



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del clima institucional y la competencia laboral del
personal de la Senaju, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Alvarez Ramos, Eliana Gladys (ORCID: 0000-0003-0769-1759)

ASESOR:

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional en el esfuerzo por seguir avanzando en mi desarrollo profesional

Agradecimiento

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas, a mi asesor Dr. Freddy Ochoa por su paciencia, motivación para el asesoramiento.

A mis apreciados colegas, sin quienes no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1. Criterios de inclusión	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	17
Validez del instrumento para medir la gestión del clima institucional	17
Tabla 2	17
Validez del instrumento para medir la competencia laboral	17
Tabla 3.....	17
<i>Estadística de fiabilidad de gestión del clima institucional.....</i>	<i>17</i>
Tabla 4	18
Estadística de fiabilidad de competencia laboral	18
<i>Tabla 5:.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla de frecuencias de gestión de clima institucional</i>	<i>19</i>
Tabla 6:.....	20
Tabla de frecuencia de competencia laboral.....	20
Tabla 7:.....	21
<i>Prueba de Rho de Spearman gestión de clima organizacional y competencia laboral.....</i>	<i>21</i>
Tabla 8:.....	22
Prueba de Rho Spearman entre la dimensión liderazgo y la variable competencia laboral	22
Tabla 9:.....	23
Prueba de Rho Spearman entre la dimensión planificación estratégica y la variable competencia laboral	23
<i>Tabla 10:.....</i>	<i>24</i>
<i>Prueba de Rho Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencia laboral</i>	<i>24</i>
Tabla 11:.....	25
Prueba de Rho Spearman entre la dimensión comunicación y la variable competencia laboral.....	25

Resumen

En la investigación titulada “Gestión del clima institucional y competencia laboral del personal de la Senaju, 2020, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

La presente investigación estuvo basada en un enfoque cuantitativo, básico de diseño no experimental de corte transversal, se tomó en cuenta una población de 50 personas a quienes se les aplicó la encuesta y dos cuestionarios de percepción, ambos cumplieron con los requisitos de confiabilidad y validez.

Los resultados mostraron del análisis estadístico realizado dan como resultado para el objetivo general que existe una relación entre gestión del clima laboral y competencia laboral (sig. Bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0,506). Por lo que, se concluye que existe relación entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal de Senaju del 2020.

Palabras Claves: gestión, clima institucional, competencia laboral.

Abstract

In the research entitled "Management of the institutional climate and labor competence of the SENAJU staff, 2020, the objective of this research is to determine the relationship that exists between the management of the institutional climate and the labor competence of the staff in the Senaju 2020.

The present research was based on a quantitative, basic approach of non-experimental cross-sectional design, a population of 50 people was taken into account to whom the survey and two perception questionnaires were applied, both met the reliability and validity requirements.

The results showed from the statistical analysis carried out give as a result for the general objective that there is a relationship between work environment management and work competence (sig. Bilateral = 0.000 <0.05; Rho = 0.506). Therefore, it is concluded that there is a relationship between the management of the institutional climate and the labor competence of the SENAJU staff in 2020.

Keywords: institutional climate, management, labor competence.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación busca relacionar la gestión del clima institucional y la competencia laboral, a fin de proponer recomendaciones para mejorar el discernimiento de los trabajadores en la institución, logrando la mejora del ambiente de trabajo, incrementa el buen trato de los jefes hacia los trabajadores. Asimismo, la relación del personal de la institución, alcanza a ser un parentesco o impedimento para desempeñarse laboralmente. Se observa dicha problemática en varias instituciones de países latinoamericanos, es el tema del fracaso, porque no saben crear un ambiente laboral apropiado, lo que es preocupante porque lleva al caos y no alcanza el nivel deseado y se convierte en un obstáculo en el desempeño y crea el desequilibrio en la organización. Asimismo, existen factores internos, donde no participa el personal en la planificación institucional, por falta de identidad, para asumir responsabilidades, como en el cumplimiento de acciones para el trabajo.

Hoy en día las instituciones realizan una serie de estrategias para generar una adecuada gestión de clima institucional, que permite al servidor desenvolverse en habilidades, conocimientos y relaciones interpersonales, quiere decir que el triunfo o decepción de las instituciones dependería de la situación laboral del personal. La problemática que se manifiesta en constantes dificultades organizativas, como, problemas entre grupos de personas que conforman para ejecutar responsabilidades determinadas, falta de carácter en la funcionalidad de comisiones conformadas por el personal. Las relaciones interpersonales entre colaboradores y directivos están un poco deterioradas por la ineffectividad de la forma de comunicación.

Situación que afecta negativamente a la gestión del clima institucional y como consecuencia a los objetivos institucionales, debido a que no alienta a mejorar la competencia laboral. El liderazgo es una parte importante que influye en los trabajadores, a veces perjudicando el clima institucional, porque incumple objetivos de la organización, generando situaciones de conflicto.

Por lo expuesto, la competencia laboral se refiere a las aptitudes del individuo, como la eficiencia, productividad, adaptabilidad, desempeño, autocontrol y valores. En la Senaju, se aprecia que el ambiente laboral no es el adecuado, y la gestión no contribuye al desenvolvimiento de los servidores, los elementos que intervienen son: ambientes de trabajo que no son adecuados, comunicación entre el personal de la organización no es fluida y se ha creado grupos de trabajos. Asimismo, la falta de autonomía del servidor para la toma de decisiones, muchas veces las disposiciones son tomadas por los directores, la falta de motivación a los servidores pues no existe reconocimiento cuando realizan un buen trabajo. Por tal motivo se considera conveniente analizar cómo está relacionada la gestión del clima institucional y la competencia laboral en los servidores de la Senaju.

Para un mejor transcurso de la investigación el problema general de la investigación se ha planteado de acuerdo a lo siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión del clima Institucional y la competencia laboral del personal de la Senaju 2020?, dando lugar a los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020?, ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020?, ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020?, ¿Qué relación existe entre la comunicación y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020?.

Justificación teórica, el planteamiento, prueba de hipótesis y las conclusiones que se alcanzaron en la presente investigación sirve como fuente de información para las futuras investigaciones, aportando alternativas de solución que mejoren la gestión del clima institucional, para un adecuado ambiente para los servidores, basado en una atmósfera motivada y positiva. Justificación práctica, esta investigación será necesaria porque aporta indagación sobre la situación actual del clima institucional y su relación con la competencia laboral, para así lograr el bienestar de los servidores. Justificación metodológica, los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos, que se emplearon en la investigación propone un estudio descriptivo correlacional, esto nos permitió mejorar las gestiones que brinda la institución para lograr la gestión del clima institucional

adecuado y óptimo. Justificación social, es la mejora de la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal de la SENAJU, para mejorar el desempeño del personal en beneficio de los jóvenes.

Para precisar los procesos a seguir se plantearon los siguientes objetivos: objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020, y los objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020, Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020, Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020, Determinar la relación que existe entre la comunicación y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral en la Senaju 2020, Asimismo, considerando los problemas específicos planteados se formularon las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el liderazgo con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020. Existe relación significativa entre la planificación estratégica con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020. Existe relación significativa entre la comunicación con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Cabrera y Mallaupoma (2014), en su investigación de maestría, concluyó que es de diseño no experimental, el muestreo fue probabilístico, obteniendo que el clima organizacional se relaciona directamente con la gestión institucional, planteando recomendaciones que favorezcan a mejorar el conocimiento de los trabajadores. Mancisidor (2016) como resultados de investigación de tipo descriptiva, determina la relación de la percepción entre el clima organizacional con los rasgos de temperamento de los trabajadores de una empresa, el estudio fue realizado a 80 personas y se determinó fomentar el trabajo dinámico entre los trabajadores, implementado programas de reconocimiento al mérito alcanzado. Baltazar y Chirinos (2014) en sus resultados de investigación sobre clima laboral, realizaron un estudio descriptivo de correlación y el clima laboral es percibido por mayor cantidad de personas como favorable, en menor cantidad como muy favorable y en baja cantidad como medianamente favorable. Sandoval (2015) en su investigación que es tipo no experimental descriptiva correlacional, en una institución educativa, concluyó que se determina una relación muy demostrativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

De acuerdo a Salazar (2016) en la eficacia administrativa, concluye que se debe hacer programas de formación en valores morales y crear el clima de transformaciones, para lograr la eficacia administrativa del personal. Asimismo, Rojas y Vílchez (2017) en su investigación doctoral de enfoque cuantitativo, concluyeron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una población de 50 servidores, durante la recolección de datos se aplicó la encuesta.

Gómez (2017), tuvo como resultados sobre su investigación, básica con nivel descriptivo con enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal, recolectando datos de 66 trabajadores, a través de la encuesta, determinando la confiabilidad y existiendo la relación positiva entre la gestión administrativa y el clima institucional. Vicente y Chávez (2019), Tacna, en su artículo Veritas Et Scientia, concluyó que las competencias laborales para gestión pública, que en la

actualidad las instituciones se vuelven más competitivas, las entidades tienen como razón fundamental prestar servicios a la comunidad, para lograr satisfacer las necesidades de la población. Por otro lado, Vicente (2019), encontró en su investigación competencias laborales, de tipo cuantitativa, no experimental, explica de qué manera las competencias laborales, afectan la productividad, con una muestra de 108 trabajadores, existiendo correlación positiva alta entre las competencias laborales y la productividad en la institución. Abanto y Infante (2018) tuvieron hallazgos sobre la competencia laboral, determinando el nivel de relación entre las competencias laborales y satisfacción laboral, investigación de diseño no experimental de tipo correlacional. Asimismo, Caycho (2020) en su investigación concluyó que las competencias profesionales tienen relación con las competencias laborales, su investigación es de diseño no experimental, deductivo correlacional. En el ámbito internacional, Montoya (2016) en su artículo concluyó que la percepción del clima organizacional es alta, determinando la relación de satisfacción laboral y clima organizacional, con un estudio cuantitativo correlacional, identificó antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes.

Quispe (2019) en su investigación de tipo descriptivo, de diseño no experimental, concluyó al determinar las características de las competencias laborales que poseen los trabajadores de una empresa, a fin de conocer y comprender los niveles de competencias laborales que poseen los trabajadores. Quispe (2018) en su investigación determinar la relación entre la gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas, se consideró de importancia la implementación del cuerpo directivo, a fin de elaborarse los proyectos de la institución. Por otro lado, De la Cruz (2018) en sus resultados de investigación de la Gestión Institucional, enfocado a un diseño no experimental correlacional, con una población de 219 personas, se refleja que en la calidad del servicio debe haber sugerencias para contribuir al bienestar de la sociedad, para continuar los procesos y resultados para llevar a una buena calidad del servicio. Según Hurtado (2017), en sus hallazgos de su investigación fue equilibrar y establecer si existe relación alguna entre los aspectos: la gestión institucional y la calidad de servicio, bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional de tendencia no experimental, con una muestra de 80 participantes.

Toro (2018), en su trabajo de investigación de clima institucional, concluyó que un nivel de gestión administrativa buena, resalta el nivel de clima institucional, los servidores deben desempeñar sus funciones eficaz y eficiente para lograr un objetivo estratégico. Kong (2015) en su investigación menciona que existe la relación entre gestión de recursos humanos y clima laboral de la agencia de compras, de diseño descriptivo correlacional, con una población de 60 colaboradores, siendo a mejor gestión en recursos humano mayor el clima laboral.

Lescano (2019), Argentina, en su investigación menciona que el desafío de la institución es proponerse a ser dinámico, concluyendo, asumir la responsabilidad, trabajar en equipo, para luego reflejarse en una mejor calidad de gestión. Por otro lado, Zans (2017) Nicaragua, en sus hallazgos concluyó que existe y evalúa la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, obteniendo como resultado que el clima organizacional es de optimismo, de euforia, entusiasmo, distanciamiento, por lo que es considerado desfavorablemente y favorable, se considera urgente motivar a las autoridades responsables para contribuir con el clima organizacional.

Zeta, Benites, Jiménez y Abanto (2020) en su artículo de la revista científica de la universidad de Cienfuegos, manifestaron que la satisfacción laboral es un ítem imprescindible y desarrollándose la investigación no experimental de diseño transversal explicativo, mostrando que el clima organizacional contribuye a generar la satisfacción laboral. Enríquez (2019), Ecuador, en sus resultados en la variable competencia laboral, recopiló información mediante un cuestionario, con el propósito de identificar sus conocimientos, habilidades y aptitudes, identificándose el desenvolvimiento de la aptitud humana en cada una de sus áreas. Vicente y Chavez (2020), en su Artículo Veritas Et Scientia, de acuerdo a la segunda variable competencias laborales, concluyó que actualmente las organizaciones se vuelven más competitivas, donde la capacidad de los servidores se vuelve más vulnerable.

Alles (2005), manifestó que existe características de personalidad, comportamientos exitosos en los puestos de trabajo, que puede tener diferentes características en las instituciones, cada organización tiene una estrategia, se clasifica en competencias cardinales, aquellas que deberán tener todos los

integrantes de la institución. Asimismo, Villafuerte (2017), dentro de los hallazgos encontrados, menciona como las competencias laborales influyen eficazmente en los trabajadores, porque ayuda en la gestión y gerencia pública, para que sea más competitiva en sus servicios optimizando su calidad y que los servidores estén mejor calificados profesionalmente con las diversas tecnologías.

Dentro de los resultados encontrados en su Artículo Universite d'Oran 2 Mohamed Ben Admed – Algérie, el desarrollo de las competencias en las lenguas extranjeras como nuevos requisitos para el desempeño profesional. Ortiz (2018) investigó la competencia laboral en el que busca estimular el proceso de aprendizaje, asimismo considera expectativas del personal para establecer un diagnóstico situacional que permita identificar los problemas, para corregir los aspectos necesarios. Remigio (2018) concluyó en su investigación, de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, no existe relación de dependencia entre el desempeño laboral y el clima del personal administrativo.

Concerniente a las teorías se puede mencionar que la definición de gestión de clima institucional, que los trabajadores se comprometen con su institución de acuerdo al ambiente laboral de la organización. Castillo Ericson (2019), publicó su artículo en la Revista Cubana de Salud Pública, concluyendo que el clima organizacional es un fenómeno requiriendo un cambio en el funcionamiento de la organización, considerando como características del entorno laboral, que son observadas por los trabajadores de las instituciones, formando el compromiso, desempeño y productividad del personal. Etkin, J. (2009) en sus resultados, refiere que existen instituciones que crecen en el contexto incierto y cambiante, manteniéndose eficaz, el potencial humano también requiere ambiente y condiciones. Asimismo, indica que los directivos buscan ser racionales en sus decisiones.

Sánchez y Rojas (2014) Madrid España, considera la definición que realiza una organización afectan significativamente el comportamiento de la persona y su desempeño laboral en una institución y en la actualidad se conoce que el triunfo o pérdida de una institución está determinado en gran parte por sus trabajadores, de acuerdo a su desempeño laboral. Domínguez, Ramírez y García (2013),

manifestaron que el clima organizacional son condiciones que relacionan con los valores y objetivos de una institución, para que la persona respalde un compromiso organizacional, de acuerdo al clima laboral que reciben las personas, incrementan su compromiso con la organización. Luthaus, Adrien, Gary, Carden y Plinio (2002), sostuvieron que la evaluación organizacional, desarrolla la perspectiva de las personas en una organización, significa que perfecciona el desempeño del empleado mediante incentivos o progreso en las capacidades, conocimientos y cualidades, esto permite a la organización descartar deficiencias en el desempeño, generando que los empleados sean más competitivos y adaptables al compromiso con la institución.

Pérez y Bustamante (2006), en su artículo de investigación y postgrado, clima organizacional y gerencia; indica que este artículo se publicó dando a conocer los diversos tipos de organización, cuyo éxito sería el desempeño del personal para determinar la calidad del clima organizacional. Asimismo, Mujica y Pérez (2007) sostuvo en su artículo describe a la gestión del clima organizacional como una acción, donde existe un consenso entre investigadores, este indicador permitirá monitorear el desempeño del personal, compromiso y productividad. Toro, López y Sanín (2007), expreso en su artículo Interamericana de Psicología Ocupacional, de la primera variable, menciona que una organización inicia el cambio de plataforma y decidió explorar las posibilidades del personal hacia el cambio, los resultados evidenciaron el clima organizacional baja, sobre las expectativas.

Reddin (2004), concluye en su Artículo Management, sobre la primera variable, ayuda a decidir que clima debería existir en una organización, el clima debe ser apropiado de acuerdo a la situación laboral. En lo que concierne a las teorías se puede mencionar que la definición de competencia laboral, es importante que en las organizaciones se implemente un procedimiento de evaluación de desempeño, a fin de conocer si el trabajador está contribuyendo al logro de los objetivos. Así mismo, Zenteno y Durand (2015) analizo la relación del clima laboral de una institución, para ello utilizó la encuesta evaluándose el modelo, para luego ser aplicado a su población. Por otro lado, Cabas, González y Hoyos (2017) indicaron en su Artículo que la inteligencia y sus teorías han provocado interés en

estudiosos, en especial la teoría de la inteligencia emocional y su aplicación en las organizaciones en pleno siglo XXI.

En la presente investigación vamos a describir las variables y dimensiones, primera variable: Chiavenato (2019) décima edición, determino que el clima organizacional, es importante porque la relación interpersonal entre los trabajadores tiene que ser idónea, se tiene que reflejar en la adaptación del personal para diversas situaciones, a fin de satisfacer las necesidades, el clima en la institución se relaciona con la complacencia, interés entre las personas, en sus dimensiones: liderazgo menciona que el liderazgo identifica y desarrolla aptitudes excepcionales a personas, dispuestas a llevar a la institución a un futuro mejor, es preciso tener líderes y el secreto estará en crearlos, la segunda dimensión planificación estratégica: indica Chiavenato (2017) considera en la segunda dimensión, planeación estratégica: que existe una necesidad de planeación estratégica en las organizaciones, tienen que idear su estrategia para registrar su desempeño superior, las instituciones que tienen éxito procuran que su estrategia concierne apropiadamente con las condiciones del entorno. El clima organizacional es importante determinar la relación de servidores entre la institución, los individuos se encuentran en transcurso de adaptación, para satisfacer las necesidades y salvaguardar la armonía, cuando la motivación es alta el clima organizacional tienden aportar satisfacción, colaboración entre los servidores.

Del mismo modo, en la tercera dimensión, las relaciones interpersonales: Chiavenato simplifica la metodología de Likert, que precisa como es la relación entre las personas dentro de la organización y el nivel de libertad que tienen en las relaciones interpersonales, si las personas trabajan separadas o en equipos. Asimismo, Enríquez y Caderón (2017), sostuvieron un análisis del clima laboral y su determinación con el desempeño laboral, considerando que los elementos más importantes son el soporte de autoridades, confort físico, relaciones entre compañeros, determinando que los factores generan molestias en el trabajo y con ello afecta el desempeño laboral, en la cuarta dimensión, comunicación: Chiavenato (2019) considera que las personas no son autosuficientes, porque comparten continuamente un ambiente laboral, por medio de la comunicación, es el proceso en el cual se traspasa información, como en ideas, hechos y valores, compartiendo

sentimientos, algo importante resalta; las instituciones no existirían ni operarían sin comunicación.

Alvarado (1999), sostuvo que “por gestión institucional se puede deducir que son técnicas, instrumentos y procedimientos, que se manejan en el desarrollo de actividades institucional. Asimismo, Brunet, (1987) manifiesta que la primera variable define como la personalidad de una institución y que establece actitudes, valores, opiniones de los trabajadores en una institución. Asimismo, Brunet (2011), expreso en su libro referente a la primera variable, muestra que refleja los valores y actitudes, logra ser percibido por el trabajador, sin que reflexione sobre su proceder. Gómez & Vicario (2008) en sus resultados definieron que el clima organizacional son caracteres personales, que tienen los servidores en una organización, que son orientadas en el nivel interpersonal, organización e individual.

Asimismo, se señala en la segunda variable y dimensiones lo siguiente: Competencia Laboral, Irigoin y Vargas (2002) sustentaron la capacidad de despliegue, combinación integrada de conocimiento, habilidades y actitudes, que se ponen en acción para un desempeño adecuado, como el saber, conocer y aprender, para demostrar situaciones de evaluación, es desempeñarse a los estándares requeridos en la organización a través de circunstancias para responder a demandas, en su dimensión desempeño laboral: se considera como la solución de problemas, toma de decisiones, comunicación para lograr los objetivos. En su segunda dimensión: adaptabilidad: adaptarse implementar las medidas que favorezcan al cambio, las organizaciones que tienen éxito son las que coordinan el trabajo de individuos. En la tercera dimensión, eficiencia: satisfacción sobre el aspecto de la realidad personal, social y natural, costo beneficio a fin de ahorrar recursos. En su cuarta dimensión, trabajo en equipo: trabajar en forma colaborativa, valorando las ideas y conocimientos de los demás, compartir el reconocimiento de logros del equipo y aceptar la responsabilidad conjunta y apoyar en la definición final del grupo.

Por otro lado, Lusthaus, Gary, Carden y Plinio (2002) consideran que es eficiente una organización si las conclusiones tienen relación con el recurso

utilizado, en la medida que obtiene su propósito y sus metas. Chiavenato (2019) manifestó que es la forma coordinada y conjunta de formar armonía en los trabajos positivos, de confianza, colaborando con la información y apoyando activamente, ejerciendo de manera clasificada, para lograr objetivos y metas en forma responsable en la organización, se define también como conjuntos de personas que crean un alto grado de dependencia para tomar decisiones respecto a un trabajo. Sagi y Vela (2004) refirieron que las competencias son compatibles con otros conceptos innovadores de recursos humanos. Asimismo, Alles M. (2016) considera en su investigación "*Selección por competencia nueva edición*", que la competitividad se obtiene de la personalidad, actitud y comportamientos que se genera en un ambiente laboral.

Gubman (2015) concluye como resultado respecto a la competencia en las organizaciones exitosas, menciona que el talento humano es dificultoso y costoso de encontrar durante los próximos años, es una investigación exploratoria, realizado a 25 directivos de varias organizaciones empresariales. Asimismo, Blanco (2007), considera que los "Trabajadores competentes", menciona que al hacer referencia a las competencias se habla de comportamientos relacionado con un buen desempeño laboral. Asimismo, Chávez (2002), definió que en la segunda variable se determina un vinculado de conocimientos, destrezas y caracteres aplicado al desempeño laboral. Asimismo, demanda conocimientos, habilidades y actitudes, que tienen que ser demostrado en el desempeño laboral.

CAPLAB (2004) refirió que la competencia laboral no es una posibilidad de éxito laboral es una capacidad que se demuestra, quiere decir poder desenvolverse o desempeñarse en una determinada situación, precisando capacidades de comunicación, aptitud, valores, habilidades y cooperación para poder actuar frente a una situación. Escobar, M. (2002) manifestó que la competencia laboral como pilares que facilitan a las organizaciones para ser competitivas, en la actualidad del individuo se forma de acuerdo a las experiencias, con adaptabilidad, aprendizaje organizacional, enfoque y técnicas de evaluación. González (2013), sostuvo que es necesario en una empresa introducir el modelo de competencias laborales, creando un espacio de importancia que aporta en el desarrollo de la organización, día a día el hombre afronta a exigencias como persona, individuo y sociedad, dando el mejor

esfuerzo para obtener el mejor resultado. Mertens (2000), sustentó que las transformaciones están apareciendo en el mundo de las organizaciones, es un conjunto de habilidades, actitudes, personalidad, adaptabilidad, para definir el conocimiento, demostrado por una persona para lograr un resultado.

Catalano, Avolio, Sladogna (2004), define la segunda variable como un conjunto determinable de capacidades que permiten desempeñar satisfactoriamente las situaciones de trabajo, de acuerdo a los estándares vigentes, reuniendo conocimientos y métodos, para construir esquemas referenciales, para saber cómo se especifica la competencia se dialoga con los trabajadores, que reflexionen sobre su labor. Asimismo, Borzellino, Mirabal y Barrios (2015), en su Artículo de acuerdo a su investigación examina al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral, la investigación es de tipo descriptivo. Según Gallegos (2016) encontró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores del Ministerio Público.

Santiago (2020) describe sobre la competencia de los individuos y su relación con las necesidades de las instituciones, se analiza el porqué del comportamiento positivo, negativo y cambios que permitan el desarrollo profesional que contribuye a un mejor desempeño en la institución. Asimismo, Sacramento (2019) indica en su investigación, que el desempeño laboral son comportamientos en los trabajadores que son seleccionados al beneficio de los objetivos de la institución, determinando la influencia del clima organizacional con el desempeño laboral, el tipo básica no experimental, aplicándose un cuestionario a 60 trabajadores. Por otro lado, Modragón (2019) menciona que las competencias laborales, que alcanza relaciones, sociedad ambiente, desarrollo de habilidades y producción, es una investigación de tipo cuantitativa de diseño pre-experimental, se recogió la información a través de la encuesta con una población de 30 estudiantes. Asimismo, Ubillús (2017) estableció que el clima laboral guarda relación con el desempeño laboral de sus trabajadores, los cuales buscan un mejoramiento en la organización, su investigación fue de tipo descriptiva correlacional, utilizando la encuesta.

Asimismo, Robbins (2009) indica contratar un equipo, es la forma rápida de entrar a un mercado o lanzar un producto o servicio, los equipos facilitan la participación de éste en las decisiones operativas, menciona que la comunicación actúa de varias maneras

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El tipo de estudio es básico, de nivel descriptivo correlacional, el análisis estadístico de los datos es bivariado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2018) indica que el estudio descriptivo, tiene como finalidad especificar características, perfiles de personas, actitudes, hechos, que miden las variables y su relación, en tal sentido, el diseño del presente estudio fue no experimental porque no hubo manipulación de las variables, solamente se hizo el análisis estadístico para determinar la magnitud de la fuerza de correlación que existe entre ambas variables.

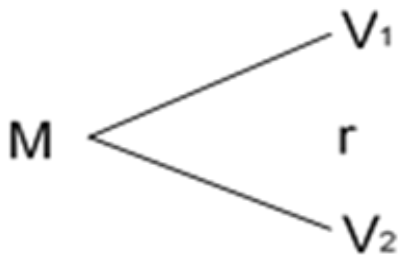


Figura 1 Relación entre las variable V1 y la variable V2

Donde:

M: representa la muestra

V1: primera variables

V2: segunda variable

r. relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Clima Institucional

Chiavenato (2019) décima edición. afirma que el clima organizacional, su aspecto es significativo porque la relación entre personas e instituciones, se encuentra en aplicación a diversos contextos con el objeto de compensar las necesidades y

defender el equilibrio individual, el clima organizacional se determina con la motivación entre los colaboradores y despliega y proporcionar recomendaciones de satisfacción, esfuerzo y contribución entre los participantes.

Su operacionalidad fue a través de un cuestionario tipo Likert con 24 preguntas, divididas en cuatro dimensiones con valores de 1) nunca, 2) casi nunca, 3) algunas veces, 4) casi siempre y 5) siempre.

Variable 2: Competencia laboral

Irigoin y Vargas. (2002), mencionan que la capacidad de despliegue que tiene consecuencias, instrumentos, para demostrar situaciones de evaluación, es desempeñarse a los estándares requeridos en la organización a través de circunstancias para responder a demandas, en su dimensión desempeño laboral: se considera como la solución de problemas, toma de decisiones, comunicación para lograr los objetivo.

Su operacionalidad fue a través de encuestas tipo Likert con 24 interrogaciones, divididas en cuatro dimensiones con valores de 1) nunca, 2) casi nunca, 3) algunas veces, 4) casi siempre y 5) siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de individuos con similares particularidades de estudio, los habitantes conforman (50 servidores).

La investigación está constituida por 50 servidores y se realizó en la Secretaria Nacional de la Juventud – Senaju, que está representada por los trabajadores administrativos, entre ellos personal CAS y Servicios de Terceros.

3.3.1. Criterios de inclusión

Correspondiente a los servidores CAS y Servicios profesionales de la Senaju.

Muestra.

50 servidores de la Secretaria Nacional de la Juventud – Senaju.

Muestreo.

Para la investigación, el tipo de muestreo empleado no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnicas:**

Se utiliza la encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos. Hernández (2018) refiere que la herramienta más utilizada es la recolección de datos, formulación de encuestas, para calificar, conocer necesidades, diagnósticos, problemas, etc.

Instrumentos

El instrumento aplicado es el cuestionario para cada variable de estudio, la primera variable gestión del clima institucional, tiene 24 preguntas y el cuestionario de la segunda variable desempeño laboral, son 24 preguntas, el promedio de aplicación de cada cuestionario es 15 minutos aproximadamente. Los valores asignados son: valor 1 = Nunca; valor 2 = Casi nunca; valor 3 = Algunas veces; valor 4 = Casi siempre; valor 5 = Siempre, para ambos instrumentos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) conjunto de ítems que se muestran en representación de afirmaciones para evaluar la resistencia del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos

Tabla 1

Validez del instrumento para medir la gestión del clima institucional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
2	Dra.	Noemí Mendoza Retamozo	Aplicable
3	Dr.	Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

Tabla 2

Validez del instrumento para medir la competencia laboral

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
2	Dra.	Noemi Mendoza Retamozo	Aplicable
3	Dr.	Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

Confiabilidad

Señala que se emplea cuando se haya logrado la validez, determinando los valores del Alpha de Crombach. Los resultados fueron para el primer instrumento que mide el clima organizacional: Alpha de Crombach 0.828 lo cual nos indica que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de gestión del clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	24

Interpretación: Al someter las respuestas de las personas que respondieron en cuestionario al alfa de cronbach se obtuvo que en un 82% el instrumento es confiable, por ende, es de confianza trabajar con el instrumento, tal es así que si el

mismo instrumento se llega a aplicar en otra realidad o zona sería confiable en un aproximado de 82%

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de competencia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	24

Interpretación: El resultado del alfa de Cronbach del cuestionario fue de 0,949, esto quiere decir que el cuestionario es confiable en un 95%, por ello es aceptable trabajar con el instrumento, asimismo que al ser aplicado a otra realidad o lugar mantendría una confiabilidad aproximada de 95%.

3.5. Procedimiento

Para el proceso se aplicó los cuestionarios, recolectando información, para ser validados, procesando los datos en el programa SPSS 26, para luego procesar los resultados finales.

3.6 Métodos de análisis de datos

El estudio se ejecutó en dos etapas, al recoger información de las encuestas, luego se emplea el software para los gráficos y porcentajes en la tabla de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

La información obtenida me comprometo resguardar la autenticidad de resultados, de la institución, así como la identidad de los trabajadores que participaron en el estudio, las encuestas fueron aplicadas vía correo, WhatsApp, por la situación del Covid-19, que atraviesa nuestro País.

IV. RESULTADOS

Mediante tablas estadísticas, se detalla el siguiente resultado:

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5:

Tabla de frecuencias de gestión de clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	74,0	74,0	74,0
	Alto	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

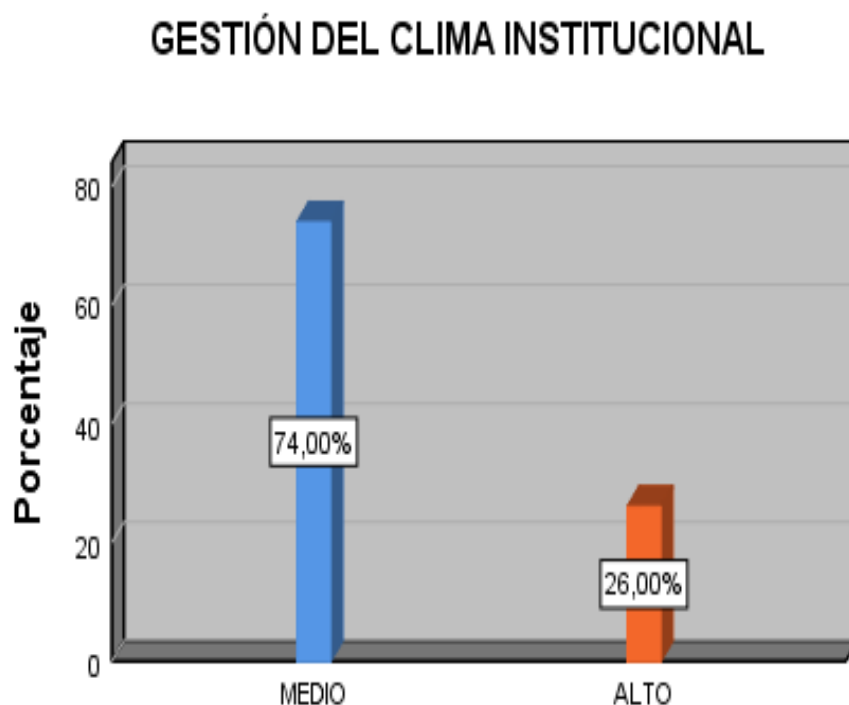


Figura 2 Distribución de la primera variable

Como se visualiza la tabla 5: variable gestión del clima institucional, indica que se encontró a 74% del valor medio y un 26% de valor alto, que tiene la gestión del clima institucional.

Tabla 6:

Tabla de frecuencia de competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	20,0	20,0	20,0
	Alto	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

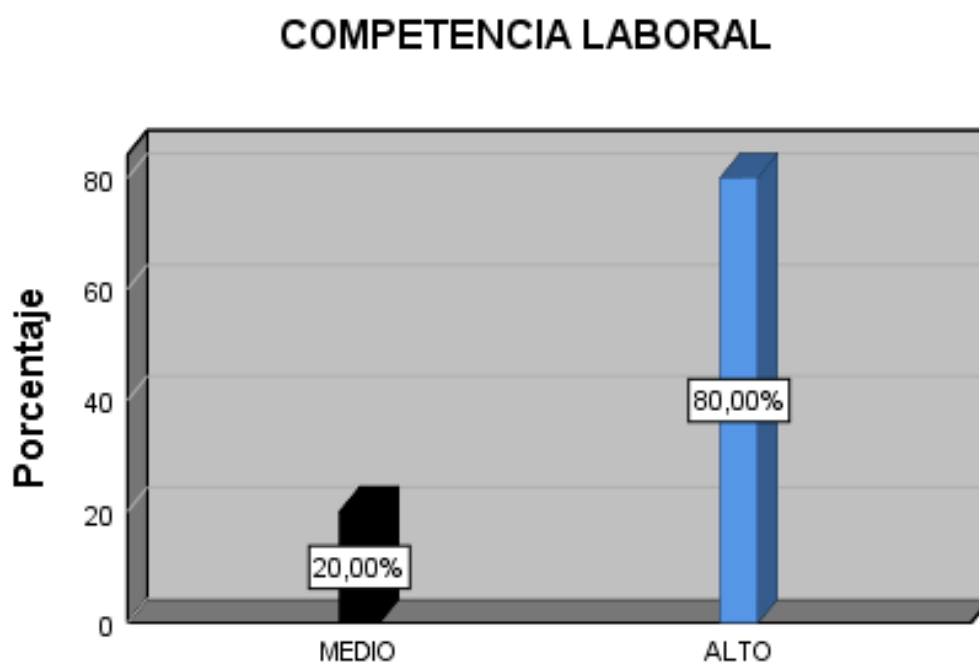


Figura 3 Distribución de la segunda variable

Tal como se visualiza la tabla 6, nos muestra el resultado de la variable competencia laboral, indicando que se encontró un 20% del valor medio y un 80% valor alto, que tiene la competencia laboral.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis principal

H₀: No existe relación entre el uso de gestión del clima institucional y competencia laboral en la Senaju 2020.

H₁: Existe relación entre el uso de gestión del clima institucional y competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Tabla 7:

Prueba de Rho de Spearman gestión de clima organizacional y competencia laboral

			Gestión del Clima Institucional	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 11, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.506$ entre la variable gestión del clima institucional y la variable competencia laboral indicando la existencia de una relación positiva con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido es igual a 0.001, menor que el nivel de significancia $p = 0.00$; por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la variable1 gestión del clima institucional y la variable2 competencia laboral en el personal de la Senaju, 2021

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre el uso de liderazgo y competencia laboral en la Senaju 2020.

H₁: Existe relación entre el uso de liderazgo y competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Tabla 8:

Prueba de Rho Spearman entre la dimensión liderazgo y la variable competencia laboral

			Liderazgo	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	50	50
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	50	50

Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 8, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,374$ entre la dimensión liderazgo y la variable competencia laboral indicando la existencia de una relación positiva con una magnitud de correlación baja. El p valor obtenido es igual a 0.001, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$; por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la dimensión liderazgo y la variable competencia laboral en el personal de la Senaju, 2021

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación entre el uso de planificación estratégica y competencia laboral en la Senaju 2020.

H₁: Existe relación entre el uso de planificación estratégica y competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Tabla 9:

Prueba de Rho Spearman entre la dimensión planificación estratégica y la variable competencia laboral

			Planificación estratégica	Competencia laboral
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 9, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,511$ entre la dimensión planificación estratégica y la variable competencia laboral indicando la existencia de una relación positiva con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido es igual a 0.000, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$; por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la dimensión planificación estratégica y la variable competencia laboral en el personal de la Senaju, 2020

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre relaciones interpersonales y competencia laboral en la Senaju 2020.

H₁: Existe relación entre el uso de relaciones interpersonales y competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Tabla 10:

Prueba de Rho Spearman entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencia laboral

			Relaciones Interpersonales	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,330*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	50	50
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,330*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	50	50

Análisis:

Los resultados que se muestran en la tabla 10, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,330$ entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencia laboral indicándola existencia de una relación positiva con una magnitud de correlación baja. El p valor obtenido es igual a 0.019, menor que el nivel de significancia $p 0.05$; por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable competencia laboral en el personal de la Senaju, 2020

Hipótesis específica 4:

H₀: No existe relación entre comunicación y competencia laboral en la Senaju 2020.

H₁: Existe relación entre el uso de comunicación y competencia laboral del personal en la Senaju 2020.

Tabla 11:

Prueba de Rho Spearman entre la dimensión comunicación y la variable competencia laboral

			Comunicación	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Análisis

Los resultados que se muestran en la tabla 11, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,462$ entre la dimensión comunicación y la variable competencia laboral indicándola existencia de una relación positiva con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido es igual a 0.001, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$; por lo tanto, se rechaza H₀ y se acepta H₁, confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la dimensión comunicación y la variable competencia laboral en el personal de la Senaju, 2021

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la relación los objetivos del personal de la Senaju 2020.

Lescano (2017), concluye que a mejor gestión mayor la satisfacción en el clima laboral, recomendando incidir en mejorar en la gestión del clima organizacional con el fin de obtener un buen desempeño, para contribuir al cumplimiento de objetivos de una organización.

Cabrera y Mallaupoma (2014) concluyó que existe relación directa y manifiesta entre el clima organizacional y gestión institucional de los servidores de la UGEL 5, 6 y 2, en su investigación, en una institución siempre predomina el clima institucional. Asimismo, Mancisidor (2016) determina su investigación de tipo descriptiva, la relación de la percepción entre el clima organizacional con el rasgo de personalidad de los trabajadores de una empresa, el estudio determinó que promover el trabajo, implementando programas y reconocimientos. Ríos (2018), en su investigación de tipo descriptivo correlacional, manifiesta que, si existe un buen clima laboral el desempeño del trabajador, es más productivo en la organización, cumpliendo metas y objetivos estipulados y específicos de la institución.

De acuerdo a la Tabla 7, indica, 0,506; el cual demuestra que existe una correlación positiva media entre las variables gestión del clima institucional y competencia laboral, podemos indicar que las variables se relacionan, es decir que la gestión del clima institucional se manifiesta favorablemente, frente a la competencia laboral. Según Alles (2005) determina en su investigación sobre la competencia laboral, se refiere a la personalidad, valores, caracteres y comportamientos exitosos en el lugar de trabajo, cada institución tiene diferentes estrategias de ver la situación de sus trabajadores.

Villafuerte (2017), menciona en su investigación como la competencia laboral influyen en la calidad de servicio, ayuda en la gestión para ser más

competitiva, perfeccionando a los trabajadores para que estén mejor calificados profesionalmente, motivándolos, asesorándolos para un mejor desarrollo competitivo.

Asimismo, Rojas, R. y Vilchez, S. (2017) en su investigación cuantitativa, determina la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una población de 50 trabajadores, para la recolección de datos se aplicó la encuesta, la investigación aporta insumos para la toma de decisiones que realiza el personal de su organización, para ser mejor profesionalmente, desarrollándose competitivamente en la organización.

De acuerdo a la distribución de frecuencia, en la tabla 5, indica la distribución y porcentaje de la primera variable: gestión del clima institucional, con una frecuencia de 37 personas, que da el 74% un nivel medio moderado, luego con la frecuencia de 13 personas, da 26% nivel alto, quiere decir que existe un nivel medio moderado en el clima institucional de la organización y un porcentaje menor de conformidad al clima de la institución. Asimismo, en el prorrateo de reiteración de la segunda variable: competencia laboral, se muestra la frecuencia de 10 personas con un 20% nivel medio y con una frecuencia de 40 personas con un 80% nivel alto, eso quiere decir que existe, un porcentaje alto de personas que se desarrolla competitivamente en la organización.

Gómez (2017) menciona en su variable clima institucional, de enfoque cuantitativo, que existe una relación positiva alta entre la gestión administrativa y el clima institucional. Asimismo, Montoya, P. (2016) en su artículo con relación a la primera variable, indica que existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional conociendo los antecedentes sociodemográficos y laborales. Según Zans (2016) en su investigación de enfoque cuantitativo, evalúa la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de sus trabajadores, siendo necesario la motivación a las autoridades responsables para lograr un clima óptimo y alcanzar los niveles de satisfacción entre sus trabajadores.

De acuerdo a Ballerte (2016) en su investigación sobre la primera variable, es cuantitativa etnometodológica, analiza las peculiaridades del personal, a fin de obtener el beneficio de la enseñanza para satisfacer los estudiantes. Quispe (2018) en su investigación sobre gestión institucional, menciona que es importante llegar a conocer el grado de significatividad, donde se requiere garantizar el cambio transformacional para las nuevas generaciones. Asimismo, De La Cruz (2018) en su investigación gestión institucional, con una muestra de 219 personas, refleja que en la calidad del servicio deberán contribuir al bienestar de la sociedad, para continuar los procesos de una buena calidad del servicio.

Según Hurtado (2017) en la investigación gestión institucional, con enfoque cuantitativo, que existe relación del servicio de calidad con la gestión institucional. Asimismo, Toro (2018) realizó el estudio de clima institucional, en su investigación de tipo no experimental transversal, concluye; que una buena gestión administrativa le corresponde un nivel bueno de clima institucional, los trabajadores deben desempeñarse eficaz y eficientemente para lograr el objetivo deseado en la organización. Por otro lado, Lescano (2017) en su boletín menciona que la incidencia del estilo de gestión del clima institucional, es parte de la cultura de una organización, tomando decisiones para permitir perfeccionar la eficacia y eficiencia del personal de una institucional.

Artículo Université d'Oran 2 Mohamed Ben Admed – Algérie, en su segunda variable, la competencia laboral se desarrolla las lenguas extranjeras como nuevo requisito para el desempeño profesional de una persona. Asimismo, Ortiz (2018) investiga la competencia laboral donde se busca estimular el proceso de aprendizaje, considerando expectativas del personal, que nos permite identificar los problemas, para así corregir los aspectos necesarios, que pueda estar pasando en una organización.

Chiavenato (2019) décima edición, en su investigación afirma que el clima organizacional, es de aspecto más importante en la relación entre personas e instituciones, se encuentra en acomodo diversas situaciones, a fin

de satisfacer las necesidades y mantener la armonía individual, el clima organizacional se relaciona con la estimulación entre participantes. En relación al objetivo específico uno: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020, esta dimensión identifica al liderazgo y desarrolla a individuos excepcionales, capaces de producir en la institución hacia el futuro, creando líderes. En los resultados de la tabla 8, muestra la correlación moderada con un coeficiente rho de spearman de 0,374, siendo la correlación significativa del liderazgo y la competencia laboral, existiendo una correlación positiva baja entre la dimensión liderazgo y la variable competencia laboral; quiere decir que, se tendría que desarrollar cursos de liderazgo para que el personal pueda desarrollarse competitivamente en la institución, a fin de producir un mejor futuro para la organización y el personal.

De acuerdo al segundo objetivo específico se determinó en función a los resultados de la tabla 9, muestra una correlación moderada con un coeficiente rho de spearman de 0,511, quiere decir que la correlación es significativa entre la planificación estratégica y la competencia laboral; existe una muestra moderada entre la planificación estratégica y la competencia del personal. Asimismo, Chiavenato (2017), indica que existe una necesidad de planeación estratégica en las instituciones, que registran su desempeño superior, las organizaciones que tienen éxito procuran que se estrategia corresponda a las condiciones del entorno, el clima organizacional es significativa en la relación entre trabajadores de la institución, cuando la motivación es eminente el clima organizacional tiende a contribuir ánimo, interés y satisfacción entre los trabajadores.

Se concluyó en la tabla 10, muestra una correlación moderada con un coeficiente rho de spearman de 0,330, quiere decir que la correlación es significativa entre las relaciones interpersonales y la competencia laboral, quiere decir que las relaciones interpersonales deberían considerarse importante en la organización, si el personal no se encuentra cómodo en la institución no produce el 100% sus habilidades profesionales, por ello, deberían generar cursos de desarrollo personal, habilidades blandas para

cambiar las actitudes y aptitudes del personal, para el buen desempeño laboral.

Asimismo, Enríquez y Caderón (2017), efectuaron un estudio del clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral, considerando que el factor más importante son las relaciones entre compañeros, determinando que los factores generan molestias en el trabajo y afecta el desempeño laboral, entonces esto nos indica que existe adecuadas relaciones entre compañeros y el desempeño que la institución espera de sus trabajadores.

Se encontró en la tabla 11, muestra una correlación moderada con un coeficiente rho de spearman de 0,462, quiere decir que la correlación es significativa entre la comunicación y la competencia laboral, quiere decir que debería existir una mejor comunicación entre el personal administrativo y directivo, para el desarrollo de las actividades, funciones y desarrollo profesional, siendo la comunicación importante en el intercambio de información para el desarrollo de la organización. Chiavenato (2019) indica que las personas se relación por medio de la comunicación, en el que se transfiere información entre una a otra, a través de ideas, hechos y valores; no existiría una organización sin comunicación.

Por lo expuesto, observamos que la investigación la gestión del clima institucional es determinante para competencia laboral, por lo que se puede constituir que una adecuada gestión del clima institucional en una institución se vincula con un importante desempeño, producción, eficiencia, trabajo en equipo de los servidores, hallando circunstancias para mejor de formar eficaz y productiva.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se demuestra que existe relación positiva moderada entre el clima institucional y competencia laboral, el resultado del análisis al que fueron sometidos nos indica un valor de $Rho= 0,506$, y una significancia de $p= 0,000$

Segundo: se estableció que en los datos obtenidos es positiva baja entre la hipótesis específica 1, liderazgo y competencia laboral, el resultado es de $Rho= 0,374$, y el valor de significancia de $p=0,008$.

Tercero: se concluye que hay una relación moderada positiva entre la hipótesis específica 2, planificación estratégica y competencia laboral, el resultado es de $Rho= 0,511$, y el valor de significancia de $p=0,000$

Cuarto: se identificó que existe relación baja positiva entre la hipótesis específica 3, planificación estratégica y competencia laboral, el resultado es de $Rho= 0,330$, y el valor de significancia de $p=0,019$

Quinto: se estableció que existe relación moderada positiva entre la hipótesis específica 4, planificación estratégica y competencia laboral, el resultado es de $Rho= 0,462$, y el valor de significancia de $p=0,01$

VII. RECOMENDACIONES

Realizado el trabajo de investigación, se recomienda a los directivos de la Senaju. lo siguiente:

Se sugiere mantener una comunicación de forma fluida, emprender políticas de difusión para los servidores, para favorecer el clima institucional, así como la aptitud laboral de los servidores en beneficio del personal.

Se debe proponer que todos los servidores conozcan la visión, misión y objetivos institucionales logrando la identidad para compartir metas y objetivos personales.

Se recomienda que se promueva la intervención de los servidores manifestando sus preocupaciones, expectativas, a fin de propiciar la iniciativa, sugerencias que investiguen perfeccionar sus adecuadas tareas.

Se recomienda organizar conjuntos de equipos de trabajo dentro del área para atender requerimientos y solucionar problemas, procurando que se conformen de manera multidisciplinaria.

REFERENCIAS

- Abanto y Cabrera (2018), Competencias laborales y satisfacción laboral de los Analistas de créditos de una entidad financiera del Distrito de Viru año 2018. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13899/Abanto%20Campos%20Liliana%20In%20c3%a9s%20-%20Cabrera%20Contreras%20Liliana%20Magali_parcial_parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre L. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sanagoran de la Provincia Sahcez Carrion -2020 – investigación de doctorado
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49592/RUIZ_VM_A_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Artículo (2016) El Clima laboral como factor detonante en la competitividad de las universidades privadas en Puebla- Mexico – Red internacional de investigación en competitividad file:///C:/Users/Eliana/Downloads/1311-4884-1-PB.pdf
<file:///C:/Users/Eliana/Downloads/1311-4884-1-PB.pdf>
- Artículo (2016) El Clima organizacional presente en una empresa de servicio, Revista Educación en Valores Universidad de Carabobo
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v1n25/art01.pdf>
- Artículo (2006) Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogota, Colombia (1994-2005)
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/242/401>
- Revista española de orientación y psicopedagogía (2017) Las competencias sócio-personales para la inserción sócio-laboral de jóvenes en los programas propios de educación social
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055004.pdf>
- Berigüete, J. y Segura, E. (2011). La Gestión Institucional y Pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media. (Tesis de post grado) Instituto de Formación Docente “Salomé Ureña”, San Juan de la Maguana, República Dominicana.

- Alles, M. (2005) Gestión por Competencias, El Diccionario, 2da.Edición - Buenos Aires Argentina
<https://books.google.com.pe/books?id=2qguP7cfbr4C&printsec=frontcover&q=alles&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwifrvS17JfuAhXulrkGHewPAW4Q6AEwAnoECAAQAg#v=onepage&q=alles&f=false>
- Alles M. (2016) Selección por competencia nueva edición, Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Plinio (2002) Evaluación Organizacional, marco para mejorar el desempeño.
https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&printsec=frontcover&hl=s&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Argüelles, A. y Gonczi A. (2001) Texto, Educación y Capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional.
<https://books.google.com.pe/books?id=ZVMsKCifZY0C&pg=PA311&dq=libro+sobre+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvYGZxdbtAhWCGbkGHZ74C68Q6AEwBHoECAMQAg#v=onepage&q=libros%20sobre%20competencia%20laboral&f=false>
- Berrocal, S. (2013). Clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las II. EE. PP. del nivel secundaria de la urbanización Dulanto del Callao-2006. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Lima.
- Blanco (2007) Trabajadores competentes
<https://books.google.com.pe/books?id=H1tYIHVziM8C&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjK0tCRy9btAhUpHbkGHV04CY04ChDoATAFegQIBBAC#v=onepage&q=libros%20sobre%20competencia%20laboral&f=false>
- Cabrera y Mallaupoma (2014) Clima organizacional y Gestión institucional de los trabajadores administrativos de la UGEL N° 05, 06 Y 02 – Lima - 2014
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13627/CabreraFVA-Mallaupoma_OMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CAPLAB (2004) La Formación por Competencias Laborales
<http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cf1d6646b.pdf>

Catalano, Avolio y Sladogna (2004) Diseño Curricular, basado en normas de competencia laboral.

https://www.academia.edu/32169047/Catalano_Avolio_y_Sladogna_Dise%C3%B1o_curricular_basado_en_normas_de_competencia_laboral_libro_pdf

Caycho (2020) Competencia profesionales de atención primaria de salud y su relación con las competencias laborales en cirujanos dentistas que laboran en establecimientos de Lima Metropolitana 2019.

repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4183/CAYCHO%20VALENCIA%20FELIX%20ALBERTO%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez (2002) Libro: Manual de normas para la competencia laboral

<https://books.google.com.pe/books?id=B1X0HoA7nCcC&pg=PA11&dq=libro+sobre+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjK0tCRy9btAhUpHbkGHV04CY04ChDoATADEgQIARAC#v=onepage&q=libros%20sobre%20competencia%20laboral&f=false>

Callejón, Riaño y Camacho (2016). “Influencia en la turnicidad laboral en la salud del personal sanitario”. En: Gestión pública de la salud. Madrid, España.

Cabas-Hoyos, K., González-Bracamonte, Y., & Hoyos-Regino, P. (2017). Teorías de la inteligencia y su aplicación en las organizaciones en el siglo XXI: una revisión. *Clío América*, 11(22). <https://doi.org/10.21676/23897848.2445>

Chiavenato, I. (2011), Administración de Recursos Humanos, novena edición. México

Chiavenato (2011) Administración de Recursos Humanos, quinta edición, Colombia

De La Cruz (2016) Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio Educativo en la Facultad de Ciencias Administrativa y Contables de la Universidad Peruana los Andes.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4124/De%20La%20Cruz%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez, Ramírez y García (2013) El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Escobar, M. (2005) Artículo, Estudios Gerenciales - Colombia

<https://www.redalyc.org/pdf/212/21209602.pdf>

- Parra, H., Benavides, J., López, J., Favela, R., Guevara, C. y Vázquez, A. (2014) En su investigación competencia Assessment by competencies of an innovative quality management model in Undergraduate (2014)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505714727292>
- Enriquez, M. y Caderón, J. (2017) en su artículo El clima laboral y su incidencia en el Desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Fernandez, Vásquez, Dujarric, Díaz y Soto (2015) Artículo – Cuba, Perfil por Competencias Laborales y Modelo de Selección de Personal para el Cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/article/view/20676/21578>
- Gonzalez (2013) Métodos de compensación basados en competencias, 2da edición,
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fODM2MDgxX19BTg2?sid=95d8d72c-b34e-4676-b8a2-cb4df288191d@sessionmgr4008&vid=1&format=EB&rid=2>
- Gomez (2017), tesis maestría, La gestión administrativa y el clima institucional en la subgerencia de trámite documentario y archivo de la Municipalidad Distrital de Comas 2017
- Gubman (2015) Universidad de Valencia – España, Características de la gestión por competencias en las organizaciones exitosas
- Heran, T. (2014). Desempeño Organizacional, mejora, creación. Fundación Lucís United México
- Hernández y Fernanda (2011) Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf
- Hurtado (2017) Gestión Institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Eduson del Distrito de San Juan de Lurigancho 2017,
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10849/Hurtado_ACR.pdf?sequence=1
- rigoin, M. y Vargas, F. (2002) Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud

- Kong (2015) Gestión de recursos humanos y clima laboral, en la agencia de compras de las Fuerzas Armadas – Lima 2015.
- Mancisidor (2016) Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el big five em trabajadores de uma empresa privada
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAES%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondragon (2019) Tesis Competencias Laborales Culturales en la opción ocupacional de agricultura de ceja de selva, en la producción del cadé em el CEWTPRO Jose Gras y Granollers del Distrito de Colasay, Provincia de Jaén Departamento de Cajamarca.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7908/BC-TES-%204097%20MONDRAGON%20PUELLES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya P. et al (2016), según el artículo publicado “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Moreno, Huescar, Pintado, Marzo (2019) Revistas Española de Orientacion y Psicopedagogía – Madrid Diseño y Validación de la Escala de Apoyo a la Autonomia en Educación Superior: Relación com la Competencia Laboral del Discente.
<http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/25197/20000>
- Moreno y Morales (2017) Artículo de Revista Española de Orientación y Psicopedagogia (2017) Las competências Sócio-Personales de Jóvenes en los Programas Propios de Educación Social.
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055004.pdf>
- Mujica y Perez (2007) artículo Gestión del clima organizacional una acción deseable en la universidad
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>

- Moreno, Morales (2017) Artículo de Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Las Competencias Sócio-Personales para la Inserción Sócio-Laboral de Jóvenes en los Programas Propios de Educación Social
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055004.pdf>
- Münch, L. (2011). El Liderazgo del siglo XXI. Liderazgo y Dirección., 170-174. Naciones Unidas (10 de Julio2020). What is Good Governance?. United Nations
- Lescano, E. (2019). LA INCIDENCIA DEL ESTILO DE GESTIÓN EN EL CLIMA INSTITUCIONAL. Boletín De Enseñanza De La Educación Superior, 1(12)
<https://intra.uccuyo.edu.ar/editorial/ojs/index.php/boletinsuperior/article/view/125>
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. Recuperado de:
<https://www.unescap.org/resources/what-good-governance>
- Orizada (2017) Universidad Nacional Autónoma de México, Gestión del Talento por competências (tesis doctoral)
- Parra, Benavides, López, Favela, Guevara y Vasquez (2014) Revista Investigación en Educación Médica (2014) – México, Organizational culture and climate: situated learning in the Medical residencies.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505714727292>
- Pérez y Bustamante (2006) Revista de investigación y postgrado, Clima organizacional y gerencia; inductores del cambio organizacional
<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Reddin (2007) Artículo Management Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad
https://gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Remigio (2018) Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018
- Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal (2016) Colombia, Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior
- Rios (2018) Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Red de Salud Lima Norte IV, 2017
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12923/Rios_VS_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas y Vilchez (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sacramento, R. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca – Huacho (tesis de maestría) Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2163/ART%c3%8dCULO%20CIENT%c3%8dfICO%20ROSA%20ALBINA%20SACRAMENTO%20L%c3%81ZARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sarrate, Portuondo, Sanchez, Suarez (2014) Revista Científica de América Latina, España y Portugal - Cuba, Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal

<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433596002.pdf>

Sagi y Vela (2004) Gestión por Competencias

<https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+competencia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvYGZxdbtAhWCGbkGHZ74C68Q6AEwA3oECAUQAq#v=onepage&q&f=false>

Sánchez J. y Rojas O. (2014) Madrid España, Auditoria de Recursos Humanos

<https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>

Sandoval (2015) Clima institucional y desempeño docente de una institución educativa particular, com sedes en Puente Piedra, Carabayllo y Santa Rosa – 2015

Santiago (2020) Competencia, Cambio y Coaching

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=TBz-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=teor%C3%ADas+sobre+competencias+laborales&ots=3NOQWYyp50&sig=03T_mRSI7H1IOy_yFNwzL8cL9Dw&redir_esc=y#v=onepage&q=teor%C3%ADas%20sobre%20competencias%20laborales&f=false

- Segredo (2011) en su artículo la gestión universitaria y el clima organizacional
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412011000200013&script=sci_arttext&tlng=en
- Torfin, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2016). *Transforming the Public Sector Into an Arena*.
https://www.researchgate.net/publication/306406091_Transforming_the_Public_Sector_into_an_Arena_for_Co-creation_Barriers_Drivers_Benefits_and_Ways_Forward
- Toro, López y Sanín (2007) Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Clima Organizacional y Expectativas en un Contexto de Cambio Tecnológico.
<file:///C:/Users/Eliana/Downloads/82-163-1-SM.pdf>
- Toro (2018) Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017
- Ubillús, L. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en Grifos del Norte S.A.C. Chiclayo, Perú: Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo".
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5704/BC-157%20UBILLUS%20UBILLUS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urpeque (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del hospital regional docente Las Mercedes – Chiclayo
- Vicente (2019) Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el año 2018
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1014/1/Vicente-Herrera-Abigail.pdf>
- Villafuerte (2017) Las competências laborares y la calidad de servicio de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica año 2015-2016.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1403/TP-UNH%20.POST.ADM.002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zans (2016) Clima organizacional y su incidência em el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Malagaipa UNAN – Managua en el período 2016.

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Seta, Benites, Jimenez y Abanto (2020) Artículo Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000500113&script=sci_arttext&tlng=pt

Zans (2017) Nicaragua, Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

Zenteno, A. y Durán, C. (2015). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, (59), 119.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

ANEXOS

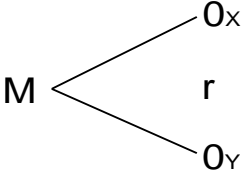
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
					Items	Escala	Nivel de rango
Gestión del Clima Institucional	Chiavenato (2019) afirma que el clima organizacional, su aspecto es significativo porque la relación entre personas e instituciones, se encuentra en aplicación a diversos contextos con el objeto de compensar las necesidades y defender el equilibrio individual, el clima organizacional se determina con la motivación entre los colaboradores y despliega y proporcionar recomendaciones de satisfacción, esfuerzo y contribución entre los participantes.	El instrumento que medirá la Gestión del clima institucional es la escala de Likert, con un cuestionario elaborado por 24 preguntas	Liderazgo	Toma de decisiones Estilo de liderazgo motivación	1 – 9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
			Planificación Estratégica	Diagnostico Elaboración de proyectos Priorización de problemas	10 – 14		
			Relaciones Interpersonales	Clima organizacional	15 – 19		
			Comunicación	Insatisfacción Estímulo laboral	20 - 24		

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
					Items	Escala	Nivel de rango
Competencia Laboral	.Irigoin y Vargas. (2002), mencionan que la capacidad de despliegue que tiene consecuencias, instrumentos, para demostrar situaciones de evaluación, es desempeñarse a los estándares requeridos en la organización a través de circunstancias para responder a demandas, en su dimensión desempeño laboral: se considera como la solución de problemas, toma de decisiones, comunicación para lograr los objetivo.	El instrumento que medirá la Gestión del clima institucional es la escala de Likert, con un cuestionario elaborado por 24 preguntas	Desempeño laboral	Eficiencia en el trabajo realizado Resolución de conflictos	1 – 6	(6) Nunca (7) Casi nunca (8) Algunas veces (9) Casi siempre (10) Siempre	Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
			Adaptabilidad	Solución de problemas Flexibilidad	7 – 10		
			Eficiencia	Responsabilidad Respeto Profesionalismo	11 – 19		
			Trabajo en equipo	Comunicación asertiva Actitudes	20 - 24		

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Gestión del Clima Institucional y la Competencia Laboral en la Senaju 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensión e Indicadores				
Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020? Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020? Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la comunicación y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	variable 1: Gestión del clima institucional (Autor, año y pg.)				
	Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.	Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe una relación significativa entre el liderazgo con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.	Dimensiones (Autor: Gardner) Liderazgo	Indicadores Toma de decisiones Estilo de liderazgo	Ítems 1, 2, 3,4,5 6,7,8,9	Escala Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Nivel y rango Bajo 20 - 46 Medio 47 - 73 Alto 74 - 100
	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.	Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre la planificación estratégica con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	Planificación estratégica	Diagnostico Elaboración de proyectos	10,11,12,13,14	(2) Algunas veces (3)	Medio 47 - 73
	Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020.	Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	Relaciones interpersonales	Clima organizacional	15,16,17,18,19	Siempre (5)	Alto 74 - 100
Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la comunicación y la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	Hipótesis específica 4 Existe una relación significativa entre la comunicación con la competencia laboral del personal en la Senaju 2020	Comunicación	Conflictos Comunicación entre los servidores	20,21,22,23,24	Siempre (5)	Alto 74 - 100	
			Variable 2: Competencia laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Desempeño Laboral	Eficiencia en el trabajo Resolución de conflictos	1, 2, 3 4, 5,6	Nunca (1) Casi nunca (2)	Bajo 20 - 46
			Adaptabilidad	Solución de problemas Flexibilidad	7,8,9,10	A veces (3) Casi siempre (4)	Medio 47 - 73
			Eficiencia	Responsabilidad del personal	11,12,13,14,15 16,17, 18,19	Siempre (5)	Alto 74 - 100
			Trabajo en Equipo	Cooperación en el centro de trabajo Comunicación asertiva Actitudes	20,21,22,23,24		

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadístico de análisis
<p>Básico, nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño El presente estudio es de diseño no experimental y transversal – de alcance correlacional,</p> <p>Gráficamente se denota:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde: m: representa la muestra 01: representa la observación de la variable 1. 02: representa la observación de la variable 2 r. representa la relación de las variables de estudio</p>	<p>Población. La población considerada para este tema de investigación son el personal que labora en la Secretaria Nacional de la Juventud, en total son 50 personas.</p> <p>Muestra La muestra fue probabilística, total 50 personas, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:</p> $n = \frac{Z^2 N pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$ <p>Dichos participantes se escogieron en coordinación</p>	<p>Técnicas En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana</p> <p>Instrumento: Cuestionario. de recolección de datos El instrumento estuvo elaborado en la modalidad del Tipo Escala de Likert, la misma que fue construida en base a las dimensiones e indicadores</p> <p>Variable 1: Gestión del clima institucional Instrumento: Se aplicó una Escala de percepciones del personal de la Senaju</p> <p>Variable 2: Competencia laboral Instrumento: Se aplicó Una Escala de percepción del personal de la Senaju.</p>	<p>Fase Descriptiva: Haciendo uso del software Excel 2020, se tabularán y organizarán los datos recogidos, procediéndose a elaborar el registro de datos o base de datos.</p> <p>Los datos registrados permitieron el análisis descriptivo de los datos, elaborándose las tablas de frecuencia y las figuras necesarias con las que se comunicaron los resultados obtenidos.</p> <p>Fase Inferencial: Se hará uso del software SPSS en su versión 26,0; a partir de los datos registrados en una base de datos. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba Rho de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$ <p>Esta asociación entre dos variables requiere que ambas estén medidas en al menos una escala ordinal, de manera tal que los objetivos o individuos en estudio puedan ser colocados en rangos en dos series ordenadas. La magnitud de esas diferencias “d” nos da una idea de qué tan cercana es la relación entre las puntuaciones de la variable 1 y la variable 2. Si la relación entre los dos conjuntos de rangos fuera perfecta, cada “d” debería ser cero. Mientras más grandes sean las “d” menos perfecta es la asociación entre las dos variables</p>

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Encuesta: Gestión de Clima Institucional

Estimados, se le presenta el siguiente instrumento para que evalúe cuidadosamente la gestión institucional, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) casi siempre 5) Siempre

Nº	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	Cree usted que los directivos toman en cuenta las propuestas planteadas por el personal					
2	Considera que los directivos distribuyen equitativamente las responsabilidades a todo el personal					
3	Está conforme con el estilo de la dirección en la institución					
4	Está de acuerdo con el tipo de liderazgo que asumen los directivos					
5	Siente que se ha realizado profesionalmente en su institución					
6	Recibe capacitaciones constantes en su institución					
7	En su institución cree que la mayoría de servidores están comprometidos con su trabajo					
8	La infraestructura de la oficina donde labora es adecuada					
9	La temperatura es adecuada en su oficina de trabajo					
Planificación Estratégica						
10	Considera usted que las decisiones tomadas por los directivos son las más apropiadas					
11	Los directores diagnostican antes de elaborar el proyecto del PEI					
12	El PEI se ha elaborado con participación de todos los trabajadores					
13	Usted se siente incómodo (a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones					
14	Usted soluciona los problemas según su importancia					
Relaciones Interpersonales						
15	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución de trabajo					
16	Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo					
17	Si pudiera dejar la institución por otro trabajo con similares condiciones, lo haría					
18	El director genera un clima de miedo e inseguridad					
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
Comunicación						
20	Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución					
21	Considera usted que tiene cierto nivel de estabilidad en su puesto de trabajo					
22	Considera usted que en la institución se practican los valores					
23	Acostumbra usted en su área a realizar trabajo en equipo					
24	El directivo brinda el apoyo a sus trabajadores en casos de tragedias, enfermedades y accidentes que le pudiera causar a usted o familiares					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta: Competencia Laboral

Estimados, se le presenta el siguiente instrumento para que evalúe cuidadosamente la gestión institucional, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) casi siempre 5) Siempre

Nº	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
Desempeño Laboral						
1	Es usted reconocido por los logros y buen desempeño					
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos institucionales					
3	Todos los miembros de su trabajo cumplen con eficacia el trabajo asignado					
4	El director resuelve los problemas de manera imparcial y justa pensando en los intereses de la institución					
5	El director promueve el diálogo como un medio importante para resolver los problemas					
6	El director demuestra capacidad para detectar los problemas que tienen los trabajadores y presta la ayuda correspondiente					
Adaptabilidad						
7	Se adapta fácilmente a los cambios organizacionales demostrando interés en la institución					
8	Cuando tiene problemas con sus compañeros o con los usuarios de la institución, resuelve inmediatamente					
9	Usted brinda estrategias ante cualquier situación					
10	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución					
Eficiencia						
11	Es Responsable con los trabajos que se le encomienda y las actividades que realiza la institución					
12	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución					
13	Cumple con las funciones y entrega de trabajos asignados					
14	Está conforme con las actividades que realiza en su área					
15	Cree que su jefe tiene el mismo trato con todo el personal					
16	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas					
17	Tiene usted la capacidad y habilidad para manejar situaciones diversas en la institución					
18	En las acciones que realiza usted, en la institución usa su ética profesional					
19	Formula usted diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas					
Trabajo en equipo						
20	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los demás					
21	Muestra una comunicación fluida y adecuada					
22	Se cuenta con personal idóneo para la información de tramites de la institución					
23	El personal de su institución brinda su tiempo para realizar actividades fuera del horario de trabajo					
24	El director promueve la organización de cumpleaños, despedidas, etc de su personal a su cargo					

ANEXO 3
PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CLIMA INSITUCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	2	1	1	4	3	4	5	3	3	4	1	4	5	5
2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3	3	2	5	5	4	3	5	2	3	4	3	5	3	4
4	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	4	3	1	5	4	1	1	1	1	3	3
5	4	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	1	3	3	5	3	4	4	5
6	3	4	4	4	4	1	4	2	3	4	3	2	3	4	5	5	1	1	4	3	3	4	4	4
7	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	1	3	4	2	3	2	2
8	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
9	2	3	2	1	3	2	2	3	5	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3
10	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	1	3	4	2	3	2	2
11	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
12	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	4	3	1	5	4	1	1	1	1	3	3
13	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
14	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
15	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3	3	2	5	5	4	3	5	2	3	4	3	5	3	4

VARIABLE 2: COMPETENCIA LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3
3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	1
5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
7	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2
8	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	1	2
9	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2
10	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
12	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	1	2
13	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	1
14	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3
15	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4

ANEXO 4
BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA
PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	2	3	4	2	3	1	4	3	2	1	1	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5
2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4
4	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	4	4	4	5	4	4	1	1	1	3	3
5	4	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
6	3	4	4	4	4	1	4	2	3	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
7	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	2
8	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	1
9	2	3	2	1	3	2	2	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
10	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	2	3	2	2
11	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
12	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	1	1	1	3	3
13	3	3	3	3	5	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
14	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
15	3	4	4	3	3	2	4	5	5	3	3	2	5	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	4
16	1	2	2	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4
17	1	1	1	1	1	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4
18	1	1	1	1	2	3	4	5	4	1	4	1	1	1	3	4	5	5	4	1	1	1	4	1
19	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4
20	4	4	4	4	2	2	4	5	5	4	1	4	1	2	4	4	5	3	4	2	1	3	5	4
21	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5
22	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	4	3	4	5	4	4	1	1	1	3	3

23	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4
24	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
25	5	5	5	5	5	1	5	3	3	5	5	4	1	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5
26	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
28	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3
29	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	3	1	2	3	5	3
30	3	2	2	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5
32	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5
34	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
36	3	3	3	3	5	3	3	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	1
37	2	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	1	3	4	1
38	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	3	3	1	2	4	1
39	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	1	2	4	1
40	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	3	5	3	3	3	1	2	4	1
41	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	1	2	4	1
42	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	1	2	4	2
43	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	5	2
44	2	2	2	4	3	2	2	2	1	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3
45	4	2	2	3	5	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3
46	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3
47	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	4	2
48	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3
49	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
50	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3

SEGUNDA VARIABLE: COMPETENCIA LABORAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3
3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	1
5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
7	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2
8	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	1	2
9	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2
10	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4
12	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	1	2
13	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	1
14	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3
15	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
18	2	4	2	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	5	4	5	4	1	5	1
19	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4
20	5	2	3	3	5	4	2	1	2	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5	3	4	3	5	4
21	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4
22	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	5	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	1
23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
24	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	
26	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
28	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
29	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
33	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2
37	2	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	1	3	5	1
38	2	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	2	3	5	1
39	2	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	2	4	4	2
40	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2
41	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3
42	3	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
43	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	3
44	1	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4
45	3	4	1	4	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
46	3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
47	1	5	3	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3
48	2	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3
49	2	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	1	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4

ANEXO 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Cree usted que los directivos toman en cuenta las propuestas planteadas por el personal	✓		✓		✓		
2	Considera que los directivos distribuyen equitativamente las responsabilidades a todo el personal	✓		✓		✓		
3	Está conforme con el estilo de la dirección en la institución	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con el tipo de liderazgo que asumen los directivos	✓		✓		✓		
5	Siente que se ha realizado profesionalmente en tu institución	✓		✓		✓		
6	Recibe capacitaciones constantes en su institución	✓		✓		✓		
7	En su institución cree que la mayoría de servidores están comprometidos con su trabajo	✓		✓		✓		
8	La infraestructura de la oficina donde labora es adecuada	✓		✓		✓		
9	La temperatura es adecuada en su oficina de trabajo	✓		✓		✓		
PLANIFICACION ESTRATEGICA								
10	Considera usted que las decisiones tomadas por los directivos son las más apropiadas	✓		✓		✓		
11	Los directores diagnostican antes de elaborar el proyecto del PEI	✓		✓		✓		
12	El PEI se ha elaborado con participación de todos los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Usted se siente incómodo (a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones	✓		✓		✓		
14	Usted soluciona los problemas según su importancia	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES								
15	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución de trabajo	✓		✓		✓		
16	Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
17	Si pudiera dejar la institución por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	✓		✓		✓		
18	El director genera un clima de miedo e inseguridad	✓		✓		✓		
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
20	Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución	✓		✓		✓		
21	Considera usted que tiene cierto nivel de estabilidad en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
22	Considera usted que en la institución se practican los valores	✓		✓		✓		
23	Acostumbra usted en su área a realizar trabajo en equipo	✓		✓		✓		
24	El directivo brinda el apoyo a sus trabajadores en casos de tragedias, enfermedades y accidentes que le pudiera causar a usted o familiares	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

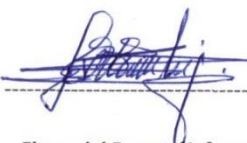
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....de.....del 2020

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 COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL								
1	Es usted reconocido por los logros y buen desempeño	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su trabajo cumplen con eficacia el trabajo asignado	✓		✓		✓		
4	El director resuelve los problemas de manera imparcial y justa pensando en los intereses de la institución	✓		✓		✓		
5	El director promueve el diálogo como un medio importante para resolver los problemas	✓		✓		✓		
6	El director demuestra capacidad para detectar los problemas que tienen los trabajadores y presta la ayuda correspondiente	✓		✓		✓		
ADAPTABILIDAD								
7	Se adapta fácilmente a los cambios organizacionales demostrando interés en la institución	✓		✓		✓		
8	Cuando tiene problemas con sus compañeros o con los usuarios de la institución, resuelve inmediatamente	✓		✓		✓		
9	Usted brinda estrategias ante cualquier situación	✓		✓		✓		
10	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
EFICIENCIA								
11	Es Responsable con los trabajos que se le encomienda y las actividades que realiza la institución	✓		✓		✓		
12	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
13	Cumple con las funciones y entrega de trabajos asignados	✓		✓		✓		
14	Está conforme con las actividades que realiza en su área	✓		✓		✓		
15	Cree que su jefe tiene el mismo trato con todo el personal	✓		✓		✓		
16	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas	✓		✓		✓		
17	Tiene usted la capacidad y habilidad para manejar situaciones diversas en la institución	✓		✓		✓		
18	En las acciones que realiza usted, en la institución usa su ética profesional	✓		✓		✓		
19	Formula usted diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO								
20	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los demás	✓	No	✓	No	✓	No	
21	Muestra una comunicación fluida y adecuada	✓		✓		✓		
22	Se cuenta con personal idóneo para la información de tramites de la institución	✓		✓		✓		
23	El personal de su institución brinda su tiempo para realizar actividades fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		
24	El director promueve la organización de cumpleaños, despedidas, etc de su personal a su cargo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DR. QCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

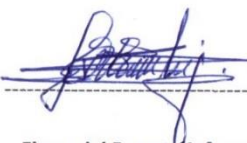
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....de.....del 2020

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 GESTION DEL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Cree usted que los directivos toman en cuenta las propuestas planteadas por el personal	✓		✓		✓		
2	Considera que los directivos distribuyen equitativamente las responsabilidades a todo el personal	✓		✓		✓		
3	Está conforme con el estilo de la dirección en la institución	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con el tipo de liderazgo que asumen los directivos	✓		✓		✓		
5	Siente que se ha realizado profesionalmente en tu institución	✓		✓		✓		
6	Recibe capacitaciones constantes en su institución	✓		✓		✓		
7	En su institución cree que la mayoría de servidores están comprometidos con su trabajo	✓		✓		✓		
8	La infraestructura de la oficina donde labora es adecuada	✓		✓		✓		
9	La temperatura es adecuada en su oficina de trabajo	✓		✓		✓		
PLANIFICACION ESTRATEGICA								
10	Considera usted que las decisiones tomadas por los directivos son las más apropiadas	✓		✓		✓		
11	Los directores diagnostican antes de elaborar el proyecto del PEI	✓		✓		✓		
12	El PEI se ha elaborado con participación de todos los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Usted se siente incómodo (a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones	✓		✓		✓		
14	Usted soluciona los problemas según su importancia	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES								
15	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución de trabajo	✓		✓		✓		
16	Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
17	Si pudiera dejar la institución por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	✓		✓		✓		
18	El director genera un clima de miedo e inseguridad	✓		✓		✓		
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
20	Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución	✓		✓		✓		
21	Considera usted que tiene cierto nivel de estabilidad en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
22	Considera usted que en la institución se practican los valores	✓		✓		✓		
23	Acostumbra usted en su área a realizar trabajo en equipo	✓		✓		✓		
24	El directivo brinda el apoyo a sus trabajadores en casos de tragedias, enfermedades y accidentes que le pudiera causar a usted o familiares	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI
DNI: 23271871

Especialidad del
validador: DRA. EN CIENCIAS 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO LABORAL							
1	Es usted reconocido por los logros y buen desempeño	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su trabajo cumplen con eficacia el trabajo asignado	✓		✓		✓		
4	El director resuelve los problemas de manera imparcial y justa pensando en los intereses de la institución	✓		✓		✓		
5	El director promueve el diálogo como un medio importante para resolver los problemas	✓		✓		✓		
6	El director demuestra capacidad para detectar los problemas que tienen los trabajadores y presta la ayuda correspondiente	✓		✓		✓		
	ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se adapta fácilmente a los cambios organizacionales demostrando interés en la institución	✓		✓		✓		
8	Cuando tiene problemas con sus compañeros o con los usuarios de la institución, resuelve inmediatamente	✓		✓		✓		
9	Usted brinda estrategias ante cualquier situación	✓		✓		✓		
10	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
	EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es Responsable con los trabajos que se le encomienda y las actividades que realiza la institución	✓		✓		✓		
12	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
13	Cumple con las funciones y entrega de trabajos asignados	✓		✓		✓		
14	Está conforme con las actividades que realiza en su área	✓		✓		✓		
15	Cree que su jefe tiene el mismo trato con todo el personal	✓		✓		✓		
16	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas	✓		✓		✓		
17	Tiene usted la capacidad y habilidad para manejar situaciones diversas en la institución	✓		✓		✓		
18	En las acciones que realiza usted, en la institución usa su ética profesional	✓		✓		✓		
19	Formula usted diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas	✓		✓		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los demás	✓		✓		✓		
21	Muestra una comunicación fluida y adecuada	✓		✓		✓		
22	Se cuenta con personal idóneo para la información de tramites de la institución	✓		✓		✓		
23	El personal de su institución brinda su tiempo para realizar actividades fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		
24	El director promueve la organización de cumpleaños, despedidas, etc de su personal a su cargo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: DRA. MENDOZA RETAMOZO NOEMI
DNI: 2.327.187

Especialidad del
validador: DRA. EN CIENCIAS 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Cree usted que los directivos toman en cuenta las propuestas planteadas por el personal	✓		✓		✓		
2	Considera que los directivos distribuyen equitativamente las responsabilidades a todo el personal	✓		✓		✓		
3	Está conforme con el estilo de la dirección en la institución	✓		✓		✓		
4	Está de acuerdo con el tipo de liderazgo que asumen los directivos	✓		✓		✓		
5	Siente que se ha realizado profesionalmente en tu institución	✓		✓		✓		
6	Recibe capacitaciones constantes en su institución	✓		✓		✓		
7	En su institución cree que la mayoría de servidores están comprometidos con su trabajo	✓		✓		✓		
8	La infraestructura de la oficina donde labora es adecuada	✓		✓		✓		
9	La temperatura es adecuada en su oficina de trabajo	✓		✓		✓		
PLANIFICACION ESTRATEGICA								
10	Considera usted que las decisiones tomadas por los directivos son las más apropiadas	✓		✓		✓		
11	Los directores diagnostican antes de elaborar el proyecto del PEI	✓		✓		✓		
12	El PEI se ha elaborado con participación de todos los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Usted se siente incómodo (a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones	✓		✓		✓		
14	Usted soluciona los problemas según su importancia	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES								
15	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución de trabajo	✓		✓		✓		
16	Existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
17	Si pudiera dejar la institución por otro trabajo con similares condiciones, lo haría	✓		✓		✓		
18	El director genera un clima de miedo e inseguridad	✓		✓		✓		
19	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
20	Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución	✓		✓		✓		
21	Considera usted que tiene cierto nivel de estabilidad en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
22	Considera usted que en la institución se practican los valores	✓		✓		✓		
23	Acostumbra usted en su área a realizar trabajo en equipo	✓		✓		✓		
24	El directivo brinda el apoyo a sus trabajadores en casos de tragedias, enfermedades y accidentes que le pudiera causar a usted o familiares	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

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



DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Cod. SUNEDU: A 01535756
Cod. Reg. LIC. N° 311- 2017
Firma del ~~Examinador~~ Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESEMPEÑO LABORAL							
1	Es usted reconocido por los logros y buen desempeño	✓		✓		✓		
2	El trabajo que realiza contribuye a alcanzar los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
3	Todos los miembros de su trabajo cumplen con eficacia el trabajo asignado	✓		✓		✓		
4	El director resuelve los problemas de manera imparcial y justa pensando en los intereses de la institución	✓		✓		✓		
5	El director promueve el diálogo como un medio importante para resolver los problemas	✓		✓		✓		
6	El director demuestra capacidad para detectar los problemas que tienen los trabajadores y presta la ayuda correspondiente	✓		✓		✓		
	ADAPTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se adapta fácilmente a los cambios organizacionales demostrando interés en la institución	✓		✓		✓		
8	Cuando tiene problemas con sus compañeros o con los usuarios de la institución, resuelve inmediatamente	✓		✓		✓		
9	Usted brinda estrategias ante cualquier situación	✓		✓		✓		
10	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
	EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es Responsable con los trabajos que se le encomienda y las actividades que realiza la institución	✓		✓		✓		
12	Usted confía que puede desempeñarse bien en cualquier puesto de la institución	✓		✓		✓		
13	Cumple con las funciones y entrega de trabajos asignados	✓		✓		✓		
14	Está conforme con las actividades que realiza en su área	✓		✓		✓		
15	Cree que su jefe tiene el mismo trato con todo el personal	✓		✓		✓		
16	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas	✓		✓		✓		
17	Tiene usted la capacidad y habilidad para manejar situaciones diversas en la institución	✓		✓		✓		
18	En las acciones que realiza usted, en la institución usa su ética profesional	✓		✓		✓		
19	Formula usted diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas	✓		✓		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los demás	✓		✓		✓		
21	Muestra una comunicación fluida y adecuada	✓		✓		✓		
22	Se cuenta con personal idóneo para la información de tramites de la institución	✓		✓		✓		
23	El personal de su institución brinda su tiempo para realizar actividades fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		
24	El director promueve la organización de cumpleaños, despedidas, etc de su personal a su cargo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. MENACHO RIVERA ALEJANDRO..... DNI: 32403439.....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.....

.....de.....del 201.....

- 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



DR. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Cod. SUNEDU: A 01535756
Cod. Rep. UCV: N° 3 PL- 247 PL
Firma del ~~evaluador~~ informante.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El / La Bachiller **ALVAREZ RAMOS, ELIANA GLADYS**

Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

Gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal de la Senaju, 2020

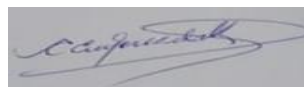
Fecha: 28 de enero de 2021

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:

Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo



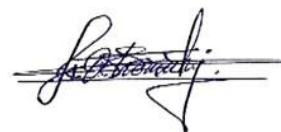
SECRETARIO:

Mg. Freddy Romaní Allende



VOCAL:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje



El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

-
-

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

-
-
-

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ALVAREZ RAMOS ELIANA GLADYS identificado con DNI N° 06808529, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE LA SENAJU, 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

Reserva de los datos confidenciales de empresas que ponen en riesgo su competitividad(secreto comercial).

ATE VITARTE, 08 de Febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ALVAREZ RAMOS ELIANA GLADYS DNI: 06808529 ORCID 0000-0003-0769-1759	Firmado digitalmente por: EALVAREZRA el 08-02- 2021 18:46:21

Código documento Trilce: INV - 0046585



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

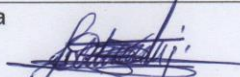
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado y del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (filial Ate), asesor de la Tesis titulada "Gestión del clima institucional y la competencia laboral del personal de la Senaju, 2020" de la autora Eliana Gladys Alvarez Ramos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% 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 Cesar Vallejo.

Ate - Lima, 15 de enero de 2021.

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	
DNI: N.º 07015123	Firma 
ORCID: 0000-0002-1410-1588	



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVAREZ RAMOS ELIANA GLADYS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE LA SENAJU, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALVAREZ RAMOS ELIANA GLADYS DNI: 06808529 ORCID 0000-0003-0769-1759	Firmado digitalmente por: EALVAREZRA el 08-02- 2021 18:46:21

Código documento Trilce: INV - 0046588