el clima organizacional con la gestión por competencias en una institución militar de Chorrillos, se caracterizó por ser cuantitativo y el diseño

por ser no experimental, te mostró la disposición de participación por 78 docentes, por resultados Se reflejó que entre las variables que se analizaron existe una relación moderada y significativa ($r=0,360$; $p=0,000$); se concluyó que la institución militar al existir un buen clima organizacional generará que la gestión por competencias sea eficaz, favoreciendo de manera directa a la educación.

En Cusco, Aragón (2021), en su estudio planteado por objetivo conocer los niveles de influencia de la gestión por competencias sobre el clima organizacional en un espacio educativo - Cusco; por metodología se resaltó un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y el diseño fue no experimental; como muestra participaron 102 docentes y se utilizó al cuestionario; se reflejó por resultados que la gestión por competencias llega a influenciar de manera significativa sobre el clima organizacional, dado que se llegó a obtener las siguientes puntuaciones: Nagelkerke = 0,463. Se concluye que al realizarse actividades y procesos de gestión educativa en una entidad favorecerá e influenciará en un 46,3% en el clima profesional; es decir si se mejora la gestión por competencias de los directivos y toda la plana docente conllevará a disponer de un mejor clima organizacional, donde los docentes presentarán mayor compromiso con la educación.

En Puno, Tineo et al. (2021), en su investigación propuso por objetivo conocer la relación que presenta la cultura organizacional y la gestión por competencias en una entidad educativa, la metodología responde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; como población se contó con 44 docentes; por resultados se indicó que la cultura organizacional presenta una relación con la gestión pedagógica, ello fue representado bajo las puntuaciones estadísticas de $\chi^2 = 16,92$. los autores concluyeron, que al trabajar en equipo enfocados en una adecuada gestión por competencias logrará que todos los actores de la institución puedan orientar cada una de sus acciones al aprendizaje y mejora continua en la Calidad Educativa, favoreciendo directamente a la creación de una óptima cultura organizacional donde se respeten los valores costumbres y creencias de todo el personal docente y de los estudiantes, creando de esta forma un ambiente colaborativo y altamente participativo.

En Ayacucho, Rivas (2021), en su artículo propuso por objetivo establecer la relación que presenta la gestión por competencias y el clima organizacional en el nivel primario de entidades educativas; la metodología responde a un enfoque

cuantitativo - correlacionar y a un diseño no experimental, se empleó por instrumento el cuestionario y se presentó por resultados que la gestión por competencias y el clima organizacional presentaron una relación significativa, esta fue detallada con la puntuación de $r=0,701$ y una significancia igual a $0,000$; de esta manera el autor concluye que las entidades del nivel primario se mejora la gestión por competencias (competencias personales, intelectuales y tecnológicas) esto reflejará un mejor clima organizacional y viceversa, conllevando a que los actores educativos puedan mejorar la toma de decisiones y con ello ofrecer un servicio que refleje calidad en cada procesos educativo.

Respecto al marco teórico de la variable gestión por competencias, este fue sustentados en la Teoría clásica de la administración por Henry Fayol, donde se señala, que todo proceso de gestión dentro de una entidad consta de planificación, organización, dirección, coordinación y control, donde estas funciones básicas se alinean alcanzar la eficacia y eficiencia institucional, asimismo, indica que la administración se encuentra en la autoridad de los directivos para orientar adecuadamente a los colaboradores de una empresa hacia el cumplimiento de sus funciones, garantizando eficiencia en cada uno de los involucrados en organización (Raymond, 2018).

De igual forma, se resalta la Teoría de sistemas planteado de Ludwing Von Bertalanfy, en la cual se refleja que toda organización es concebida como un sistema, el cual se encuentra conformado por estructuras y funciones que tienen por propósito alcanzar los objetivos trazados por la empresa, además, indica que la productividad laboral no solo va a depender de que se desarrolle una buena supervisión operativa por parte de los directivos sino que también dispongan de un adecuado ambiente laboral que permita a los colaboradores trabajar en equipo y con ello aumentar su desempeño, cabe señalar, que esta teoría ayuda a que se diseñen sistemas de información que fortalezcan las decisiones de los colaboradores para contribuir con el logro de objetivos de forma exitosa (Hammond, 2019).

Oikhovaya et al. (2018), señala que la administración de las competencias hace énfasis en el talento humano quiénes son los elementos principales y fundamentales para que una organización logre concretar los objetivos, por ello las competencias de los profesionales destaca las capacidades, conocimientos y

comportamientos del colaborador para ser usadas en un momento oportuno y poder desarrollar una actividad eficientemente.

Ezhov et al. (2019) indica que la gestión por competencias hace énfasis en los procesos administrativos del conocimiento, las actitudes y habilidades que dispone una persona para efectuar ciertas actividades donde denoten alto desempeño, permitiéndole a las organizaciones a tomar mejores decisiones, generar un buen ambiente laboral y a poder conocer las cosas que deben hacerse y las que no para el éxito empresarial.

Isatayeva et al. (2018), manifiestan que la gestión por competencias se encuentra representada por la integración de un trabajo en equipo donde las actividades que desarrollen muestren calidad y un alto compromiso de los integrantes, permitiéndoles pero aprovechar sus conocimientos para alcanzar la efectividad laboral, De igual forma la gestión por competencias integra a los colaboradores de una organización y le permitirá a la empresa disponer de fortalezas para afrontar los cambios y los desafíos que se presenten en el día a día.

Zamora et al. (2022), establecen que la gestión por competencias tiene una fuerte relación con las actitudes y el desenvolvimiento del comportamiento de los colaboradores para desarrollar sus actividades laborales, de igual manera indica la creación de un buen desempeño en un puesto laboral. Para Vargas (2020) la gestión por competencias como aquella herramienta que permite al área directiva usar estrategias adecuadas para el talento humano que ayude a usar el conocimiento, habilidades y destrezas de la persona en un momento oportuno.

La gestión por competencias tiene una importancia que radica en las habilidades que desarrolla el colaborador para desempeñar un adecuado talento de liderazgo, dentro de las principales ventajas que permite esta gestión es que en la organización se pueden identificar adecuadamente las habilidades del colaborador que requiere para que pueda desempeñar sus actividades con éxito, de igual forma permite identificar a los colaboradores idóneos para cada puesto laboral, ayudar a que se mejore la retención de los colaboradores, se cuente con una mayor productividad laboral, fomenta la formación de líderes y contar con colaboradores comprometidos con el éxito de su centro laboral (Andreeva, 2018).

La gestión por competencias radica en la capacidad que presenta una empresa para poder identificar las habilidades resaltantes y claves que posee un colaborador

para desarrollar ciertas actividades buscando continuamente que éstas se relacionen con desempeño objetivo respecto a ciertas funciones en específico, esta gestión contribuye fortalecer dentro de la entidad una mayor competitividad y disponer de personal motivado y capacitado, a que se pueda alinear el comportamiento del colaborador hacia el cumplimiento de objetivos (Gomez y Noroña, 2020).

La gestión por competencias se caracteriza como aquel proceso que ayuda a las organizaciones a poder identificar la capacidad que posee sus colaboradores respecto a cada puesto de trabajo, es decir permite identificar al colaborador idóneo para cada actividad laboral permitiendo que su perfil profesional y práctico ayude a tener mejores resultados, asimismo la gestión de competencias ayuda a disponer de un óptimo direccionamiento en el gestionar de los Recursos Humanos permitiendo tener una administración mucho más integral y efectiva acorde a las estrategias y metas de la empresa (Bakanova y Nikolaevich, 2020)

De acuerdo con Chaparro (2022) la gestión por competencias puede ser analizada por tres dimensiones, de las cuales se destaca a las competencias intelectuales, personales y tecnológicas.

La dimensión competencias intelectuales, hace énfasis en el seguimiento del colaborador para desarrollar en ellos habilidades competitivas donde se destaque el conocimiento cognitivo, es decir, permitir que los colaboradores vayan adquiriendo conocimientos por medio del aprendizaje y las experiencias laborales, además, las competencias intelectuales representa el acervo del conocimiento, entendimiento y raciocinio del colaborador para que las decisiones que se establezcan sean efectuadas en el momento oportuno y tomar la iniciativa en la gestión empresarial (Chaparro, 2022).

La dimensión competencias personales, se destaca por ser el grupo de ocupaciones que están alineadas al fortalecimiento de capacidades primordiales del colaborador de tal manera que sean expertos en asegurar la efectividad de las actividades. Es importante que las empresas atiendan a las necesidades del colaborador y las guíen a los requisitos de las organizaciones, dado que así se fortalecerá la personalidad y conducta del trabajador permitiendo a las entidades a alcanzar las metas propuestas (Chaparro, 2022).

En lo referente a las competencias tecnológicas se hace énfasis en el uso y las actividades del gestionar tecnologías de la información para fortalecer las capacidades del colaborador en esta era digital, por ello, los directivos tienen que disponer de esta competencia para que la información que desarrollen sea segura, accesible y pueda utilizarse en cualquier momento (Chaparro, 2022).

Respecto a la variable de clima organizacional, esta se sustenta en la Teoría de Rensis Likert, en la cual señala que los colaboradores de una organización reflejen un comportamiento que se relacione con la condición laboral que estos lleguen a percibir, por ello se logra destacar que todo clima organizacional se encuentra determinado por la percepción del colaborador, en esta teoría se reflejan tres tipos de variables de las que se destacan a las variables causales las mismas que consisten en la estructuración organizacional, la capacidad para tomar decisiones, las competencias y actitudes que posee el colaborador; variables intermedias, esta hace referencia a los niveles de motivación, comunicación y rendimiento que determinan la adecuada gestión de los procesos organizacionales; y por último son las variables finales, éstas se caracterizan por ser el resultado de las variables tanto causales como intermedias y se enfocan en obtener resultados que reflejen productividad y ganancias dentro de una empresa (Vargas, 2022).

Asimismo, el clima organizacional toma sustento en la Teoría de Litwin y Stringer, quienes destacaron que el comportamiento o conducta de los colaboradores en una organización toma como base a tres motivos intrínsecos, señalando así a la necesidad de poder, de alcanzar objetivos y de afiliación, señalando que el clima de una organización puede ser medido mediante la percepción, en la cual las tres necesidades manifestadas mejorarán o dificultarán la percepción que tiene el trabajador de su ambiente de trabajo (Díaz et al. 2020).

Bergman et al. (2018), señalan que el clima organizacional enfatiza la unión de percepciones compartidas que disponen los colaboradores dentro de sus centros de labores, para Chiavenato (2017), son aquellas cualidades del ambiente que percibe y capta un trabajador y que estas llegan a influenciar de forma directa en su comportamiento.

Moslehpour et al. (2019), destacan que el clima organizacional está formado por el conjunto de conceptos, percepciones y sentimientos que los colaboradores

comparten favoreciendo a que se desenvuelva un ambiente laboral positivo, sin embargo, al existir ausencia de un clima organizacional puede que la relación interpersonal de los colaboradores se vuelva negativa lo que limitará cumplir los objetivos y afectará el desempeño del profesional.

El clima organizacional es importante porque ayuda a alcanzar los objetivos institucionales estado que si este no se desarrolla de manera adecuada impactará de forma negativa en los trabajadores de una empresa, generando que sus comportamientos es relaciones interpersonales limiten que el colaborador se enfoque en efectuar sus actividades con compromiso atrasando o no llegando a concretar los objetivos de una entidad, es importante que una organización se fomente el clima organizacional donde se busque continuamente que los colaboradores puedan experimentar comodidad y confianza para que así se mejore su productividad y se alcancen los objetivos que se tracen (Davies, 2022).

El clima organizacional es representado por aquel resultado de la fomentación de prácticas de buenas relaciones entre los integrantes de una entidad, por ello es importante que las instituciones buscan propiciar la motivación y el desenvolvimiento de óptimas habilidades sociales para que los procesos y actividades que se efectúan denota en un trabajo en equipo para que con ello se cuente con un propósito entre todos los colaboradores y puedan disponer del liderazgo y compromiso institucional para así favorecer la comunicación organizacional, se mejora la interacción y se concreta en los objetivos planteados por la empresa (Aguirre, 2022).

Una empresa al no desarrollar un adecuado clima organizacional llegará a presentar problemas relacionados con su gestión, lo cual influenciará en la disminución de su productividad en general, se bajarán los niveles de calidad en el servicio, aumentaran las quejas y reclamos tanto por los trabajadores por los clientes o usuarios, además se identificará mayor rotación de colaboradores, abandono del trabajo, bajos niveles de compromiso laboral, los objetivos no llegarán a concretarse y se limitarán las propuestas innovadoras (Caneils y Baaten, 2019).

El clima organizacional radica su importancia en el desenvolvimiento de ciertas prácticas y políticas por parte de los trabajadores de una organización lo que contribuye a que se genere un ambiente con valores y que todos disponga de una

misión compartida favoreciendo directamente a la productividad y motivación de los colaboradores (Sudjardo, 2019).

El que una empresa disponga de un clima organizacional orientada en los colaboradores ayudará a crear y a generar un mejor clima psicológico y fomentar en ellos el sentido de pertenencia a una empresa, además, es sumamente difícil mejorar el rendimiento o desempeño del colaborador sin que previamente se haya creado un clima organizacional positivo, por el contrario si se dispone de un buen clima organizacional se dispondrá de un personal mucho más motivado y comprometido con sus actividades, permitiendo que la entidad refleje buenos indicadores de rentabilidad y competitividad (Sadullah, 2022).

Bonifacio (2021), destaca para el clima organizacional cuatro dimensiones: el liderazgo, la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales.

La dimensión liderazgo es importante y eficaz para que los gestores puedan desenvolver un clima adecuado dentro de las organizaciones buscando continuamente que se alcance el rendimiento propuesto y se logre la satisfacción requerida por cada uno de los miembros de una empresa (Bonifacio, 2021).

La dimensión motivación incide en el comportamiento y en la capacidad del trabajador para tomar decisiones, pues dado que las empresas se encuentran conformadas por personas, se destaca que estas siempre buscan vivir en ambientes dinámicos y complejos, en la cual mientras se disponga de un personal motivado ayudar a aquí las organizaciones sean mucho más competitivas y funcionen con excelencia (Bonifacio, 2021).

La dimensión comunicación se destaca por ser el instrumento que facilita que los colaboradores de una empresa puedan ser escuchados y puedan dar sus opiniones y soluciones bajo su propia perspectiva frente a problemáticas que puedan poner en riesgo a la organización, además, se establece que la comunicación al ser efectiva y fluida ayudará a que se mejore el desempeño del colaborador y con ello mejorar la competitividad empresarial (Bonifacio, 2021).

La dimensión relaciones interpersonales, para la formación del clima organizacional es sumamente importante que los colaboradores dispongan de buenas relaciones interpersonales porque ayudará a disponer de un ambiente social y colaborativo, favoreciendo el trabajo en equipo, incrementar la productividad y mejorar la gestión empresarial (Bonifacio, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

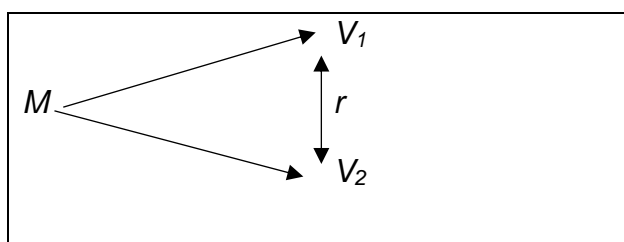
Correspondiente al análisis metodológico se resaltó que el estudio presentó un tipo de investigación aplicada; reflejando que el desarrollo investigativo se alineó a fortalecer la comprensión y se permite el aumento del conocimiento referente a las variables, tomando en consideración las fundamentaciones teóricas que se investigan respecto la gestión por competencias y el clima organizacional (CONCYTEC, 2020).

El enfoque del estudio fue cuantitativo porque se usaron datos numéricos para que se logre dar respuesta a los objetivos del estudio, asimismo, el alcance fue correlacional porque se efectuó un análisis inferencial donde se dio a conocer los niveles relacionales que se presentan entre las variables de análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño que refleja el estudio se destaca por ser no experimental dado que en todo el proceso de la investigación no se realizó manipulación a las variables de gestión por competencias y clima organizacional y solo se dispuso de un análisis en su presentación natural, de igual manera se refleja un corte transversal debido a que en el estudio los datos y la información fue recolectada en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación.



Nota. Estructura del diseño de la investigación propuesto por Hernández y Mendoza (2018).

Dónde:

M: Muestra

V₁: Gestión por competencias

V₂: Clima organizacional

r: relación que presentan las variables de gestión por competencias y clima organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión por competencias

Definición conceptual: Ezhov et al. (2019) establece que la gestión por competencias representa un proceso de cambio y formación de expectativas profesionales en el ámbito educativo, la cual se encuentra conformada por las expectativas profesionales encaminadas en el fortalecimiento de las competencias docentes, pero al mismo tiempo ayuda a que los gestores educativos dispongan de un mayor dominio de los procesos de gestión para lograr los objetivos institucionales.

Definición operacional: la gestión de competencias hace énfasis en las habilidades y aptitudes que posee el colaborador para alcanzar los objetivos, destacando las competencias intelectuales, personales y tecnológicas. Dimensiones: competencias intelectuales, personales y tecnológicas, los indicadores de la variable gestión por competencias se presentan en el anexo 2.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Moslehpour et al. (2019), destacan que el clima organizacional está formado por el conjunto de conceptos, percepciones y sentimientos que los colaboradores comparten favoreciendo a que se desenvuelva un ambiente laboral positivo, sin embargo, al existir ausencia de un clima organizacional puede que la relación interpersonal de los colaboradores se vuelva negativa lo que limitará cumplir los objetivos y afectará el desempeño del profesional.

Definición operacional: el clima organizacional se destaca por las percepciones que dispone el colaborador en un ambiente laboral, destacando que las principales características que muestra un colaborador para un buen clima laboral es el liderazgo, la motivación, comunicación activa y mantener adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Dimensiones: el liderazgo, comunicación, motivación y relaciones interpersonales. los indicadores de la variable clima organizacional se presentan en el anexo 2.

Operacionalización de variables (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Arias y Covinos (2021), indican que una población está representada como la totalidad de elementos de un estudio que por lo general está delimitada por los criterios que establezca un investigador, es de esta manera cómo se consideró una población de 50 docentes de una institución educativa de Ate vitarte.

Tabla 1

Distribución de la población.

Género	Cantidad de docentes
Femenino	32
Masculino	18
Total	50

Nota. Resultados obtenidos de una Institución Educativa de Ate vitarte

Muestra: La muestra para Arias y Covinos (2021), se considera a la parte representativa de la población y de quiénes se recogieron datos importantes para el análisis de una investigación, es importante que la muestra sea delimitada correctamente de acuerdo con los objetivos del estudio. Por ello, se tomó un muestreo no probabilístico intencional, donde se refleja que la muestra fue elegida acorde al criterio del investigador, representada por una cantidad de 50 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida para la investigación fue la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario de gestión por competencias y el cuestionario de clima organizacional (Anexo 3).

Tabla 2

Baremos de la variable gestión por competencias y sus dimensiones.

V1: Gestión por competencias (15 ítems)	D1: Competencias intelectuales (5 ítems)	D2: Competencias personales (5 ítems)	D3: Competencias tecnológicas (5 ítems)
[15-45] Bajo	[5-15] Bajo	[5-15] Bajo	[5-15] Bajo
[46-60] Medio	[16-20] Medio	[16-20] Medio	[16-20] Medio
[61-75] Alto	[21-25] Alto	[21-25] Alto	[21-25] Alto

Nota. Se muestra los baremos de la variable gestión por competencias y sus dimensiones.

Tabla 3*Baremos de la variable clima organizacional y sus dimensiones.*

V2: Clima organizacional (15 ítems)	D1: liderazgo (5 ítems)	D2: Comunicación (5 ítems)	D3: Motivación (5 ítems)	D3: Relaciones interpersonales (5 ítems)
[15-45] Bajo	[5-15] Bajo	[5-15] Bajo	[5-15] Bajo	[5-15] Bajo
[46-60] Medio	[16-20] Medio	[16-20] Medio	[16-20] Medio	[16-20] Medio
[61-75] Alto	[21-25] Alto	[21-25] Alto	[21-25] Alto	[21-25] Alto

Nota. Se muestra los baremos de la variable clima organizacional y sus dimensiones.

La validez de instrumentos fue desarrollada mediante juicio de expertos, donde se consideraron a tres profesionales con el grado de magister y doctor para que revisen los instrumentos y brinden sus aportes, sugerencias y aprobación señalando que los ítems propuestos miden las variables (Anexo 4).

Tabla 4*Tabla de validación de expertos.*

Datos de los validadores	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Decisión del validador
Mg. Edelmina Luciana Irigoín Mendoza	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Lili Magali Torres Calle	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Jorge Luis Fernández Ventura	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Nota. Resumen de la decisión de los expertos al validar los instrumentos.

El análisis de confiabilidad determinó que los resultados que fueron obtenidos en la investigación son consistentes y guardan coherencia, por ende, para el estudio la confiabilidad fue medida mediante el alfa de Cronbach, donde los puntajes mayores a 0,700 indicarán confiabilidad. Es así como, en la prueba piloto aplicado a 10 docentes de una institución educativa de Lima, se obtuvo un alfa de 0,964 para la variable gestión por competencias y 0,972 para la variable clima organizacional (anexo 5).

3.5. Procedimientos

Se logra reflejar que los procedimientos se encuentran resaltados por las decisiones que ha tomado el investigador para el diseño y planteamiento de los instrumentos hasta concretar a la presentación de los resultados, es así como para

este estudio se tomó por inicio elaborar los instrumentos posteriormente efectuar su validación con el apoyo de expertos y profesionales que tengan conocimiento de las variables, luego se realizó una solicitud a la institución educativa para que ofrezca el permiso para que en ellas se puedan aplicar los instrumentos, seguidamente se elaboró un consentimiento informado el que fue proporcionado a los profesionales donde ellos indicaron su decisión para participar en la investigación y finalmente se llegó aplicar los instrumentos por cada variable se recolectaron los datos y se analizó la información ofrecida por los docentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el estudio se tomó en cuenta analizar los métodos de Procedimientos llevados a cabo en la investigación con el propósito de que se pueda realizar los análisis descriptivos e inferenciales que se requieren para el estudio por ello se tomó en cuenta la ayuda de la herramienta del SPSS 26 permitiendo que en su organización de la base de datos e identifique los niveles relacionales presentes entre las variables de estudio Así mismo poder efectuar un análisis descriptivo reflejando puntuaciones de frecuencias y porcentajes luego esta información fue organizada y se presentó tomando en consideración los objetivos propuestos en la investigación además permitió todo este proceso probar la hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos se tomó en consideración a los establecidos para el Concytec (2020), destacando al aspecto ético de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. En lo concerniente al aspecto ético de beneficencia, en la investigación se busca desarrollar acciones de mejora que busquen beneficiar a la sociedad y plana educativa, con el propósito de que se haga énfasis en la gestión por competencias y en el clima organizacional de una institución para fortalecer la calidad educativa. En el aspecto ético de normal eficiencia, se hace énfasis que en la investigación no se realizó ningún daño intencional a los participantes del estudio ni a la sociedad. en el aspecto ético de Justicia se indica que la investigación tomó en consideración los principios de igualdad y se respetó las opiniones de los involucrados en el estudio. en el aspecto ético de autonomía, se indica que la investigación resalta autoría del investigador y la información que fue seleccionada de otros autores fue citada y referenciada previamente bajo las normativas de APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tras la obtención de información que fue proveniente de la encuesta aplicada a los 50 docentes de una institución educativa de Ate Vitarte, ha permitido efectuar un análisis a las variables de gestión por competencias y clima organizacional, lográndose encontrar los siguientes resultados:

Tabla 5

Distribución de la gestión por competencias según los docentes.

Variable/Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable Gestión por competencias	Bajo	9	19%
	Medio	25	49%
	Alto	16	32%
Dimensión 1: competencias intelectuales	Bajo	9	18%
	Medio	23	46%
	Alto	18	36%
Dimensión 2: competencias personales	Bajo	11	22%
	Medio	25	50%
	Alto	14	28%
Dimensión 3: competencias tecnológicas	Bajo	8	16%
	Medio	26	52%
	Alto	16	32%

Acorde a los resultados mostrados en la tabla se ha logrado identificar que según el 49% de los docentes se resalta que la gestión por competencias se viene desarrollando en un nivel medio, asimismo, el 32% manifestó que se desarrolla en un nivel alto y un 19% en un nivel bajo. En lo referente a la dimensión de competencias intelectuales el 46% señaló que se viene desarrollando en un nivel medio, el 36% indicó que se desarrolla en un nivel alto y el 18% de un nivel bajo. concerniente la dimensión de competencias personales, se llegó a identificar que el 50% de los profesionales señaló que se viene desarrollando en un nivel medio, el 28 indicó un nivel alto mientras que el 22% referenció un nivel bajo; de manera similar en el análisis de competencias tecnológicas el 52% de los docentes destacó la prevalencia de un nivel medio, el 32% un nivel alto y el 16% un nivel bajo.

Tabla 6*Distribución del clima organizacional según los docentes.*

Variable/Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable Clima Organizacional	Bajo	14	28%
	Medio	20	41%
	Alto	16	32%
Dimensión 1: Liderazgo	Bajo	11	22%
	Medio	22	44%
	Alto	17	34%
Dimensión 2: Comunicación	Bajo	13	26%
	Medio	21	42%
	Alto	16	32%
Dimensión 3: Motivación	Bajo	19	38%
	Medio	17	34%
	Alto	14	28%
Dimensión 4: Relaciones interpersonales	Bajo	12	24%
	Medio	21	42%
	Alto	17	34%

Acorde con los resultados, se ha determinado que el 41% de los docentes señala que el clima organizacional se viene desarrollando en nivel medio, el 32% en un nivel alto y el 28% en un nivel bajo. Analizando las dimensiones, se estableció que en la dimensión liderazgo según el 44% de los profesionales existe un nivel medio, el 34% resaltó un nivel alto y el 22% un nivel bajo. Referente a la dimensión de comunicación el 42% de los docentes percibieron un nivel medio, el 32% un nivel alto y el 26% un nivel bajo; de manera similar en lo referente a la dimensión de motivación, el 34% de los profesionales percibieron un nivel medio, el 28% un nivel alto y el 38% un nivel bajo; finalmente en lo que concierne a la dimensión de relaciones interpersonales se mostró por resultados que el 42% de los profesionales percibieron un nivel medio, el 34% un nivel alto y el 24% un nivel bajo.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H₁: la gestión por competencias se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

H₀: la gestión por competencias no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

Tabla 7

Análisis de la correlación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en los docentes.

		Variable 2: Clima organizacional	
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	0,934
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Acorde a las puntuaciones mostradas en la tabla 3, se logró identificar que la variable gestión por competencias presentó una relación significativa con la variable de clima organizacional; en la cual, al presentar un coeficiente de correlación de 0,934, se establece que la relación es positiva muy fuerte (Akoglu, 2018); por ende, se llegó a representar que a medida que la gestión por competencias de los docentes se mejore conlleva a que el clima organizacional se fortalezca. Es así cómo se determinó por aceptar la hipótesis de la investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1:

H₁: las competencias intelectuales se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

H₀: las competencias intelectuales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

Tabla 8

Análisis de la correlación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en los docentes.

		Variable 2: Clima organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión 1: Competencias intelectuales	Coefficiente de correlación	0,853
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Acorde a las puntuaciones mostradas en la tabla 4, se logró identificar que la dimensión competencias intelectuales presenta una relación significativa con la variable de clima organizacional; en la cual, al presentar un coeficiente de correlación de 0,853, se establece que la relación es positiva fuerte (Akoglu, 2018); por ende, se llegó a representar que a medida que las competencias intelectuales de los docentes se mejoren conlleva a que el clima organizacional se fortalezca. Es así cómo se determinó por aceptar la hipótesis específica 1 y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

H₁: las competencias personales se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

H₀: las competencias personales no se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

Tabla 9

Análisis de la correlación entre las competencias personales y el clima organizacional en los docentes.

		Variable 2: Clima organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión 2: Competencias personales	Coefficiente de correlación	0,861
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Acorde a las puntuaciones mostradas en la tabla 5, se logró identificar que la dimensión competencias personales presenta una relación significativa con la variable de clima organizacional; en la cual, al presentar un coeficiente de correlación de 0,861, se establece que la relación es positiva fuerte (Akoglu, 2018); por ende, se llegó a representar que a medida que las competencias personales de los docentes se mejoren conlleva a que el clima organizacional se fortalezca. Es así cómo se determinó por aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

H₁: las competencias tecnológicas se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

H₀: las competencias tecnológicas no se relacionan significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.

Tabla 10

Análisis de la correlación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en los docentes.

		Variable 2: Clima organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión 3: Competencias tecnológicas	Coefficiente de correlación	0,947
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

Acorde a las puntuaciones mostradas en la tabla 5, se logró identificar que la dimensión competencias tecnológicas presenta una relación significativa con la variable de clima organizacional; en la cual, al presentar un coeficiente de correlación de 0,947, se establece que la relación es positiva muy fuerte (Akoglu, 2018); por ende, se llegó a representar que a medida que las competencias tecnológicas de los docentes se mejoren conlleva a que el clima organizacional se fortalezca. Es así cómo se determinó por aceptar la hipótesis específica 3 y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo del estudio se logró determinar que la gestión por competencias viene desarrollándose en nivel medio en una institución educativa de Ate Vitarte, Lima; de igual forma en sus dimensiones se identificó que el 46% de los docentes señaló que las competencias intelectuales se desarrollan en un nivel medio, en lo que respecta a las dimensiones de competencias personales el 50% de los profesionales señalaron un nivel medio y en lo concerniente a competencias tecnológicas también prevaleció el nivel medio con un 52%; se está forma como se identificó que en la institución se requiere de que las capacitaciones efectuadas en los docentes se alinean al fortalecimiento de las competencias generales del profesional para que de esta manera se desarrollen actividades pedagógicas de forma eficiente.

Así se mostró similitud con los resultados de Sagredo y Castelló (2019) en la cual los autores indicaron que la prevalencia de un nivel medio en la gestión por competencias de los docentes de una institución educativa de Biobío – Chile presentado la necesidad de que en la institución se facilite la elaboración de planes estratégicos para mejorar las competencias del profesional.

Además, se acepta el aporte de Isatayeva et al. (2018) quienes manifiestan que la gestión por competencias se encuentra representada por la integración de un trabajo en equipo donde las actividades que desarrollen muestren calidad y un alto compromiso de los integrantes, permitiéndoles, pero aprovechar sus conocimientos para alcanzar la efectividad labora

En el análisis descriptivo efectuado la variable de clima organizacional se identificó que bajo la percepción de los colaboradores el 41% señaló que se viene desarrollando en un nivel medio; en el análisis de sus dimensiones se resaltó que el 44% de los profesionales señalaron que el liderazgo se presenta en un nivel medio; el 42% indicó que la dimensión de comunicación también se desarrolla en un nivel medio; en lo concerniente la motivación existe un nivel medio (34%) y en las relaciones interpersonales el 42% de los docentes indicó que se presenta en un bueno nivel medio, lo que presenta la necesidad de que en la institución simplemente en estrategias que influyen de forma directa con la satisfacción del colaborador para que así se cuente con un ambiente laboral mucho más productivo y orientado a los objetivos generales de la institución.

Se encontró diferencias con el estudio de Filipinas, Dadalón et al. (2018), quien presentó por resultados que el clima organizacional se desarrolla en un nivel alto, favoreciendo a que el personal docente se sienta más comprometidos con los objetivos de la institución generando mejor productividad académica. De igual forma se difieren con los resultados de Selivanova et al. (2020), quienes indicaron niveles bajos de clima organizacional, donde frente a ello plantearon estrategias pedagógicas enfocadas en el desarrollo de la preparación psicológica de los profesionales, las habilidades y competencias educativas conllevando a una mejora significativa del clima organizacional.

De manera similar se discrepa con Suharti et al. (2018) pues los autores identificaron por resultados que el clima organizacional en las instituciones educativas de Kuala Lumpur de Malasia se presenta en un nivel bajo por ende, es sumamente importante que los docentes y directivos trabajen en equipo para generar el ambiente ideal en el desarrollo del aprendizaje del estudiante y disponer de enfoques de gestión estratégica para poder hacer frente a los diferentes cambios educativos y retos educativos que se presenten.

Asimismo, se acepta el aporte de Aguirre (2022) donde indica el clima organizacional resulta de la práctica de buenas relaciones por parte de los trabajadores de una organización, por ende, es importante que las entidades busquen propiciar la motivación, el desenvolvimiento de habilidades sociales y trabajo en equipo con el propósito de que todos los colaboradores dispongan de liderazgo y compromiso institucional para así favorecer la comunicación organizacional, se mejore la interacción y se concreten los objetivos planteados por la empresa (Aguirre, 2022).

En investigación, por objetivo general se estableció determinar la relación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022; se tomó como base la Teoría clásica de la administración por Henry Fayol, donde se estableció que la gestión se encuentra en la autoridad de los directivos para orientar adecuadamente a los colaboradores de una empresa hacia el cumplimiento de sus funciones, garantizando eficiencia en cada uno de los involucrados en organización (Raymond, 2018).

Como principales hallazgos se identificó que la gestión por competencias presenta una relación significativa con el clima organizacional; de lo que se resalta que a medida la primera variable presente mejoras la segunda variable también presentará mejora significativa en su comportamiento; de lo cual se puede llegar a interpretar que al mejorar la gestión por competencias de los docentes de una institución educativa de Ate Vitarte en Lima conllevará a que exista un mejor clima laboral en la entidad.

Es así como se contrasta similitud con los resultados de Filipinas, Dadalón et al. (2018) quienes indicaron que existe una fuerte relación significativa entre el clima organizacional y las competencias de gestión de los profesionales reflejados en las puntuación de significancia de 0,000 y la relación de 0,784, resaltando de esta forma que es sumamente importante mejorar el clima organizacional dentro de las organizaciones porque éste reflejará un mayor desempeño docente y fortalecimiento de las competencias de gestión de los profesionales favoreciendo directamente al desarrollo de una educación de calidad.

Asimismo, se encontró similitud con los resultados Sagredo y Castelló (2019) donde los autores identificaron una correlación positiva ($r=0,763$) y significativa entre la gestión por competencias y el clima organizacional, ambos con un nivel de significancia igual a 0,000. Es de esta forma cómo se indica que los profesionales docentes al disponer de una adecuada gestión directiva donde se promueva la motivación de los profesionales lograrán que los docentes fortalezcan su compromiso con la institución y la educación que brinden a sus estudiantes.

Además, se coincide con los resultados de Ramírez (2021) pues el autor señaló que existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el clima organizacional, representado bajo un Rho de Spearman de 0,512 y una significancia menor a 0,05, de manera similar entre las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación de la gestión pedagógica se encontró una relación significativa moderada con el clima organizacional. concluyó que, la institución educativa al gozar de una idónea gestión por competencias conllevará a fortalecer el clima organizacional en los profesionales.

Como objetivo específico 1 se buscó establecer la relación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022, en las competencia intelectuales

para Chaparro (2022), permite que los colaboradores vayan adquiriendo conocimientos por medio del aprendizaje y las experiencias laborales, además, las competencias intelectuales representa el acervo del conocimiento, entendimiento y raciocinio del colaborador para tomar las mejores decisiones en el momento oportuno y tomar la iniciativa en la gestión.

Como hallazgos se identificó que la competencia intelectual presenta una relación significativa con el clima organizacional; de lo cual se puede llegar a interpretar que a medida que la competencia intelectual de los docentes de una institución educativa de Ate Vitarte en Lima se mejore conllevará a que exista un mejor clima organizacional en la entidad.

Es así como se encuentra similitud con los resultados de Selivanova et al. (2020) quienes señalaron que la aplicabilidad práctica y el efecto positivo de las estrategias pedagógicas favorecen a la calidad de la educación, pues es sumamente importante que los docentes dispongan de conocimientos y gestión pedagógica para intercambiar el conocimiento ya que todo ello será útil para la implementación de procesos innovadores en las instituciones educativas.

De esta manera se encuentra similitud con los resultados de Budiyo et al. (2020) donde los autores señalaron que existe una influencia positiva y se manifiesta de forma significativa entre la supervisión de los directivos con el desempeño docente, de igual forma se destacó que prevalece una influencia positiva ($r=6,11$) y de carácter significativo ($0,000$) entre el clima organizacional y el desempeño, indicando que si se potencializa y mejora la supervisión directiva y el clima organizacional conllevará a que exista un mayor compromiso y desempeño de las actividades pedagógicas, por ello es sumamente importante que la gestión directiva sean los principales actores de desarrollar un buen ambiente laboral para que así el clima organizacional se ha desarrollado eficazmente, conllevando a desarrollar un mayor compromiso por parte de los profesionales para con la educación que ofrezcan dentro de la institución en beneficio de los estudiantes.

De igual manera se encuentra similitud con los resultados de Aragón (2021) donde se determinó que la gestión por competencias influye de forma significativa en el clima organizacional, es decir, si se mejora la gestión por competencias de los directivos y toda la plana docente conllevará a disponer de un mejor clima

organizacional, donde los docentes presentarán mayor compromiso con la educación.

Se identificó similitud con los resultados de Tineo et al. (2021) quienes presentaron que la cultura organizacional presenta una relación significativa con la gestión pedagógica, determinando que al trabajar en equipo enfocados en una adecuada gestión por competencias logrará que todos los actores de la institución puedan orientar cada una de sus acciones al aprendizaje y mejora continua en la Calidad Educativa, favoreciendo directamente a la creación de una óptima cultura organizacional donde se respeten los valores costumbres y creencias de todo el personal docente y de los estudiantes, creando de esta forma un ambiente colaborativo y altamente participativo.

Se encuentra diferencias con los resultados de Mejía (2020) quien identificó que existe una moderada relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica, representado bajo una puntuación de Rho de 0,360 y un nivel de significancia de 0,000; llegó a la conclusión que en una institución educativa al existir un buen clima organizacional generará que la gestión por competencias sea eficaz, favoreciendo de manera directa a la educación.

Como objetivo específico 2 se buscó establecer la relación entre las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022; donde Chaparro (2022) establece que las competencias personales son el grupo de ocupaciones que están alineadas a la mejora y el desarrollo de las capacidades primordiales del colaborador de tal manera que sean expertos en asegurar la efectividad de las actividades.

Como hallazgos se identificó que las competencias personales presentan una relación significativa con el clima organizacional; de lo cual se puede llegar a interpretar que a medida que las competencias personales de los docentes de una institución educativa de Ate Vitarte en Lima se mejore conllevará a que exista un mejor clima laboral en la entidad.

Se coincide con los resultados de Rivas (2021) quien señaló que la gestión por competencias y el clima organizacional presentaron una relación significativa, esta fue detallada con la puntuación de $r=0,701$ y una significancia igual a 0,000; de esta manera el autor indica que si en las instituciones educativas se mejora la gestión por competencias (competencias personales, intelectuales y tecnológicas)

esto reflejará un mejor clima organizacional y viceversa, conllevando a que los actores educativos puedan mejorar la toma de decisiones y con ello ofrecer un servicio educativo de calidad. Además, discrepa con los resultados de Suharti et al. (2018), pues mostró como resultados que la orientación al cambio al igual que sus dimensiones presentaron una fuerte relación entre las variables ($r=0,847$) y esta relación también fue significativa ($p=0,000$).

Se acepta el aporte de Aguirre (2022), quien indicó que el clima organizacional es el resultado de la práctica de buenas relaciones entre los miembros de una organización, por ende, es importante que las entidades busquen propiciar la motivación, de desarrollo de habilidades sociales y trabajo en equipo con el propósito de que todos los colaboradores dispongan de liderazgo y compromiso institucional para así favorecer la comunicación organizacional.

Como objetivo específico 3 se buscó establecer la relación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022, por lo que se consideró el aporte de Chaparro (2022) quien señala que las competencias tecnológicas se hace énfasis en el uso y la gestión de la tecnología de la información para fortalecer las capacidades del colaborador en esta era digital, por ello, los directivos tienen que disponer de esta competencia para asegurar que la información que desarrollen sea accesible y pueda utilizarse en cualquier momento.

Como hallazgos se identificó que las competencias tecnológicas presentan una relación significativa con el clima organizacional; de lo cual se puede llegar a interpretar que a medida que las competencias tecnológicas de los docentes de una institución educativa de Ate Vitarte en Lima se mejore conlleva a que exista un mejor clima laboral en la entidad. Es así como se acepta el aporte de Gomez y Noroña (2020), quien estableció que la gestión por competencias radica en la capacidad que presenta una empresa para poder identificar las habilidades resaltantes y claves que posee un colaborador para desarrollar ciertas actividades buscando continuamente que éstas se relacionen con desempeño objetivo, esta gestión contribuye fortalecer dentro de la entidad una mayor competitividad tecnológica y disponer de personal motivado y capacitado, a que se pueda alinear el comportamiento del colaborador hacia el cumplimiento de objetivos (Gomez y Noroña, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022 reflejan una relación significativa ($p=0,00$); de acuerdo con la puntuación de Rho de Spearman de 0,934, se estableció que la relación es positiva muy fuerte, permitiendo indicar que a medida que la gestión por competencias mejore generará que el clima organizacional refleje mejoras significativas en su comportamiento.
2. Se estableció que las competencias intelectuales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa, 2022 reflejan una relación significativa ($p=0,00$); de acuerdo con la puntuación de Rho de Spearman de $r=0,853$, se obtuvo que la relación es positiva fuerte, permitiendo indicar que a medida que las competencias intelectuales mejoren generará que el clima organizacional refleje mejoras significativas en su comportamiento.
3. Se determinó que las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa, reflejan una relación significativa ($p=0,00$); de acuerdo con la puntuación de Rho de Spearman de $r=0,861$, se obtuvo que la relación es positiva fuerte, permitiendo indicar que a medida que las competencias personales mejoren generará que el clima organizacional refleje mejoras significativas en su comportamiento.
4. Se estableció que las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada, reflejan una relación significativa ($p=0,00$); de acuerdo con la puntuación de Rho de Spearman de $r=0,947$, se obtuvo que la relación es positiva muy fuerte, permitiendo indicar que a medida que las competencias tecnológicas mejoren generará que el clima organizacional refleje mejoras significativas en su comportamiento.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de una institución educativa en Ate Vitarte que diseñen un plan de gestión por competencias en toda la entidad donde participe todo el personal académico considerando a los profesionales de alta gerencia hasta los docentes en general, para que de esta manera se desarrolle una educación de calidad.
2. A los directivos, es de recomendación que se realicen capacitaciones continuas al profesional docente concerniente al fortalecimiento de sus conocimientos cognitivos, favoreciendo directamente las funciones didácticas y pedagógicas del profesional para desarrollar funciones académicas que mejoren el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
3. Se recomienda a toda la comunidad educativa ser partícipes de actividades de integración donde se promueva el desenvolvimiento de un trabajo colaborativo entre el área directiva y los docentes y se planteen incentivos para el reconocimiento de los esfuerzos de los profesionales lo que conllevará a que se cuente con un buen clima organizacional que ayudará a que el personal se oriente a concretar los objetivos institucionales.
4. A los docentes se les recomienda participar continuamente en las capacitaciones que realiza el MINEDU a los docentes concerniente al uso de herramientas tecnológicas, para que con ello mejore su interacción educativa entre sus colegas, directivos y estudiantes favoreciendo de forma directa el desarrollo de procesos educativos que buscan la innovación y se potencialice la atención e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Andreeva, L. E. (2018). Competency-Based Management in a System of Sustainable Development of Banks, Financial and Technology Companies. *Emerald Publishing Limited, Bingley, 100*, 49-59. doi:<https://doi.org/10.1108/S1569-375920180000100007>
- Aragón, T. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021*. Cusco: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68948>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoque Consulting E.I.R.L. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bakanova, A., & Nikolaevich, A. (2020). The method of the best performer selection based on a competency-based approach. *SHS Web of Conference*, 89. doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/20208903004>
- Benavides, M. (2022). Educación superior en Iberoamérica: impactos de los sistemas de aseguramiento de la calidad y desafíos de la pandemia. *Revista Iberoamericana de Educación*, 88(1), 9-13. <https://rieoei.org/RIE/article/view/5052/4412>
- Bergmann, H., Geissler, M., Hundt, C., & Grave, B. (2018). The climate for entrepreneurship at higher education institutions. *Research Policy*, 47(4), 700 - 716. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.018>
- Bonifacio, C. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/748e59a5-9bf0-4c39-8547-b53851741a91>

- Budiyono, M., Bukaman, L., & Happy, F. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(II), 1/16. <https://osf.io/4u6jh>
- Caneils, M., & Baaten, S. (2019). How a Learning-Oriented Organizational Climate is Linked to Different Proactive Behaviors: The Role of Employee Resilience. *Social Indicators Research*(143), 561–577. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1996-y>
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (19 de diciembre de 2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 132-149. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/457/609
- Cejas, A. (2020). Gestión Educativa. *Integra Educativa*, II(3), 215-231. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rii/rii/v2n3/n03a10.pdf>
- Chaparro, L. (2022). *Gestión por competencias y proceso de modernización en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Lambayeque - 2022*. Lambayeque: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96722>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. Lima: Publicaciones del CONCYTEC. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Dadalón, J., Diano, L., Barmino, M., Halayama, R., Miyagui, M., & Matsuka, Y. (2018). El clima organizacional, el desempeño de los docentes y las competencias de gestión de una escuela rural filipina. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 248-265. <https://eric.ed.gov/?id=ED581405>

- Davies, E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Díaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R., & Analís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Journal CIM*, 8(1), 633-640. <https://acortar.link/V021NF>
- Ezhov, S., Levina, I., Mizonova, O., Ukolova, L., Kuznetsova, M., Eniashina, N., & Bezborodova, L. (2019). Pedagogical management of the quality of training for a physical culture specialist in higher school: An expectation approach to the problem. *Journal of Human Sport and Exercise*, 5(14). doi:10.14198/jhse.2019.14.Proc5.51
- Gomez, M., & Noroña, M. (2020). A Competency-Based Management Approach to Employee Training & Development: A Strategic Business Unit Case for Mergers and Acquisition. *IEOM Society International*, 1-12.
- Hammond, D. (2019). The legacy of Ludwig von Bertalanffy and its relevance for our time. *Systems Research and Behavioral Science*, 36(3), 301-307. doi:<https://doi.org/10.1002/sres.2598>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Isatayeva, G., Arzymbetova, S., Daiyrbekova, Shegenbayev, N., & Baibastshayeva, A. (2018). Pedagogical Management as the Theory and Practice of Management of Educational Process: Case Study of Kazakhstan. *Astra Salvensis - revista de istorie si cultura*, VI(12), 39-52. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=707963>
- Ledesma, M., Torres, F., & Sánchez, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 1(3), 1-18. <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/19/25>

- Mejía, P. (2020). *Clima organizacional y gestión pedagógica en la Escuela Militar de Chorrillos – 2020*. Chorrillos: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5947>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, Mou, W., & W, W. (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(1), 125.
 doi:<https://doi.org/10.3390/su11010125>
- Olkhovaya, T., Saitbaeva, E., Kriskovets, T., Chicova, I., Shinkaruk, V., & Gorbunova, V. (2018). Features of Pedagogical Management In The Information Society Conditions. *Modern Journal of Language Teaching Methods (MJLTM)*, 8(7), 38-46.
http://mjltm.org/files/site1/user_files_a9608a/admin-A-10-1-64-8781678.pdf
- Ramírez, E. (2021). *Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla - Callao*. Callao: Universidad César Vallejo.
 doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83212>
- Raymond, E. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41 - 52.
https://journals.seagullpublications.com/ijeer/assets/paper/IJ0320190910/f_IJ0320190910.pdf
- Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071926>
- Sadullah, S. (2022). Organizational climate: from literature review to agenda ahead. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 9(1), 44-62.
 doi:<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i1.2022.1107>

- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-25. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Selivanova, E., Yarychev, N., & Ilyasov, D. (2020). Pedagogical strategy for developing teachers' psychological readiness to exchange knowledge. *Universidad Estatal de Chechenia*. doi:<https://dx.doi.org/10.21125/inted.2020.0663>
- Sudjardo, S. (2019). Relationships between Organizational Climate and Organizational Commitment: A Literature Review in the Asian Context. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 3(5), 167-171. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/15195>
- Suharti, D., Sani, M., & Ghavifekr, S. (2018). Change orientation and organizational climate: Experience from Malaysian Primary schools. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2). doi:<https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.5>
- Tineo, Y., Casa, M., & Huanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa. *Educación y sociedad*, 19(1), 153-169. https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Huanca-Arohuanca-2/publication/348339661_Gestion_pedagogica_y_cultura_organizacional_en_la_Institucion_Educativa_Andres_Bello_de_Yunguyo_Peru/links/5ff8d79092851c13fefb2572/Gestion-pedagogica-y-cultura-organizaci
- UNESCO. (2021). Tres décadas de investigación en educación superior en América Latina y el Caribe: pasado, presente y futuro. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 33(1), 1-439. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/44/73>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

- Vásquez, J. (30 de diciembre de 2020). LA gestión educativa en el aprendizaje escolar. *Acta educativa*, 2(1), 1-2.
<https://revista.universidadabierta.edu.mx/2020/12/30/la-gestion-educativa-en-el-aprendizaje-escolar/>
- Yovera, j. (2020). La gestión educativa universitaria venezolana: un planteamiento desde la acción transcompleja. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(3).
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3328/4553>
- Zamora, R., Díaz, R., & Rivera, J. (2022). La gestión pedagógica de calidad mediante una revisión sistemática internacional. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 2(1), 1-10.
[doi:https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i1.22673](https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i1.22673)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Justificación	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel / diseño	Técnica / instrumento
<p>Formulación del problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022</p>	<p>H₁: la gestión por competencias se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.</p>	<p>En lo referente a la justificación práctica del estudio, se destaca que la gestión por competencias tiene por finalidad desenvolver procesos y actividades educativas comprometidos con el desarrollo de una educación de calidad que disponga de mayor cobertura y efectividad, de igual forma, se busca mejorar el ambiente laboral de los profesionales y que éstos se encuentren comprometidos e involucrados con el aprendizaje de los estudiantes. En lo referente a la justificación metodológica, sí destaca el desarrollo de un estudio correlacional que se efectuaron a las variables de gestión por competencias y clima organizacional, mientras que la justificación teórica consiste en el análisis que se realizó a las variables desde Partiendo de aportes teóricos para que se mejore el conocimiento y comprensión del desarrollo del estudio.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión por competencias</p>	<p>Población: 50 docentes</p> <p>Muestra: 50 docentes</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Estadística inferencial</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre las competencias intelectuales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022</p> <p>Establecer la relación entre las competencias personales y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022</p> <p>Establecer la relación entre las competencias tecnológicas y el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.</p>	<p>H₀: la gestión por competencias no se relaciona significativamente con el clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022.</p>		<p>Variable 2:</p> <p>Clima organizacional</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica instrumento
Variable 1: Gestión por competencias	Ezhov et al. (2019) establece que la gestión por competencias representa un proceso de cambio y formación de expectativas profesionales, conformada por las expectativas profesionales encaminadas en el fortalecimiento de las competencias docentes, al mismo tiempo ayuda a que los gestores educativos dispongan de un mayor dominio de los procesos de gestión para lograr los objetivos institucionales.	La gestión de competencias hace énfasis en las habilidades y aptitudes que posee el colaborador para alcanzar los objetivos, destacando las competencias intelectuales, personales y tecnológicas.	Competencias intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias y experiencia laboral - Iniciativas a planes de acción - experiencia y conocimientos 	Ordinal	Encuesta / cuestionario
			Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos - Resolución de conflictos - Motivación laboral - Participación - Responsabilidad laboral 		
			Competencias tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de los recursos tecnológicos - Uso de la tecnología 		
Variable 2: Clima organizacional	Moslehpour et al. (2019), destacan que el clima organizacional está formado por el conjunto de conceptos, percepciones y sentimientos que los colaboradores comparten favoreciendo a que se desenvuelva un ambiente laboral positivo, sin embargo, al existir ausencia de un clima organizacional puede que la relación interpersonal de los colaboradores se vuelva negativa lo que limitará cumplir los objetivos y afectará el desempeño del profesional.	El clima organizacional se destaca por las percepciones que dispone el colaborador en un ambiente laboral, destacando que las principales características que muestra un colaborador para un buen clima laboral es el liderazgo, la motivación, comunicación activa y mantener adecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza, seguridad y capacitación por parte de los directivos. - Asesoramiento y trabajo en equipo - Respeto y oportunidad de crecimiento. - Desempeño y satisfacción 		
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Orgullo y satisfacción de pertenecer - Reconocimiento por cumplir objetivos - Compromiso - Metodología innovadora 		
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Propuestas de directivos - Comunicación asertiva - Diálogo - Intercambio 		
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene buena relación - Involucramiento en los cambios e innovación - Reconocen iniciativas - Cooperación 		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de gestión por competencias

Indicaciones: Marque con una (x) la respuesta que se ajusta a la percepción que usted muestra frente a los siguientes ítems, considerando el siguiente cuadro de valorización:

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

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: competencias intelectuales					
1	Considera usted que cumple con las competencias necesarias para desarrollar eficientemente los roles que emana ser un docente.					
2	Considera que usted dispone de la experiencia necesaria para tomar decisiones que se encuentren relacionadas con su área de trabajo.					
3	Considera que usted dispone de iniciativa para efectuar planes de acción que permitan mitigar las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.					
4	Usted dispone de una postura abierta y flexible al momento de identificar un problema en su entorno laboral.					
5	Considera que usted brinda soluciones inteligentes de acuerdo con la experiencia, conocimientos y competencias profesionales frente a un problema.					
	Dimensión 2: competencias personales					

6	Usted por lo general orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa.					
7	Considera usted que los conflictos que se presentan dentro de la institución educativa pueden ser mejorados.					
8	Usted considera que cuenta con la motivación necesaria para efectuar sus funciones acordes a su perfil profesional exigido por la institución educativa.					
9	Usted considera que sería importante su participación en el desarrollo y crecimiento de la institución educativa.					
10	Usted estaría dispuesto a asumir con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones					
	Dimensión 3: competencias tecnológicas					
11	Usted utiliza herramientas informáticas para desarrollar sus actividades académicas.					
12	Usted se apoya en los recursos tecnológicos para brindar soluciones oportunas frente a problemas identificados.					
13	Usted hace uso de las herramientas tecnológicas para desarrollar sus actividades académicas con el propósito de alcanzar mejores resultados.					
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar correctamente nuevo software y equipos tecnológicos que ofrezca la institución educativa.					
15	Considera que usted se apoya en la tecnología para mejorar la toma de decisiones enfocadas en el fortalecimiento de la Calidad Educativa					

Instrumento de clima organizacional

Indicaciones: Marque con una (x) la respuesta que se ajusta a la percepción que usted muestra frente a los siguientes ítems, considerando el siguiente cuadro de valorización:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Liderazgo					
1	Los directivos se preocupan porque los docentes pueden desarrollar eficientemente las actividades que se les asignan.					
2	Los directivos se preocupan por capacitar a los docentes para que de esta manera desarrollen eficientemente sus actividades laborales.					
3	Dispone usted con asesoramiento por parte de los directivos para efectuar sus trabajos en equipo y concretar los objetivos institucionales.					
4	Observa usted eficiencia dinamismo y productividad por parte de los directivos.					
5	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar sus actividades de forma excelente					
	Dimensión 2: Comunicación					
6	Institución existe un intercambio de información entre los directivos y el personal docente.					
7	Considera que la institución educativa se oculta información.					
8	Usted considera que presenta iniciativa en las actividades que desempeña en la institución.					

9	Usted muestra interés por crear mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.					
10	Se fomenta en la institución educativa la cooperación entre colegas.					
	Dimensión 3: Motivación					
11	Usted se siente motivado y feliz al llegar a la institución educativa.					
12	Usted considera que los directivos motivan a todo el personal a realizar nuevas actividades educativas para con sus estudiantes.					
13	Institución se premian a los docentes que innovan en metodologías para mejorar la enseñanza al estudiante.					
14	Usted se encuentra satisfecho y motivado con las remuneraciones que percibe.					
15	Usted considera que los directivos se esfuerzan por crear un ambiente laboral agradable.					
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales					
16	Usted se encuentra comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.					
17	Usted mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.					
18	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo					
19	En la institución la toma de decisiones se realiza en conjunto con toda la plana directiva y docente.					
20	Muestra interés por mantener buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo.					

Anexo 4. Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Experto 1:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias intelectuales								
1	Considera usted que cumple con las competencias necesarias para desarrollar eficientemente los roles que emana ser un docente.	X		X		X		
2	Considera que usted dispone de la experiencia necesaria para tomar decisiones que se encuentren relacionadas con su área de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que usted dispone de iniciativa para efectuar planes de acción que permitan mitigar las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.	X		X		X		
4	Usted dispone de una postura abierta y flexible al momento de identificar un problema en su entorno laboral.	X		X		X		
5	Considera que usted brinda soluciones inteligentes de acuerdo con la experiencia, conocimientos y competencias profesionales frente a un problema.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias personales								
6	Usted por lo general orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
7	Considera usted que los conflictos que se presentan dentro de la institución educativa pueden ser mejorados.	X		X		X		
8	Usted considera que cuenta con la motivación necesaria para efectuar sus funciones acordes a su perfil profesional exigido por la institución educativa.	X		X		X		
9	Usted considera que sería importante su participación en el desarrollo y crecimiento de la institución educativa.	X		X		X		
10	Usted estaría dispuesto a asumir con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Competencias tecnológicas	Si	No	Si	No	Si	No
11	Usted utiliza herramientas informáticas para desarrollar sus actividades académicas.	X		X		X	
12	Usted se apoya en los recursos tecnológicos para brindar soluciones oportunas frente a problemas identificados.	X		X		X	
13	Usted hace uso de las herramientas tecnológicas para desarrollar sus actividades académicas con el propósito de alcanzar mejores resultados.	X		X		X	
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar correctamente nuevo software y equipos tecnológicos que ofrezca la institución educativa.	X		X		X	
15	Considera que usted se apoya en la tecnología para mejorar la toma de decisiones enfocadas en el fortalecimiento de la Calidad Educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edelmina Luciana Irigoín Mendoza **DNI:** 33593161

Especialidad del validador: Especialidad en educación y problemas de aprendizaje – Magister en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los directivos se preocupan porque los docentes pueden desarrollar eficientemente las actividades que se les asignan.	X		X		X		
2	Los directivos se preocupan por capacitar a los docentes para que de esta manera desarrollen eficientemente sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Dispone usted con asesoramiento por parte de los directivos para efectuar sus trabajos en equipo y concretar los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Observa usted eficiencia dinamismo y productividad por parte de los directivos.	X		X		X		
5	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar sus actividades de forma excelente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Institución existe un intercambio de información entre los directivos y el personal docente.	X		X		X		
7	Considera que la institución educativa se oculta información.	X		X		X		
8	Usted considera que presenta iniciativa en las actividades que desempeña en la institución.	X		X		X		
9	Usted muestra interés por crear mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.	X		X		X		
10	Se fomenta en la institución educativa la cooperación entre colegas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted se siente motivado y feliz al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
12	Usted considera que los directivos motivan a todo el personal a realizar nuevas actividades educativas para con sus estudiantes.	X		X		X		

13	Institución se premia a los docentes que innovan en metodologías para mejorar la enseñanza al estudiante.	X		X		X		
14	Usted se encuentra satisfecho y motivado con las remuneraciones que percibe.	X		X		X		
15	Usted considera que los directivos se esfuerzan por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted se encuentra comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.	X		X		X		
17	Usted mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
19	En la institución la toma de decisiones se realiza en conjunto con toda la plana directiva y docente.	X		X		X		
20	Muestra interés por mantener buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edelmina Luciana Irigoín Mendoza DNI: 33593161

Especialidad del validador: Especialidad en educación y problemas de aprendizaje – Magister en Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

12 de octubre del 2022.



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **IRIGOIN MENDOZA**
Nombres **EDELMINA LUCIANA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33593161**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/2014**
Resolución/Acta **0583-2014-UCV**
Diploma **A1669544**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000727404

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 19:48:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Experto 2:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias intelectuales								
1	Considera usted que cumple con las competencias necesarias para desarrollar eficientemente los roles que emana ser un docente.	X		X		X		
2	Considera que usted dispone de la experiencia necesaria para tomar decisiones que se encuentren relacionadas con su área de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que usted dispone de iniciativa para efectuar planes de acción que permitan mitigar las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.	X		X		X		
4	Usted dispone de una postura abierta y flexible al momento de identificar un problema en su entorno laboral.	X		X		X		
5	Considera que usted brinda soluciones inteligentes de acuerdo con la experiencia, conocimientos y competencias profesionales frente a un problema.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias personales								
6	Usted por lo general orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
7	Considera usted que los conflictos que se presentan dentro de la institución educativa pueden ser mejorados.	X		X		X		
8	Usted considera que cuenta con la motivación necesaria para efectuar sus funciones acordes a su perfil profesional exigido por la institución educativa.	X		X		X		
9	Usted considera que sería importante su participación en el desarrollo y crecimiento de la institución educativa.	X		X		X		
10	Usted estaría dispuesto a asumir con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Competencias tecnológicas		Si	No	Si	No	Si	No
11	Usted utiliza herramientas informáticas para desarrollar sus actividades académicas.	X		X		X	
12	Usted se apoya en los recursos tecnológicos para brindar soluciones oportunas frente a problemas identificados.	X		X		X	
13	Usted hace uso de las herramientas tecnológicas para desarrollar sus actividades académicas con el propósito de alcanzar mejores resultados.	X		X		X	
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar correctamente nuevo software y equipos tecnológicos que ofrezca la institución educativa.	X		X		X	
15	Considera que usted se apoya en la tecnología para mejorar la toma de decisiones enfocadas en el fortalecimiento de la Calidad Educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Torres Calle, Lili Magali

DNI: 40527954

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

11 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los directivos se preocupan porque los docentes pueden desarrollar eficientemente las actividades que se les asignan.	X		X		X		
2	Los directivos se preocupan por capacitar a los docentes para que de esta manera desarrollen eficientemente sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Dispone usted con asesoramiento por parte de los directivos para efectuar sus trabajos en equipo y concretar los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Observa usted eficiencia dinamismo y productividad por parte de los directivos.	X		X		X		
5	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar sus actividades de forma excelente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Institución existe un intercambio de información entre los directivos y el personal docente.	X		X		X		
7	Considera que la institución educativa se oculta información.	X		X		X		
8	Usted considera que presenta iniciativa en las actividades que desempeña en la institución.	X		X		X		
9	Usted muestra interés por crear mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.	X		X		X		
10	Se fomenta en la institución educativa la cooperación entre colegas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted se siente motivado y feliz al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
12	Usted considera que los directivos motivan a todo el personal a realizar nuevas actividades educativas para con sus estudiantes.	X		X		X		

13	Institución se premia a los docentes que innovan en metodologías para mejorar la enseñanza al estudiante.	X		X		X		
14	Usted se encuentra satisfecho y motivado con las remuneraciones que percibe.	X		X		X		
15	Usted considera que los directivos se esfuerzan por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted se encuentra comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.	X		X		X		
17	Usted mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
19	En la institución la toma de decisiones se realiza en conjunto con toda la plana directiva y docente.	X		X		X		
20	Muestra interés por mantener buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Torres Calle, Lili Magali

DNI: 40527954

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

11 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TORRES CALLE**
Nombres **LILI MAGALI**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40527954**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/2014**
Resolución/Acta **0583-2014-UCV**
Diploma **A1669598**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000727408

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 19:51:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Experto 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias intelectuales								
1	Considera usted que cumple con las competencias necesarias para desarrollar eficientemente los roles que emana ser un docente.	X		X		X		
2	Considera que usted dispone de la experiencia necesaria para tomar decisiones que se encuentren relacionadas con su área de trabajo.	X		X		X		
3	Considera que usted dispone de iniciativa para efectuar planes de acción que permitan mitigar las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.	X		X		X		
4	Usted dispone de una postura abierta y flexible al momento de identificar un problema en su entorno laboral.	X		X		X		
5	Considera que usted brinda soluciones inteligentes de acuerdo con la experiencia, conocimientos y competencias profesionales frente a un problema.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias personales								
6	Usted por lo general orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa.	X		X		X		
7	Considera usted que los conflictos que se presentan dentro de la institución educativa pueden ser mejorados.	X		X		X		
8	Usted considera que cuenta con la motivación necesaria para efectuar sus funciones acordes a su perfil profesional exigido por la institución educativa.	X		X		X		
9	Usted considera que sería importante su participación en el desarrollo y crecimiento de la institución educativa.	X		X		X		
10	Usted estaría dispuesto a asumir con responsabilidad las consecuencias que generen sus acciones	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Competencias tecnológicas	Si	No	Si	No	Si	No
11	Usted utiliza herramientas informáticas para desarrollar sus actividades académicas.	X		X		X	
12	Usted se apoya en los recursos tecnológicos para brindar soluciones oportunas frente a problemas identificados.	X		X		X	
13	Usted hace uso de las herramientas tecnológicas para desarrollar sus actividades académicas con el propósito de alcanzar mejores resultados.	X		X		X	
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar correctamente nuevo software y equipos tecnológicos que ofrezca la institución educativa.	X		X		X	
15	Considera que usted se apoya en la tecnología para mejorar la toma de decisiones enfocadas en el fortalecimiento de la Calidad Educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Fernández Ventura, Jorge Luis

DNI: 16726036

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

13 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Los directivos se preocupan porque los docentes pueden desarrollar eficientemente las actividades que se les asignan.	X		X		X		
2	Los directivos se preocupan por capacitar a los docentes para que de esta manera desarrollen eficientemente sus actividades laborales.	X		X		X		
3	Dispone usted con asesoramiento por parte de los directivos para efectuar sus trabajos en equipo y concretar los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Observa usted eficiencia dinamismo y productividad por parte de los directivos.	X		X		X		
5	En la institución se motiva a los colaboradores a realizar sus actividades de forma excelente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Institución existe un intercambio de información entre los directivos y el personal docente.	X		X		X		
7	Considera que la institución educativa se oculta información.	X		X		X		
8	Usted considera que presenta iniciativa en las actividades que desempeña en la institución.	X		X		X		
9	Usted muestra interés por crear mantener y establecer relaciones personales con sus colegas.	X		X		X		
10	Se fomenta en la institución educativa la cooperación entre colegas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted se siente motivado y feliz al llegar a la institución educativa.	X		X		X		
12	Usted considera que los directivos motivan a todo el personal a realizar nuevas actividades educativas para con sus estudiantes.	X		X		X		

13	Institución se premian a los docentes que innovan en metodologías para mejorar la enseñanza al estudiante.	X		X		X		
14	Usted se encuentra satisfecho y motivado con las remuneraciones que percibe.	X		X		X		
15	Usted considera que los directivos se esfuerzan por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Usted se encuentra comprometido con los resultados obtenidos trabajando en equipo.	X		X		X		
17	Usted mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
19	En la institución la toma de decisiones se realiza en conjunto con toda la plana directiva y docente.	X		X		X		
20	Muestra interés por mantener buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Fernández Ventura, Jorge Luis **DNI:** 16726036

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

13 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ VENTURA**
Nombres **JORGE LUIS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16726036**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149291**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **31/01/2022**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000727407

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 19:50:0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Base de datos de la variable gestión por competencias

Docente	Dimensión 1: Competencias intelectuales					Dimensión 2: Competencias personales					Dimensión 3: Competencias tecnológicas				
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15
1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3
2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5
3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5
4	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	3
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
6	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5
7	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2
8	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5
9	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1
10	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4

Alfa de Cronbach de la prueba piloto de gestión por competencias

→ Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,964	15	

En el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach realizada a los datos que fueron obtenidos mediante la aplicación de la prueba piloto a 10 docentes se obtuvo una puntuación de 0,964, lo que determina que la información obtenida tiene coherencia y consistencia interna; por lo tanto, el instrumento de gestión por competencias es confiable.

Base de datos de la variable clima organizacional

Docente	Dimensión 1: Liderazgo					Dimensión 2: Motivación					Dimensión 3: Comunicación					Dimensión 4: Relaciones interpersonales				
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20
1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2
2	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3
3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
6	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4
7	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	3	3	2	1	2
8	3	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	5	4	5
9	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2
10	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4

Alfa de Cronbach de la prueba piloto de clima organizacional

➔ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	20

En el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach realizada a los datos que fueron obtenidos mediante la aplicación de la prueba piloto a 10 docentes se obtuvo una puntuación de 0,972, lo que determina que la información obtenida tiene coherencia y consistencia interna; por lo tanto, el instrumento de clima organizacional es confiable.

Anexo 6. Permiso de la institución

I.E.P. "MAHATMA GANDHI"

UGEL 06 – ATE VITARTE

Ate, 09 de Noviembre del 2022

AUTORIZACIÓN

La Directora de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR MI PEQUEÑO "MAHATMA GANDHI" del nivel Inicial - Primaria de educación básica regular; que suscribe:

Autoriza a la **Srta. Rosario Crispín Ulloa** estudiante del programa académico de maestría en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con D.N.I. N° 10510543 a realizar el trabajo de investigación "**Gestión por competencias y clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022**" según la carta presentada por la Universidad César Vallejo.

Es propicia la ocasión para reiterarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Dir. Rita Zavala Brañez

Directora de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR
Mi pequeño "MAHATMA GANDHI"

CALLE 1° DE MAYO MZ 11 LT 10
SAN GREGORIO
TELF. 351-2315



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN RAMOS LUIS DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión por competencias y clima organizacional en docentes de primaria de una institución educativa privada de Lima, 2022", cuyo autor es CRISPIN ULLOA ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN RAMOS LUIS DANIEL DNI: 40623464 ORCID: 0000-0002-8244-5390	Firmado electrónicamente por: MORAMOSL el 07- 01-2023 11:55:12

Código documento Trilce: TRI - 0512256