



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales
de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash,
2021**

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

AUTOR:

Liñan Capristano Oscar Mauro (ORCID: [0000-0002-5478-0466](https://orcid.org/0000-0002-5478-0466))

ASESORA:

Dra. Bernardo Santiago Grisi (ORCID: [0000-0002-4147-2771](https://orcid.org/0000-0002-4147-2771))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Al todo poderoso, divino del universo, la gracia el regalo de la vida, el don de la existencia, gracias señor Jesucristo por tu bendición en mi hogar, el cuidado de mi salud para tener siempre una vida sana.

Gracias a mis padres, crecí con buenos ejemplos, ahora soy un profesional para servir a mi sociedad, a ellos mi admiración, respeto y amor.

A mí querida esposa Yolanda Teresa, a mis hijas Anahis Dayana y Anahely Lorena; mi engréido Harlin David, son fortaleza y gracias el apoyo de ellos, logré mi estudio para ser maestro.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Grisi Bernardo Santiago, por su enseñanza y ayuda profesional en la elaboración de mi tesis.

Con todo cariño y aprecio a mis hermanas y a mi hermano, gracias por sus apoyos ético y moral, ellos son el aliento, para seguir mi estudio y para triunfar mi deseo, que Dios le proteja todos los días a cada uno de ellos.

A los docentes de la universidad doctores e ingenieros, que nos brindaron sus enseñanzas que aprovecharé en mi vida profesional. También a los docentes de la Red Educativa, donde se hizo la encuesta, gracias por su ayuda incondicional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1: Validez de contenido del instrumento por expertos	16
Tabla 2: Confiabilidad de instrumentos	16
Tabla 3: Niveles y rangos de las variables y dimensiones ..	Error! Marcador no definido.
Tabla 4: Resultados de clima organizacional	19
Tabla 5: Dimensiones de clima organizacional	20
Tabla 6: Resultados de competencias digitales	21
Tabla 7: Dimensiones de competencias digitales.....	22
Tabla 8: Ajuste de datos del clima organizacional en las competencias digitales.....	23
Tabla 9: Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en	23
<u> </u> las competencias digitales	23
Tabla 10: Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia genérica.....	24
Tabla 11: Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en la.....	24
<u> </u> competencia genérica	24
Tabla 12: Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia básica	25
Tabla 13: Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en la.....	25
<u> </u> competencia básica	25
Tabla 14: Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia	26
<u> </u> comunicativa	26
Tabla 15: Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en	26
<u> </u> la competencia comunicativa	26

Índice de figuras

Figura 1: Resultados de clima organizacional	19
Figura 2: Dimensiones de clima organizacional	20
Figura 3: Resultados de competencias digitales	21
Figura 4: Dimensiones de competencias digitales	22

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo establecer la influencia del Clima Organizacional en el Desarrollo de Competencias Digitales de los Docentes del Nivel Inicial en una Red Educativa. Ancash. 2021. La metodología utilizada en esta investigación fue tipo descriptivo aplicada, cuantitativo, nivel explicativo correlacional causal, se investigó mediante recolección de datos con un estudio de análisis estadístico. La población estuvo constituida por 40 docentes en una red educativa nivel inicial, se aplicó un cuestionario 29 y 25 ítems respectivamente; se utilizó el programa estadístico SPSSv27, con el uso de Alfa de Cronbach=0,896 y 0,861 indica una fuerte confiabilidad del instrumento. De los resultados se observa, que el nivel de clima organizacional la totalidad de docentes en las dimensiones de liderazgo, comunicación y remuneración se encuentra en nivel bueno (57,5 %); asimismo, que el nivel de competencias digitales la totalidad de docentes se encuentra en nivel moderado (57,5%). Se concluyó que el clima organizacional influyó positivamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial (Sig.=0,007; Nagelkerke=0,272).

Palabras clave: Clima organizacional, competencias digitales, liderazgo.

Abstract

The present research work aimed to establish the influence of the Organizational Climate in the Development of Digital Competences of the Teachers of the Initial Level in an Educational Network. Ancash. 2021. The methodology used in this research was applied descriptive, quantitative, causal correlational explanatory level, it was investigated by data collection with a statistical analysis study. The population consisted of 40 teachers in an initial level educational network, a questionnaire was applied 29 and 25 items respectively; The statistical program SPSSv27 was used, with the use of Cronbach's Alpha = 0.896 and 0.861 indicates a strong reliability of the instrument. De los resultados se observa, que el nivel de clima organizacional la totalidad de docentes en las dimensiones de liderazgo, comunicación y remuneración se encuentra en nivel bueno (57,5 %); asimismo, que el nivel de competencias digitales la totalidad de docentes se encuentra en nivel moderado (57,5%). Se concluyó que el clima organizacional influyó positivamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial (Sig.=0,007; Nagelkerke=0,272).

Keywords: Organizational climate, digital skills, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis se realizó con fines de enriquecer el trabajo de los docentes; en el contexto internacional la competencia digital está en auge, que resalta el problema tecnológico para la educación en el mundo. Hoy en día la educación no puede desprenderse del uso de las tecnologías, en especial, el conocimiento de los docentes. Se observó según el (BOE, 2020, p. 191), señala el docente no logra aplicar en el trabajo las herramientas digitales, no hay cambios fundamentales sobre la tecnología del siglo XXI. La preocupación es la mayor relevancia en tiempos de pandemia, la tecnología se ha convertido necesariamente para los escenarios educativos y profesionales. A nivel mundial el sector educativo basada en el desarrollo de competencias digitales causó como reto a los docentes en modalidades de educación básica: Inicial, Primaria y Secundaria. El confinamiento ha obligado a todos los empleados trabajar con la aplicación de medios digitales.

Según, Arrieta (2019), en el estudio que realizó en Uruguay, señala que estuvo motivada a analizar la comunicación interna y los avances tecnológicos en las organizaciones. Por esa razón, desarrollo en su investigación aspectos relevantes como: implementar la gestión de la información para minimizar la resistencia, mejorar el clima interno de acuerdo con los docentes, favorecer el buen clima interno a través de la retroalimentación oportuna, darle mayor énfasis en los canales de comunicación. Coincide el clima organizacional con sus orígenes y evolución en el tiempo. Además, interpreta desde diversas perspectivas. Se enmarca en la relación simbólica entre liderazgo y cultura, en aspectos como el desempeño individual, la efectividad organizacional y la satisfacción laboral.

En el contexto nacional el gobierno y el Ministerio de Educación declararon cambios en el aprendizaje del estudiante con dominio de la tecnología. El Estado afronta con los docentes en el sistema educativo generando comportamientos conductuales que, en la actualidad en el Perú más de 30,000 docentes aún carecen el desempeño de competencias digitales. “La reforma educativa tecnológica emprende el desafío constante a los docentes permitiendo baja formación integral

al logro de competencias que dificulta una mayor inserción”. Según, el (MINEDU, 2019), mencionó que los docentes deben estar preparados y actualizados para ejercer dentro del aula, brindar nuevos estilos de enseñanza virtual; deben adaptar en entornos digitales con responsabilidad adocrinarse a las buenas prácticas pedagógicas.

Por su parte, Colás y Gonzáles (2015), consideraron sobre el uso de la TIC, los estudiantes poseen mayor información de las competencias digitales, requieren acceder en la práctica y reincorporación del entorno tecnológico de medios digitales.

En esta investigación se resalta que los docentes tienen poca comprensión en las nuevas tecnologías (TIC) es decir, el avance tecnológico en lo académico generó cambios dificultando a un nuevo enfoque digital. Por lo expuesto, es importante hacer hincapié al comportamiento del clima organizacional donde el docente debe ser actor principal en función para transformar la educación previa. Primero planificar, organizar el trabajo con el compromiso para mejorar el desempeño docente. Se observa las actividades digitales y su aplicación con nuevos enfoques tecnológicos, existe bajo dominio de la tecnología; en ello, hay escuelas no tienen un desarrollo sostenible enfocado al clima organizacional, la actualidad las competencias digitales no son favorables para los docentes a nivel local; en zonas rurales andinas afectó trabajar de forma virtual en cierta medida enfrentan el reto de modernizar y construir un servicio de calidad porque los docentes tienen poco dominio a la TIC; se menciona que la tecnología no resulta favorable para los docentes, aún no cuentan con suficientes con equipos tecnológicos para propiciar nuevas formas de trabajo.

La minoría de los docentes están preparados y actualizados para ejercer dentro del aula y aplicar nuevos estilos de enseñanza virtual; con el uso de medios dispositivos de zoom, google meet, web. Los docentes del nivel inicial son instituciones unidocentes y multigrados, integrados por 40 profesores, Red Educativa del Distrito de San Juan, Provincia de Sihuas, Región Ancash. Durante la investigación se observó, porque los docentes carecen de la tecnología, es importante implementar capacitaciones sobre el manejo y conocimiento de las

mismas para la enseñanza virtual. En el desarrollo de sus clases tienen tendencia negativa, porque la población se encuentra en zonas rurales, también que implica la conexión a internet, es decir, mal uso de medios digitales en el proceso de enseñanza; siempre existen efectos negativos. Es así ellos requieren la gran ayuda para obtener un buen desarrollo de competencias digitales.

Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta general para el trabajo de investigación ¿De qué forma el clima organizacional influye en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021? A continuación, preciso los problemas específicos ¿De qué manera el clima organizacional influye en la competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021? ¿De qué manera el clima organizacional influye en la competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021? ¿De qué manera el clima organizacional influye en la competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021?

La presente investigación se justifica en el aspecto teórico, porque las teorías con las que se contaron contribuyeron a determinar las dimensiones e indicadores, por consiguiente, los ítems. Del mismo modo, las teorías de las competencias digitales, a nivel internacional la UNESCO citado en CEPAL (2020), señala que son desafíos para docentes carecen conocimientos en el dominio digital para desarrollar clases en línea. Por otro lado, este estudio tiene una justificación práctica, debido a que se brinda conocer el liderazgo, la comunicación en su organización, hasta que punto las competencias digitales forman parte del quehacer del docente y su manejo frente a los estudiantes para lograr un mejor desempeño laboral. En ese mismo contexto, las actividades pedagógicas de los docentes se vieron empañado por una serie de dificultades por el empleo de nuevas formas de trabajo con dominio de medios digitales existentes. Al mismo tiempo, la importancia del aspecto metodológico de la investigación, porque se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, explicativa correlacional causal para emplear la técnica de la encuesta e instrumento los cuestionarios para recoger información de los docentes que formaron parte de la muestra. Luego, se tabuló, procesó y se obtuvo los datos estadísticos donde reflejaron las deficiencias y aspectos por

mejorar.

Se precisa que el objetivo general: Establecer la influencia del Clima Organizacional en el Desarrollo de Competencias Digitales de los Docentes del Nivel Inicial en una Red Educativa. Ancash. 2021. En seguida se planteó los objetivos específicos: Conocer la influencia del clima organizacional en la competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021; conocer la influencia del clima organizacional en la competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021; conocer la influencia del clima organizacional en la competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash 2021.

También se propuso hipótesis general: El clima organizacional influye significativamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. Finalmente, se consideró hipótesis específicas: El clima organizacional influye positivamente en competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. El clima organizacional influye positivamente en competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. El clima organizacional influye positivamente en competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo fue elaborado con criterios previos, adquiridos y revisados la información en el contexto internacional sobre las variables de clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales, el autor Barco (2019), en su tesis, señaló el objetivo general y logró establecer la influencia del clima organizacional en escuelas públicas brindando el servicio hacia la ciudadanía, planteó un método de mejora a la población y perfeccionar el desempeño laboral del docente. En la metodología planteó un enfoque cuantitativo que permite recopilar información que arroja el análisis para validar las variables. Concluyó que el clima organizacional posee influencia en calidad de servicio a usuarios. Además, muestra la correlación causal de Pearson que establece en las variables de la investigación.

De igual forma, Hernández (2018), en su tesis planteó como objetivo general y alcanzó establecer la influencia del clima organizacional, para el reconocimiento de la población, no existe interés en relaciones de las personas, asimismo el comportamiento negativo. En cuanto a la metodología tiene el enfoque cuantitativo y descriptivo con un análisis correlacional causal y modelo explicativo que permite la comparación de resultados del estudio. Llegando a la siguiente conclusión: se manifiesta que la investigación y análisis del clima organizacional permite la institución tenga valoración de gran trascendencia con una mejor comprensión y acciones con la toma de decisiones. Además, de índole persuasiva el trabajador comprende y realiza un aporte positivo, identificándose como un proceso de mejoría en el desarrollo y evaluación de la organización.

Asimismo, Brito (2020), en su tesis consideró como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Centro Educativo consiguió establecer la influencia del desempeño laboral del personal docente, pensó obtener una educación de calidad en la integridad de la población. Se consideró una metodología de la investigación cuantitativa con un alcance correlacional causal para conocer la influencia entre las variables y las dimensiones. En la conclusión, influye, los trabajadores desempeñan positivamente, es importante señalar los empleados son participativos ante cualquier decisión de la gestión administrativa. También, Franco (2017), en su tesis

planteó el objetivo general y logró desarrollar las competencias digitales para identificar las distintas herramientas 2.0, que podrían emplearse los docentes en el desarrollo de la actividad. En la metodología fue aplicada explicativo correlacional causal. Para información de datos se desarrolló la encuesta y el cuestionario. Conclusión fue conformado por 120 docentes respondieron la técnica de encuesta aplicados a cada docente.

Igualmente, Mendoza (2015), en su tesis consideró el objetivo general e incide reconocer carencias en la formación del profesorado en cuanto al desarrollo e incremento de las competencias digitales. La situación de la población necesita las nuevas competencias digitales y aún no tienen el conocimiento básico de las TIC. Frente a ello participaron docentes entre 20 a 40 años a más de experiencia, que tengan actividad en aulas. La técnica de recolección utilizada fue la recopilación de información de datos fue de un cuestionario online. En los resultados, la mayoría de docentes no recibieron formación académica técnica ni teórica sobre competencias digitales en su formación profesional. La investigación permitió integrar en el currículo de formación educativa, para su aplicación de destrezas y habilidades de competencias digitales hacia los docentes que involucra desarrollar nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje.

También permite describir los trabajos previos revisados en el contexto nacional, según Ascencio (2018), en su tesis propuso como objetivo general construir la influencia de clima organizacional y gestión Institucional, que fortalecerá practicar una buena relación de la población. En la metodología empleó el enfoque cuantitativo, para recolectar información utilizó la encuesta y el cuestionario. Llegó a la conclusión que existe una influencia de variables independiente y dependiente, que establece efectivamente en una organización. Además, influye positivamente la gestión institucional favorablemente del clima organizacional.

Por su parte, Sarmiento (2020), en su tesis señaló como objetivo general y logró establecer la influencia entre competencia y el desarrollo del docente, con fines de brindar el trabajo eficiente. La metodología utilizada en la investigación fue aplicada, descriptivo correlacional causal no experimental, se pretende buscar la competencia digital. La misma que fue conformada por 160 docentes y se aplicó la

técnica de encuesta, fueron evaluados a cada docente. Arribó a las siguientes conclusiones, se concluye que existe relación directa y significativa entre las competencias digitales y el desarrollo profesional. Asimismo, Zúñiga (2019), en su tesis tuvo como objetivo general establecer las competencias digitales de los docentes. Asimismo, menciona la teoría racionalidad tecnológica de Marcuse, que indica el alumnado debe tener un proceso experimental en sus conocimientos para interactuar con herramientas digitales y tecnológicas. La Metodología utilizada posee un enfoque cuantitativo, aplicada, explicativo correlacional causal. Para recolección de datos se desarrolló la técnica y los instrumentos. En la conclusión, se consideró que los docentes se encuentran en el nivel bajo de porcentaje con el 55,0% el cual demuestran que los docentes de la unidad educativa perciben que no se han desarrollado sus competencias digitales.

Además, Tarazona (2017), en su tesis planteó como objetivo general establecer la influencia del portal Perueduca con las competencias digitales en los docentes. La investigación tiene un diseño correlacional causal no experimental y se realizó un tipo de investigación aplicada. La recolección de información se llevó a cabo mediante la encuesta y el cuestionario. Los resultados según el Alfa de Cronbach indica que 0.904. Precisa el estudio en Perueduca muestra un (p -valor = $.000 < .05$). De igual forma, Quiroz (2019), en su tesis planteó como objetivo general, establecer las competencias digitales de los docentes, la metodología posee un enfoque cuantitativo, descriptivo y explicativo, de diseño experimental. La población fue 296 docentes y la muestra 107 docentes para medir la confiabilidad de los instrumentos. Llegó a la siguiente conclusión, que las competencias digitales en los docentes lograron un nivel intermedio de conocimiento que emplean en el trabajo, el dominio y la práctica de la tecnología.

A continuación, se detalla las bases teóricas de acuerdo la conceptualización y origen de las siguientes variables. En clima organizacional evidencia algunas falencias del comportamiento de los docentes, que afecta la convivencia de los trabajadores, influyen como atributos en la organización que mide mediante la percepción individual. La percepción debe validarse con medidas objetivas, en la actualidad el sistema educativo no cumple estos objetivos en prácticas de convivencia, el docente debería comenzar con responsabilidades para reflejar en

prácticas laborales con el reconocimiento de sus propios actos.

La teoría de Likert (1968), expone que el clima organizacional es denominado como “Los sistemas de organización” se detalla como causa y efecto; en esta teoría señala el comportamiento de una persona depende de la percepción que posee en su organización. Likert diseñó un instrumento para medir el impacto de una gestión de la organización sobre el comportamiento humano. Según, Rojas (2020), indica que, el clima organizacional establece y determina en el trabajo en base a la percepción de su organización, además su desempeño y productividad está ligado al buen funcionamiento del clima y ambiente laboral que permita realizar un trabajo eficiente.

Cabe mencionar, Jáuregui (2019 p. 28), nos indica que en este clima organizacional se consideró las tres dimensiones:

La dimensión liderazgo, al hablar de liderazgo no es ajeno a que tenga participación ante cualquier ciencia o estar presente ante cualquier aspecto profesional, el liderazgo influye ante la decisión o comportamiento del otro, en consecución se requiere y se considera al liderazgo como un elemento organizacional que contribuye las percepciones del clima institucional. Tiene relación en diferentes estilos tales como: formal, cooperación y productividad. Jáuregui (2019, p.380). Por otro lado, Lindado (2019), consideró en su teoría que el liderazgo determina cómo especificar las respuestas ante situaciones problemáticas, también las empresas deberían identificar estos aspectos para ser favorables ante la adaptación. En referencia, que reconozca y tenga una percepción y comprensión de su actividad laboral. Del mismo modo, García (2018), indica que, el liderazgo permite la orientación de sus esfuerzos y motivaciones en cada trabajador, con el fin de cumplir cada objetivo de la organización. El liderazgo posee un objetivo de estudio desde la psicología, antropología, sociología, que conllevan diferentes teorías propias de cada persona, sean adaptadas a los cambios y tendencias de cada organización.

La dimensión comunicación, se centra en la estructura de forma horizontal dentro de la organización que conserva el mensaje y se identifica que la comunicación hace referencia a la percepción dentro del clima organizacional. La

comunicación efectiva fomenta la participación de los empleados; debe ser con claridad, eficiente con principios y cordialidad (Jáuregui, 2019, p.381). Asimismo, Sánchez (2018), publicó que la comunicación organizacional es fundamental para alcanzar objetivos institucionales, sin embargo, pocas instituciones tienen como esta, eficacia y productividad de la misma, es decir, debe organizarse para compartir decisiones con miras a la evolución de alto impacto. Por su parte, Silva (2018), indica que, la comunicación organizacional es cambiante para la sociedad, cada empresa es intrínseco, están involucrados buscar cambios sociales y la misma humanidad acepte compañías responsables con sus trabajadores. Por último, Ramírez (2017), planteó que la comunicación organizacional es la manifestación de una actividad de trabajadores, una organización propone mejorar el trabajo en equipo. Para ello, es importante y necesario generar cultura en la comunicación para socializar estrategias aplicables en el proceso académico.

La dimensión remuneración, permite medir el justo reconocimiento a cada colaborador considerando sus méritos y desempeños, el salario en el desarrollo del buen clima organizacional; la remuneración se refiere a la percepción del empleado sobre los comportamientos de valores que son considerados importantes reconocidos por la organización. Un clima organizacional fortalece a los trabajadores en reconocimiento que perciben a función de sus propios méritos. Jáuregui (2019 p.183). Por su parte, Gonzales (2020), manifestó que las empresas inciden en que la satisfacción y el clima organizacional están establecidas desde un alto nivel, solo se preocupan de gastos excesivos y elevados, no toman en cuenta la ganancia que tengan a las remuneraciones de los colaboradores. Asimismo, Martínez (2016), afirmaron la retribución o grado de equidad de la remuneración, permite al trabajador tener la estabilidad laboral, seguridad de permanecer en el centro de labores respetando la política y cultura institucional.

Dentro de la variable dependiente las competencias digitales, está en auge es el avance tecnológico puede beneficiar el desempeño laboral del docente, los empleados están involucrados en la tecnología, es decir las competencias digitales, se ve reflejado a incorporar en el desempeño de los docentes es por ello, las nuevas competencias e innovaciones deben ser integradas en aulas para la formación de los estudiantes. En suma, Siemens (2004), formuló la teoría del conectivismo como

una habilidad en el aprendizaje y la necesaria tarea de aprender en la era digital, las conexiones y actividades que permiten el aprendizaje colectivo a través de las tecnologías, la persona requiere y necesita de información navega a una red y ésta permite tener una retroalimentación y deja obsoleta a la anterior. Según García (2019), señaló que las competencias digitales del docente contribuyen al comportamiento digital y dispone de las habilidades en sus conocimientos y actitudes que son enfocados a promover el aprendizaje colectivo, utilizado en la clase con uso de las tecnologías. Se observa de forma inmediata, en el sistema educativo hay cambios directamente involucra en la insatisfacción de los docentes.

En relación a los conceptos de García (2019), las competencias digitales no solo determinar un proceso que incluya a la tecnología en el aspecto profesional, sino debe estar integrado con la vida cotidiana. Indicó para determinar una educación elevada, debemos reconocer y detectar a dos tipos de personas; los nativos digitales e inmigrantes digitales. Cuando se hace referencia al nativo digital, concierne a aquellas personas que han nacido en la evolución propia de las TIC, las personas inmigrantes digitales, son aquellas que aún se adaptan a esta evolución digital. Así mismo, García (2013), precisó la competencia digital está basada en las políticas educativas. Por otro lado, la competencia es trascendental que permite establecer desde el contexto educativo con uso de herramientas TIC. La educación hoy en día se ve en constante cambio de nuevos enfoques tecnológicos, relacionado con medios digitales, frente a ello comprende en tres dimensiones, García (2019), señala las siguientes dimensiones:

La dimensión competencia genérica, se trata de obtener con idoneidad y responsabilidad; permite planificar, organizar y gestionar, el uso de información de la TIC, la obtención de información son procesos de comunicación, el docente tiene la toma de decisiones del acto. Hace referencia a la contribución de los factores en el desarrollo de la competencia digital. Algunos países tienen estándares para el desempeño laboral y se orientan sobre la inserción de la TIC. García (2019 p. 13). Así mismo, García (2017), consideró que las competencias genéricas deben prevalecer en el docente, desarrollar y optimizar en la educación. En la actualidad, es necesario el docente cuente con habilidades y competencias para brindar una adecuada educación autónoma, colaborativa y tecnológica.

La dimensión competencia básica, se hace referencia a la capacidad, habilidad del docente para integrarse con éxito a sus quehaceres laborales, sociales y educativos, posee conocimientos previos, de manera que, no es un concepto de memoria sino de almacenamiento. El recurso tecnológico en competencia básica permite el desarrollo de la actividad por medios digitales, varias escuelas tienen carencias decisivas para este proceso; se percibe que los docentes no responden en las actividades digitales. García (2019 p.15) Por otro lado, López et al. (2020), la competencia básica permitió lograr en cada estudiante, los programas que utilizan para el desarrollo de competencias cognitivas, prácticas, teóricas. Además, son de responsabilidad de la comunidad educativa y éstas deben ser adquiridas a través de áreas curriculares hecho por el docente. Según, Marcano et al. (2020), hace preferencia de la competencia básica que incorpora desde el inicio de la vida colegial a la tecnología, los estudiantes aprenden conociendo a la tecnología, son avances en la sociedad nacional e internacional es retrospectiva.

La dimensión competencia comunicativa, se comprende no simplemente al habla o lingüística gramatical, sino son frases bien construidas e interpretadas, son juicios de valor del hablante y del oyente. Consta, de una serie de habilidades extralingüísticas como sociales, semiótica, polifacética; consiste en dar a conocer, con ejemplos reales y precisión. García (2019 p.18). Por otra parte, Gómez y Gutiérrez (2015), manifestaron que la competencia comunicativa es inherente del ser humano ante una necesidad innata, están sumergidos y vinculados a experiencias que conlleva a la formación profesional. Así pues, Martínez (2020), mencionó la competencia comunicativa es el desarrollo talentoso en situaciones comunicativas, permite la interacción y requiere el dominio básico del lenguaje. En tal sentido, opta lograr a comprender, entender y comunicarse de forma coherente entre los docentes y estudiante.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada y se desarrolló con un enfoque cuantitativo, explicativo correlacional causal, se realizó la investigación mediante la recolección de datos con un estudio de análisis estadístico para comprobar las hipótesis planteadas, de acuerdo de las variables consideradas el clima organizacional y las competencias digitales de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

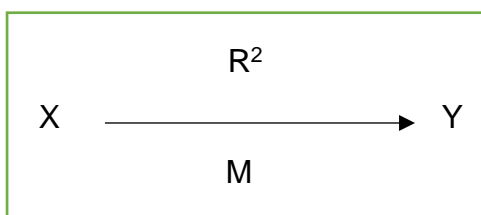
3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo tiene tipo de investigación aplicada, se buscó generar conocimientos de causa y efecto, considerando una investigación descriptiva con el método que está orientada al conocimiento de la realidad tal como se muestra en una situación; a la vez se estableció la influencia del clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa; ya que depende de los aportes teóricos que se utilizó en el estudio. Concordante que una investigación aplicada es correlacional causal ya que se consiste a aquella que orienta la utilización de conocimientos, en donde los docentes no logran en las actividades con el desarrollo de competencias digitales Hernández et al., (2014).

3.1.2. Diseño de Investigación:

El diseño de investigación desarrollado no experimental, ya no se manipuló las variables y dimensiones de la tesis, el estudio fue investigado mediante la encuesta, porque se aplicó un cuestionario. El presente trabajo reúne condiciones de un estudio para establecer la influencia en clima organizacional de competencias digitales. Efectivamente se consideró el diseño no experimental, solamente se observa, las variables independiente y dependiente. Para determinar las interpretaciones de las variables, no se midió el resultado, solo se describió la relación de variables causa y efecto. Según Hernández et. al (2014).

Se utilizó el siguiente diseño:



M= Representa la muestra de estudio

X= Variable independiente= Clima organizacional

Y= Variable dependiente= Competencias digitales

R²= Regresión ordinal.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

En variable independiente se detalla sus orígenes y su evolución en el tiempo. Además, es definida e interpretada desde diversas perspectivas. Asimismo, se enmarca la relación simbólica entre liderazgo y cultura, en aspectos como el desempeño individual, la efectividad organizacional y la satisfacción laboral Jáuregui (2019).

Definición de Operacionalización

El clima organizacional son aquellos elementos que forman parte una estructura organizada y que requieren de la medición de las siguientes dimensiones: Liderazgo, comunicación y remuneración.

Indicadores: De acuerdo de las dimensiones en la variable independiente, se consideró los siguientes indicadores: Estilos, formal, cooperación, productividad, efectiva, empleados, claridad, principio, cordialidad, percepción, comportamientos, reconocimiento, función y méritos.

Escala de medición: Se aplicó una escala ordinal de Likert, es aquella que consiste una serie de valores, que se diferencia y construye una jerarquía, teniendo en cuenta los 29 ítems del cuestionario. Según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Variable Dependiente: Competencias digitales

Definición conceptual

En variable dependiente se determina la competencia digital o alfabetización digital es necesario entender su evolución continúa dado los avances tecnológicos actuales. La didáctica es parte de la tecnología, que permite en la enseñanza. La alfabetización digital es la actitud y capacidad de las personas que no identifican evaluar ni sintetizar los recursos educativos digitales. García (2019)

Definición de Operacionalización

Las competencias digitales son aquellos elementos tecnológicos que permiten lograr capacidades están consideradas para su medición las siguientes dimensiones: Competencia genérica, competencia básica y competencia comunicativa.

Indicadores: De acuerdo de las dimensiones en la variable dependiente, se consideró los siguientes indicadores: Factores, competencia digital, desempeño laboral, procesos formativos, recurso tecnológico, medios digitales, escuela, actividades digitales, sistemas educativos, contexto, enseñanza y tecnología.

Escala de medición: Se aplicó una escala ordinal de Likert, es aquella que consiste una serie de valores, que se diferencia y construye una jerarquía, teniendo en cuenta los 25 ítems del cuestionario. Según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fue constituida por 40 docentes tanto varones y mujeres, son conformados en una red educativa del nivel inicial de la provincia de Sihuas, departamento de Ancash, asimismo se detalla que la población es censal, todo el elemento de la población concede en la muestra (Hernández et. al., 2014)

3.3.2. Muestra

Se consideró la misma cantidad de 40 docentes tanto varones y mujeres, son integrantes en una red educativa del nivel inicial de la provincia de Sihuas, departamento de Ancash. Se detalla que todo elemento de la población es la

muestra, es decir, el muestreo no probabilístico. Hernández et. al (2014)

3.3.3. Muestreo

La muestra conformada por 40 docentes del nivel inicial de la provincia de Sihuas. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, donde se seleccionó de acuerdo a características específicas y de contexto de los individuos, más que por un criterio estadístico de generalización y dependerá del investigador.

Según Hernández y Mendoza (2018), indicaron las ventajas de realizar las muestras no probabilísticas en estudios cuantitativos fue basada en la utilidad para estudios que no requieren una muestra representativa de elementos de una población, sino debe controlarse las opciones de los casos con características específicas debidamente planteadas. Asimismo, el valor de este tipo de muestra se encuentra en que las unidades de análisis son estudiadas a profundidad, permitiendo conocer el comportamiento de las variables de interés.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica que se empleó es la encuesta, lo que consiguió recoger la información, en los docentes del nivel inicial en una red educativa; teniendo en cuenta la tesis fue previamente elaborado con los indicadores de las variables de investigación. La técnica es definida como un procedimiento estandarizado de indagación y recolección de información (Cabrera, 2017).

Instrumento fue tipo cuestionario, en donde se consideró un total de 54 ítems para su aplicación de los docentes del nivel inicial en una red educativa, la primera variable 29 ítems y de la segunda variable 25 ítems, con el propósito de medir las escalas, niveles y rangos. Cabrera (2017).

3.4.1. Validez de instrumentos

A continuación, se presenta la tabla de validez, es el contenido de los instrumentos de estudio, fueron enviadas y revisadas por juicios de expertos profesionales de la investigación, ellos analizaron los ítems con sus propios criterios, aprobaron registrando sus firmas en el instrumento y recomendaron es aplicable.

Tabla 1*Validez de contenido del instrumento por expertos*

DNI	NOMBRES Y APELLIDOS	EXPERTOS	APLICABILIDAD
08822479	Dr. Justiniano Aybar Huamaní	Metodólogo	Aplicable
06779972	Dr. Alfonso Reynaldo Fuentes Calcino	Temático	Aplicable
32403439	Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se logró medir, utilizando el Alfa de Cronbach y se obtuvo el resultado de las variables de clima organizacional y de competencias digitales. Según, Soto (2015), afirma que la fiabilidad está referida a la constancia de los datos obtenidos de los instrumentos. Para la prueba piloto se tomó una muestra pequeña de XX docentes para evidenciar el resultado de Alfa de Cronbach para ambas variables.

Tabla 2:*Confiabilidad de instrumentos*

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD			
Clima Organizacional		Competencias Digitales	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	29	,861	25
Interpretación:		Interpretación:	
Alfa de Cronbach=0,896 indica una alta confiabilidad del instrumento.		Alfa de Cronbach=0,861 indica una alta confiabilidad del instrumento.	

Fuente: Soto, R. (2015).

3.5. Procedimientos

Se realizó la tesis con el fin de obtener la fiabilidad de los instrumentos, fue aplicado a 40 docentes; el proceso de aplicación del cuestionario se procedió a la aplicación con una escala de medición de Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Para ello, se identificó las variables el clima organizacional y competencias digitales. También solicitó autorización a la

coordinación de la Red Educativa conformado por las instituciones educativas del nivel inicial y al mismo tiempo se hace el requerimiento de los datos de contacto de los docentes, específicamente los correos electrónicos y medios dispositivos el celular, luego se hizo llamadas por audio y WhatsApp, para tomar acuerdos sobre la aplicación de la encuesta, el formulario de Google forms; el proceso de la encuesta logró una comunicación directa con los docentes de las instituciones educativas. Los datos fueron procesados mediante el SPSSv27. Previo a este procedimiento se les solicitó el consentimiento informado para formar parte de la investigación logrando obtener el aceptado por el formulario.

3.6. Métodos de análisis de datos

En tesis realizó la aplicación de datos estadísticos, que nos permitió descifrar los resultados descriptivos que se procesaron con el SPSSv27 y se elaboró tablas de frecuencia para observar el comportamiento de las variables evaluadas. Se aplicó las respectivas pruebas estadísticas con la interpretación de las tablas y figuras, para contrastar las hipótesis y se empleó el modelo de progresión logística para precisar el clima organizacional en función de competencias digitales. Luego se validó las tablas estadísticas en relación a los objetivos de la tesis, se obtuvo los logros de los niveles y rangos de las variables y de las dimensiones. Soto, R. (2015).

Se determinó los niveles y rangos de la variable independiente Clima organizacional: Malo (29-67), Regular (68-106) y Bueno (107-145). Mientras que en la variable dependiente Competencias digitales: Obtuvo los siguientes niveles y rangos: Deficiente (25-58), Moderado (59-92) y Eficiente (93-125).

3.7. Aspectos éticos

En la tesis consideró diversos principios que garantizan la calidad ética y se propone cuatro principios: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

Para cumplimiento en el principio de la autonomía se consideró los permisos autorizados de la red educativa, para su consentimiento informado a los participantes a fin de que ellos tengan la opción de decidir participar libremente en la encuesta realizada; es necesario reiterar a fin de respetar el consentimiento y autorización de cada uno de los y las participantes docentes, se adquirió la

información significativa con ningún tipo de perjuicio. En principio beneficencia se aplicó las definiciones de los autores que fueron citadas en la tesis, artículos científicos y libros, asimismo se cumplió con la estructura de la norma APA y la guía de productos de investigación.

También la validación de los instrumentos fue aprobada dando visto bueno por la asesora. Luego fue derivada a los juicios de expertos para su validación para que sea aplicada en los docentes de la red educativa. En cuanto en el principio no maleficencia, no hacer daño; esto se refiere porque los datos obtenidos de los participantes no serán divulgados, más bien sus identidades serán reservadas. Finalmente, en principio de justicia, la tesis que sea contribuido por la comisión de acuerdo al art. 24, atribuciones del Vicerrectorado de investigación de la Universidad César Vallejo, conforme al código de ética de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1 Clima organizacional

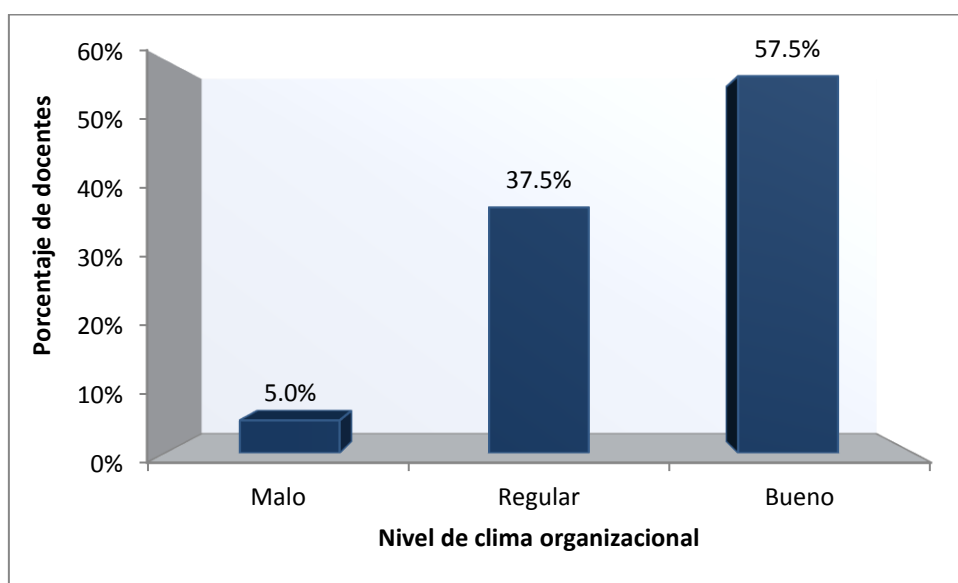
Tabla 3

Resultados de clima organizacional

Niveles	Frecuencias	Porcentajes (%)
Malo	2	5.0%
Regular	15	37.5%
Bueno	23	57.5%
Total	40	100.0%

Figura 1:

Resultados de clima organizacional

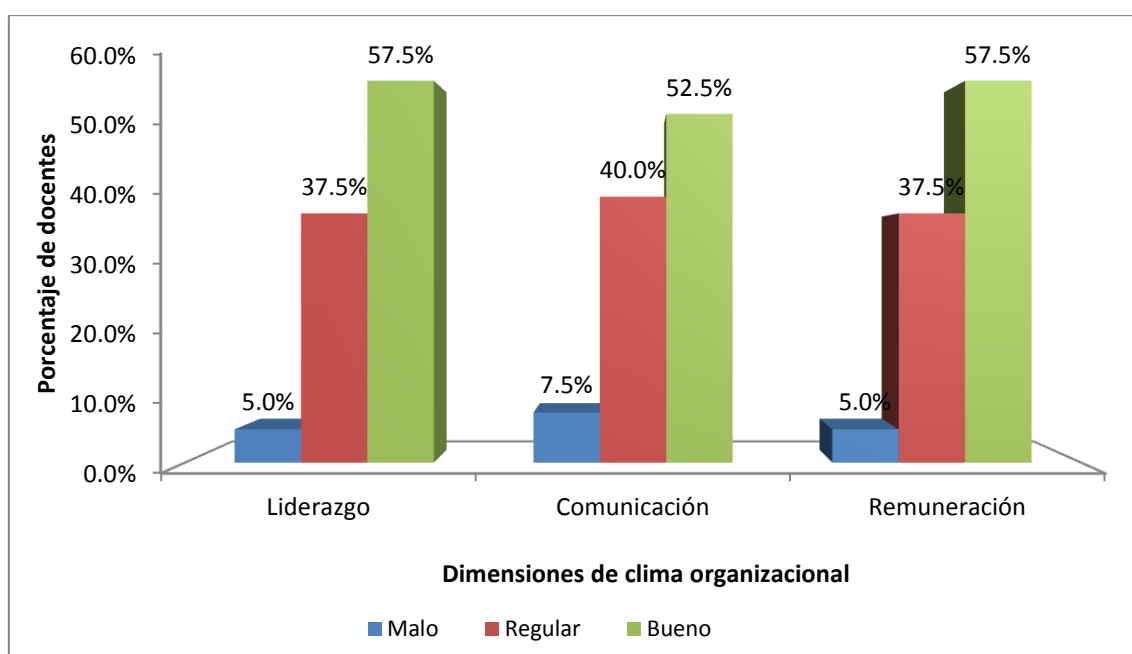


Interpretación

De la Tabla 3 y figura 1, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa. El clima organizacional en la red educativa en estudio tuvo como nivel predominante al nivel bueno. El 5% de profesores percibieron que el clima organizacional fue malo; el 37.5% manifestó que fue regular; mientras que, el 57.5% lo consideró como bueno

Tabla 4*Dimensiones de clima organizacional*

Niveles	Dimensiones					
	Liderazgo		Comunicación		Remuneración	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Malo	2	5.0%	3	7.5%	2	5.0%
Regular	15	37.5%	16	40.0%	15	37.5%
Bueno	23	57.5%	21	52.5%	23	57.5%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Figura 2*Dimensiones de clima organizacional*

Interpretación

De la Tabla 4 y figura 2, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Las dimensiones del clima organizacional tuvieron como nivel predominante al nivel bueno. En liderazgo, la mayoría (57.5%) de profesores percibieron que fue bueno; asimismo, en comunicación, el 52.5% manifestó que fue bueno; del mismo modo, en remuneración, el 57.5% la consideró como bueno.

4.2. Resultados descriptivos

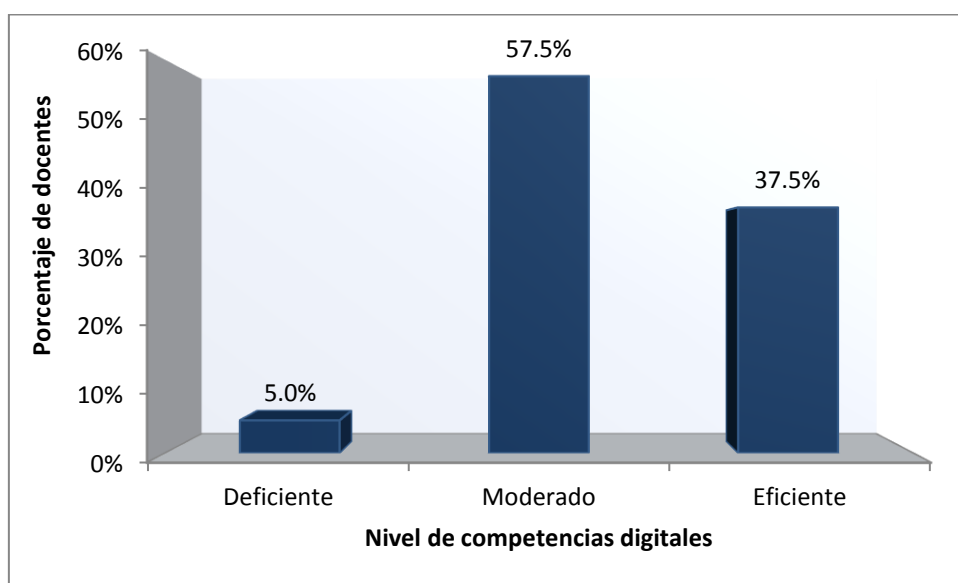
4.2.1 Competencias digitales

Tabla 5

Resultados de competencias digitales

Niveles	Frecuencias	Porcentajes (%)
Deficiente	2	5.0%
Moderado	23	57.5%
Eficiente	15	37.5%
Total	40	100.0%

Figura 3: Resultados de competencias digitales

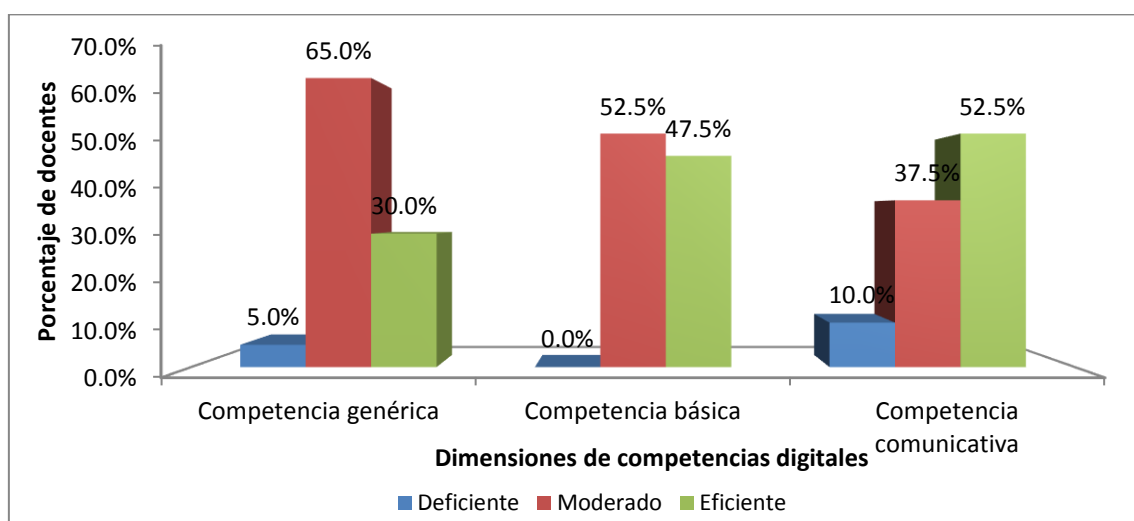


Interpretación

De la Tabla 5 y figura 3, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Las competencias digitales de los docentes de la red educativa en estudio tuvieron como nivel predominante al nivel moderado. El 5% de profesores presentaron un nivel deficiente de competencias digitales; el 57.5% alcanzó en nivel moderado; mientras que, el 37.5% obtuvo un nivel eficiente.

Tabla 6*Dimensiones de competencias digitales*

Niveles	Dimensiones					
	Competencia genérica		Competencia básica		Competencia comunicativa	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Deficiente	2	5.0%	0	0.0%	4	10.0%
Moderado	26	65.0%	21	52.5%	15	37.5%
Eficiente	12	30.0%	19	47.5%	21	52.5%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Figura 4*Dimensiones de competencias digitales***Interpretación**

De la Tabla 6 y figura 4, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Las dimensiones competencia genérica y competencia básica tuvieron como nivel predominante al nivel moderado, mientras que, en la dimensión competencia comunicativa fue el nivel eficiente. En competencia genérica, la mayoría (65%) de profesores presentó nivel moderado; asimismo, en competencia básica el 52.5% alcanzó en nivel moderado; en competencia comunicativa, el 52.5% obtuvo un nivel eficiente.

4.3 Resultados inferenciales

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Ha: El clima organizacional influye significativamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021

Tabla 7

Ajuste de datos del clima organizacional en las competencias digitales

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31,350			
Final	21,349	10,001	2	0,007

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 7, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, se encontró una significancia de 0,007 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (10,001), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en las competencias digitales.

Tabla 8

Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en las competencias digitales

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	0,221
Nagelkerke	0,272
McFadden	0,150

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 8, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, el valor obtenido de Nagelkerke fue 0,272, lo que nos indica un 27,2% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre las competencias digitales. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis general.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ha: El clima organizacional influye positivamente en la competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021.

Tabla 9

Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia genérica.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	25,737			
Final	19,486	6,250	2	0,044

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 9, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, se encontró una significancia de 0,044 que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (6,250), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia genérica.

Tabla 10

Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en la competencia genérica

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	0,145
Nagelkerke	0,182
McFadden	0,099

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 10, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, el valor obtenido de Nagelkerke fue 0,182, lo que nos indica un 18,2% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia genérica. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis específica 1.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: El clima organizacional influye positivamente en la competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021.

Tabla 11

Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia básica.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	29,088			
Final	5,169	23,919	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 11, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, se encontró una significancia de 0,000 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (23,919), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia básica.

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en la competencia básica.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,450
Nagelkerke	0,601
McFadden	0,432

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 12, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, el valor obtenido de Nagelkerke fue 0,601, lo que nos indica un 60,1% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia básica. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis específica 2.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: El clima organizacional influye positivamente en la competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021.

Tabla 13

Ajuste de datos del clima organizacional en la competencia comunicativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,814			
Final	20,775	7,039	2	0,030

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 13, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, se encontró una significancia de 0,030 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (7,039), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia comunicativa.

Tabla 14

Pseudo coeficiente de determinación del clima organizacional en la competencia comunicativa.

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	0,161
Nagelkerke	0,191
McFadden	0,094

Función de enlace: Logit.

Interpretación

De la Tabla 14, de acuerdo a la opinión de los docentes del nivel inicial en una red educativa, el valor obtenido de Nagelkerke fue 0,191, lo que nos indica un 19,1% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia comunicativa. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo de la tesis se obtuvo los siguientes resultados descriptivos, según el procesamiento estadístico de estudio en la variable del clima organizacional los docentes tuvieron como nivel predominante al nivel bueno, mínima parte de profesores percibieron que el clima organizacional fue malo; pero también se encontró regular nivel de porcentaje. Estos resultados precisan que los docentes tienen una conducta buena, respeto, solidaridad, armonía e igualdad de oportunidades en el trabajo. También tenemos resultados de la variable dependiente de competencias digitales de los docentes de la red educativa en estudio tuvieron como nivel predominante al nivel moderado y eficiente; los profesores presentaron un nivel deficiente mínimo en competencias digitales.

A continuación, en los resultados inferenciales de la hipótesis general se considera que el clima organizacional influye significativamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021. Se encontró una significancia de 0,007 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (10,001), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en las competencias digitales. Tenemos el valor obtenido de Nagelkerke -presentado en la tabla 6- fue 0,272, lo que nos indica un 27,2% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre las competencias digitales. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis general.

Considerando también las dimensiones del clima organizacional tuvieron como nivel predominante al nivel bueno. En liderazgo, comunicación y remuneración, se consideraron como bueno. En consecuencia, se halla una significancia de 0,007 que sí cumple la condición de ser menor a 0,05, además, del chi-cuadrado (10,001), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en las competencias digitales. De igual forma las dimensiones de competencia genérica y competencia básica tuvieron como nivel predominante al nivel moderado, mientras que, en la dimensión competencia comunicativa fue el nivel eficiente. En competencia genérica, la mayoría (65%) de profesores presentó nivel moderado; asimismo, en competencia básica el 52.5% alcanzó en nivel moderado; en competencia comunicativa, el 52.5% obtuvo un nivel eficiente.

Los resultados obtenidos de la tesis no coinciden con el trabajo de investigación de Zúñiga (2019), menciona la teoría racionalidad tecnológica de Marcuse, que indica el alumnado debe tener un proceso experimental en sus conocimientos para interactuar con herramientas digitales y tecnológicas. En conclusión, que los docentes se encuentran en el nivel bajo y medio; por lo tanto, se percibe no lo han desarrollado sus competencias digitales. Sin embargo, los resultados coinciden con los datos obtenidos de la presente tesis con su tesis de Hernández (2018), concluye que, el clima organizacional permite la institución tenga valoración de gran trascendencia con una mejor comprensión y acciones con la toma de decisiones. Además, de índole persuasiva el trabajador comprende y realiza un aporte positivo, identificándose como un proceso de mejoría en el desarrollo y evaluación de la organización. Considerando la fundamentación sobre las teorías del autor si coincide con los resultados del clima organizacional y de las competencias digitales, porque los docentes aplican la metodología en el trabajo que realizan con fines de brindar un servicio de calidad, pensando para el cambio en la sociedad y con el compromiso de mejorar la educación de los estudiantes. Está relacionado de estructurar una organización, contribuir en las actividades de trabajo pedagógico, utilizando mecanismos que se puede emplear con precisión y efectiva, para planificar, organizar, ejecutar y monitorear las programaciones de actividades que se realiza de forma virtual con el uso de medios digitales.

Los resultados en la variable dependiente sobre las dimensiones de competencia genérica y competencia básica tuvieron como nivel predominante al nivel moderado, mientras que, en la dimensión competencia comunicativa fue el nivel eficiente. Obteniendo los resultados inferenciales del clima organizacional influye positivamente en la competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021. Se encontró una significancia de 0,044 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (6,250), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia genérica. En seguida el valor obtenido de Nagelkerke -presentado en la tabla 8- fue 0,182, lo que nos indica un 18,2% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia genérica. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis específica 1.

Los resultados obtenidos de la presente tesis no son coherentes con la tesis de investigación de Franco (2017), en su tesis planteó el objetivo general y logró desarrollar las competencias digitales para identificar las distintas herramientas 2.0, que podrían emplearse los docentes en el desarrollo de la actividad. Fundamentando las teorías del autor si está relacionado en la actividad de la competencia digital, porque los docentes emplean las estrategias metodológicas para la obtención de resultados de trabajo pedagógico. El trabajo es colaborativo, participativo, armónico, dinámico para mejorar las situaciones problemáticas en la práctica del docente.

Los resultados de la variable del clima organizacional influyen positivamente en la competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021. Se obtuvo una significancia de 0,000 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (23,919), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia básica. Como valor obtenido de Nagelkerke -presentado en la tabla 10- fue 0,601, lo que nos indica un 60,1% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia básica. Por consiguiente, fue aceptada la hipótesis específica 2.

Los resultados en esta investigación son coherentes con su tesis del autor Cuellar (2019) señala la competencia básica se orientan a lograr que cada estudiante cuente con programas que apoyen o sirvan para el desarrollo de competencias cognitivas, prácticas, teóricas en beneficio al conocimiento del estudiante. Además, la competencia básica es de responsabilidad de la comunidad educativa y éstas deben ser adquiridas a través de áreas curriculares hecho por parte del docente. Según el autor es demostrada a través de la actividad tutorial y extracurriculares y éstas deben ser innatas de la comunidad educativa y de la sociedad. Se precisa mediante la fundamentación sobre las teorías del autor es coherente con los resultados del clima organizacional y de las competencias digitales, porque los docentes tienen un conocimiento de competencia digital, por eso facilita desarrollar sus actividades utilizando los dispositivos de medios digitales con fines de mejorar la educación de los estudiantes en la comunidad educativa.

Los resultados del clima organizacional influyen positivamente en la competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021. Se encontró una significancia de 0,030 -que sí cumple la condición de ser menor a 0,05- además, del chi-cuadrado (7,039), lo que corroboró la existencia de influencia del clima organizacional en la competencia comunicativa. El valor obtenido de Nagelkerke -presentado en la tabla 12- fue 0,191, lo que nos indica un 19,1% de influencia que ejerce el clima organizacional sobre la competencia comunicativa. Por consiguiente, es aceptada la hipótesis específica 3.

En la presente tesis incide el trabajo de investigación del autor Flórez (2017), hace referencia a la competencia comunicativa siendo adquirida desde la niñez y, que ésta por necesidad transmite estímulos para comunicarse con su entorno, de esa manera, nace las primeras participaciones por parte del ser humano, pues manifiesta que los sentimientos relacionados a la lengua, crea justamente una experiencia y esta tiene como respuesta motivaciones. Por lo cual, declara que la competencia comunicativa, no solo permite a la persona utilizar el lenguaje, sino que pueda desenvolverse en cualquier contexto y situación para defender sus posturas e ideas. Se hace una fundamentación sobre las teorías del autor es ligado con los resultados del clima organizacional y de las competencias digitales, porque los docentes tienen una experiencia en la competencia comunicativa, porque la mayoría desarrollan sus actividades con el uso de dispositivos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** El clima organizacional influyó significativamente en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. (Sig.=0,007; Nagelkerke=0,272).
- Segunda** El clima organizacional influyó positivamente en la competencia genérica de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. (Sig.=0,044; Nagelkerke=0,182).
- Tercera** El clima organizacional influyó positivamente en la competencia básica de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. (Sig.=0,000; Nagelkerke=0,601).
- Cuarta** El clima organizacional influyó positivamente en la competencia comunicativa de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash 2021. (Sig.=0,030; Nagelkerke=0,191).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda diseñar un plan comunitario multidisciplinario; municipalidad, posta médica, la red educativa y la institución educativa en función de fomentar un clima organizacional y competencias digitales logrando la satisfacción de la comunidad educativa.
- Segunda:** Se recomienda al director de la IE, organizar y solicitar apoyo al alcalde con una plataforma de equipos tecnológicos para cada docente del nivel inicial, con la finalidad de mejorar el trabajo pedagógico que exige el sistema educativo estar actualizados en competencia básica para desempeñar la enseñanza hacia los estudiantes, tomar medidas correctivas a tiempo y contar con las herramientas y materiales necesarios de la tecnología.
- Tercera:** Se recomienda participar en capacitaciones aplicando el dispositivo Drive e interactuar sus experiencias pedagógicas adquiridas de la Educación Basada en Competencias (EBC), éste enfoque involucra para mejorar el aprendizaje y aplicar más estrategias incrementando el nivel de competencias digitales. El docente tendrá fortaleza para engrandecer el desarrollo de actividades de aprendizaje, ya que esto va direccionado el uso de la TIC, en coherencia en el dominio de la competencia digital.
- Cuarta:** Se recomienda a los docentes de la red educativa autoevaluarse de las competencias desarrolladas de la plataforma y estar acompañados por un especialista de la DRE o UGEL, para la retroalimentación en función de promover un clima organizacional y competencias digitales, en consecuencia, será supervisado el aprendizaje de los empleados de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Arrieta, M. S. (2019). *Incidencias de la comunicación interna en el clima institucional*.
<http://repositorio.cfe.edu.uy/bitstream/handle/123456789/710/Arrieta%2cM.Incidencias.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Arias et al. (2014). *El desarrollo de competencias digitales en la educación superior*.
- Ascencio (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en Institución Educativa N°5003- Virgen de la Inmaculada Concepción*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Nacionalidad Peruana.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1787>
- Barco, S. T. (2019). *Relación del clima organizacional y la calidad del servicio de una institución pública*.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13947>
- Barragán, C. A. (2019). *Competencia genérica de los docentes de la Unidad Educativa del Milenio*. Quevedo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42616/Barrag%2cC%2cA%2cVCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brito, Y. (2020). *El clima organización y su relación en el desempeño laboral*. Caso de estudio Centro Educativo Replica Aguirre ABAD, Ciudad de Guayaquil. Nacionalidad Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51491>
- Bueno D. M y Orozco L. C. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*.
- Cabrera R. O. (2017). *Las TIC como herramienta educativa y su influencia en la formación de competencias básicas empresariales en la institución educativa “Monseñor Alfonso Uribe” del municipio de la ceja, Antioquia, en el año 2014*.
- Canchanya, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en la empresa Sedam Huancayo s.a., 2018*.
<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/23>

- Ccaulla, L. M. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro A & Artavia K (2019). *Teaching digital competences: an initial approach*.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v11i1.2932>
- Colás y González, T. (2015). Evaluación De Políticas Tic: Competencias Digitales. *Edusk. Revista Monográfica De Educación*, 4 – Calidad Educativa: Avances, Aportaciones Y Retos, 289-329. Editorial Skepsis.
- Cuellar, S. K. B. (2019). *Competencia comunicativa y competencia genérica de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Carlos Mariátegui de Lima*.
- Diego et al. (2016). *Un enfoque de “Digital and competences” de los docentes*. *Revista Publicando*, 3(9). 2016,330-340.
- Flórez I. E., & Sarmiento L. E. (2017). *El método Domisaqui como estrategia lúdica para el fortalecimiento de la competencia comunicativa lectora y escritora en los estudiantes de grado primero de la I. E. José Celestino Mutis de Bucaramanga*.
- Franco (2017). *Herramientas 2.0 para el desarrollo de competencias digitales en el profesorado*. Universidad Antonio de Nebrija. Nacionalidad España.
- García, L. (2019). *The need for digital education in a digital world IED*. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22(2), pp. 09-22. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.22.2.23911>
- García, A., Muñoz, V., y Martín, M. (2016). *Análisis de las competencias digitales de los graduados en titulación de maestros*. Universidad de Salamanca.
<https://relatec.unex.es/article/view/2342/1785>
- García, F. J. (2017). *Learning, Innovation and Competitiveness: The Learning Society*. *Revista de Educación a Distancia*. Núm. 52. Artíc. 1. 30- Ene-2017
 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/red/52/1>
<http://www.um.es/ead/red/52/penalvo.pdf>
- García, C. A. (2017). *Evaluación de competencias digitales en formación inicial del profesorado*.

- Garcia, Juan. (2013). *Ethical approach to digital skills*. sense and use in virtual educational spaces.
- García, J (2019). *Evaluación de competencias digitales en la educación superior* (1ra ed.) impreso en www.teryeditorial.com
- García S., M. (2018). *Plan de mejora del clima organizacional de la red de conocimiento*, investigación, planeación y desarrollo de mercados y medios de la comunicación comercial, en el C.G.T.S SENA
- Gómez, M., y Gutiérrez, J. (2015). *Digital competition in initial teacher training*. Revista Iberoamericana de Educación, 68 (2), 141-156. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/33428>
- Gonzales, M. M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la cámara de comercio e industrias de Huánuco – 2018*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edición McGraw-Hill. *Educación*.
- Hernández, R. (2018). *Descripción del clima organizacional en la Institución Educativa oficial la Balsa*. Universidad de la Sabana.
- Hernández, R. y Mendoza, C., P. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Education*.
- Jáuregui, K. L. (2019). *Cultura y Clima organizacional: Fundamentos e instrumentos*.
- Ketil, B. (2019). Comprendiendo los aspectos culturales y sociales de las competencias digitales docentes. *Revista Comunicar* 61 (5) 26, 9-19.
- Laurente, C. et al. (2020) *Development of digital skills in university professors through virtual environments: experiences of university professors in Lima*. *Revista Eleuthera*, 22(2), 71-87. DOI: 10.17151/eleu.2020.22.2.5.
- Lindado, R. E. (2019). *Clima organizacional y liderazgo en docentes en instituciones educativas*, Chanduy, 2017.
- Lopez, A, et al. (2020). *A new paradigm in university teaching based on digital skills for teachers* *Campus Virtuales*, 9(2), 71-82. www.revistacampusvirtuales.es
- Matínez A. (2020). *The level of digital literacy in English teacher in Primary Education*. <https://orcid.org/0000-0001-9680-5927>
- Marcano, B. et al. (2020). *Validation of rubric for evaluation of e-activities designed for achievement of digital teaching competences*

<https://orcid.org/0000-0003-2461-7577>.

- Martinez, G. et al. (2016). *ICT teacher training center with educational innovation CIER-South. Ciencia, Tecnología y Sociedad / Vol.8 • Núm.14 / ISSN 2145-4426 / enero-junio 2016 / 65 – 80.*
- Mendoza, J. F. (2015). La formación inicial del Profesorado en Competencias Digitales en el contexto educativo de la Región Autónoma de la Costa Caribe Sur de Nicaragua. Un estudio exploratorio.
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/15032>
- Miniguano, L. D. (2018). *Los mooc para la generación de competencias básicas en la formación técnica y tecnológica superior.*
- Muñoz, B. A., & Sarria Molina, D. I. (2018). *Emociones y clima organizacional.*
- Perdomo, B.; González, O.A. & Barrutia, I. (2020). Digital competences in faculties: a systematic review. *Revista de Educación Mediática y TIC*, 9(2), 92-115. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v9i2.12796>
- Quiroz, E.D. (2019). *Competencias digitales de los docentes en las I.E. UGEL 2- Lima 2018.* Universidad César Vallejo- Nacionalidad Peruana.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26790/Quiroz_HED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, W. P. (2017). *La Comunicación Organizacional y la Gestión de Procesos Académicos de la Unidad Educativa “Luis A. Martínez”.*
- Rojas, C. M. (2020). *Clima organizacional y afectación en el desempeño laboral de trabajadores: Instituto Carlos Salazar Romero - 2018.*
- Sánchez, J. J. (2018). *Comunicación organizacional interna y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipán, Hualmay, 2017.*
- Sarmiento, A.C. (2020). Tesis “*Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de EBR de Lima, 2020*” Universidad César Vallejo. Nacionalidad Peruana.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49210/Sarmiento_MAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, H. F. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017.*
- Siemens, G. (2004). *Slideshare.*

<http://www.slideshare.net/joaquinls/siemens2004-conectivismo-presentation>

Tarazona, J. I. (2017). “*PERUEDUCA y su influencia de competencias digitales en los docentes de Lima Metropolitana 2017*”. Universidad César Vallejo. Nacionalidad Peruano.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31043/Tarazona_PJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viñals, B., & Cuenca, A. (2016). El rol del docente en la era digital (30). *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

Winkler, F. (2015). *La psicología del liderazgo*.

Zúñiga, J. F. (2019). en la tesis: “Competencias digitales en docentes de una institución educativa, San Camilo, 2019”. Universidad César Vallejo. Nacionalidad Peruana.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43169/Z%c3%ba%c3%b1iga_RJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional se detalla sus orígenes y su evolución en el tiempo. Además, interpretada desde diversas perspectivas. Se enmarca en la relación simbólica entre liderazgo y cultura, en aspectos como el desempeño individual, la efectividad organizacional y la satisfacción laboral. Jáuregui (2019 p. 28) 46	La operacionalización del clima organizacional fue considerado para su medición con las siguientes dimensiones: Liderazgo, comunicación y remuneración.	-Liderazgo -Comunicación -Remuneración	-Estilos - Formal -Cooperación -Productividad - Efectiva -Empleados -Claridad -Principio -Cordialidad - Percepción -Comportamientos - Reconocimiento -Función -Méritos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
COMPETENCIAS DIGITALES	Tiene como finalidad la utilización didáctica de la tecnología, que permite el proceso de enseñanza-aprendizaje. Alfabetización digital es la conciencia, actitud y la capacidad de las personas para identificar, acceder, evaluar, y sintetizar los recursos educativos digitales. García (2019 p. 29)	La operacionalización de competencias digitales fue considerada para su medición con las siguientes dimensiones: Competencia genérica, competencia básica y competencia comunicativa.	-Competencia Genérica -Competencia Básica -Competencia Comunicativa	-Factores -Competencia digital -Desempeño laboral -Procesos formativos -Recurso tecnológico -Medios digitales -Escuela -Actividades digitales -Sistemas educativos -Contexto -Enseñanza -Tecnología	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo							
1	Los docentes desarrollan estilos de liderazgo en actividades pedagógicas con los estudiantes	X		X		X		
2	Los docentes aplican estilos de liderazgo propios para regular sus trabajos de equipo con los estudiantes	X		X		X		
3	Los docentes lideran trabajo pedagógico promoviendo alternativas de solución con estilos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los docentes emplean trabajos pedagógicos con estilos de liderazgo en la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
5	Los docentes cumplen sus horas efectivas de manera formal en la labor pedagógica	X		X		X		
6	Los docentes desarrollan de manera formal sus actividades de acuerdo a sus programaciones establecidas	X		X		X		
7	Los docentes cooperan con los demás colegas en la construcción de sus trabajos colegiados.	X		X		X		
8	Los docentes realizan trabajo cooperativo respetando la idea de los demás	X		X		X		
9	Los docentes obtienen logros de productividad al brindar servicio a la comunidad educativa	X		X		X		
10	Los docentes promueven aprendizajes significativos evidenciando productos en su portafolio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes interactúan de manera efectiva con los estudiantes de la institución educativa	X		X		X		
12	Los docentes tienen opinión de manera positiva con los demás agentes de la comunidad	X		X		X		
13	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje a los empleados con fines de obtener un buen resultado del trabajo que desarrollan	X		X		X		
14	Los docentes interactúan con los empleados para lograr objetivos esperados en la práctica pedagógica	X		X		X		
15	Los docentes expresan con claridad sus ideas innovadoras al participar en las reuniones colegiadas	X		X		x		
16	Los docentes comunican con claridad los propósitos de aprendizaje que se espera alcanzar	X		X		x		
17	Los docentes emplean los cuadernos de trabajo para el logro de aprendizajes de los estudiantes	X		X		x		
18	Los docentes promueven principios en el aprendizaje centrado en los estudiantes	X		X		x		
19	Los docentes muestran cordialidad en el trabajo con los agentes de la comunidad educativa	X		X		x		
20	Los docentes interactúan con cordialidad en la realización de sus actividades pedagógicas	X		X		x		
	DIMENSION 3 Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes perciben que la remuneración es adecuada al trabajo que desarrollan	X		X		x		
22	Los docentes destacan comportamientos adecuados en la planificación de actividades pedagógicas que realizan con sus colegas	X		X		x		
23	Los docentes muestran comportamientos asertivos durante la clase que desempeñan con los estudiantes	X		X		x		
24	Los docentes contribuyen calidad de trabajo con fines de reconocimiento el rendimiento académico de aprendizaje de los estudiantes	X		X		x		
25	Los docentes realizan el interaprendizaje de actividades colegiadas con el propósito de	X		X		x		

	obtener un reconocimiento eficiente						
26	Los docentes participan en programas académicos en función a la remuneración que perciben	X		X		x	
27	Los docentes se actualizan para postular a la escala magisterial para acceder a una mejor remuneración	X		X		x	
28	Los docentes reciben su remuneración en función en la escala magisterial adecuada según sus actividades académicas	X		X		x	
29	Los docentes obtienen méritos por parte del directivo del trabajo que desempeñan en la institución educativa	X		X		x	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables independiente y dependiente Clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash. 2021

Maestrando: OSCAR MAURO LIÑAN CAPRISTANO

Observaciones: Si Hay Suficiencia (pertinencia, relevancia y claridad)_____

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

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr: Alfonso R. Fuentes Calcino..... DNI: 06779972.....

Especialidad del validador: Educación Gestión Pública y Ciencias Sociales.....

30 de mayo del 2021

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. ALFONSO R. FUENTES CALCINO
 TEMÁTICO LETRAS Y CIENCIAS SOCIALES
 INVESTIGADOR CIENTÍFICO CONCYTEC
 DOCTOR DERECHO Y CO.PP. MAESTRO EN GESTIÓN
 Fuentes Calcino@yaho.es
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE DEPENDIENTE: Competencia digital

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia Genérica							
1	Los docentes utilizan factores dispositivos tecnológicos la Tablet para enseñar a los estudiantes del uso de la tecnología	X		X		X		
2	Los docentes emplean factores dispositivos tecnológicos el teléfono móvil para desarrollar sus clases virtuales	X		X		X		
3	Los docentes promueven competencia digital para el uso de herramientas digitales en el aula con los estudiantes	X		X		X		
4	Los docentes emplean la tecnología de la competencia digital de manera oportuna en la práctica pedagógica	X		X		X		
5	Los docentes demuestran su desempeño laboral con los estudiantes para el buen uso del medio digital	X		X		X		
6	Los docentes poseen dificultades en su desempeño laboral al emplear los aplicativos digitales	X		X		X		
7	Los docentes proponen conocimientos de procesos formativos en base a la tecnología a los estudiantes	X		X		X		
8	Los docentes tienen habilidades en los procesos formativos aplicando la tecnología con los estudiantes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Competencia Básica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes manejan de manera significativa los recursos tecnológicos para brindar una mejor enseñanza a los estudiantes	X		X		X		
10	Los docentes emplean correctamente el uso de recursos tecnológicos en el desarrollo de la clase	X		X		X		
11	Los docentes encuentran actualizados sobre los recursos tecnológicos para desempeñar el trabajo pedagógico	X		X		X		
12	Los docentes proponen incluir medios digitales en sus clases para los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes utilizan adecuadamente su conocimiento de medios digitales para el desarrollo de sus actividades pedagógicas	X		X		X		
14	Los docentes en la escuela utilizan herramientas tecnológicas de Zoom, google meeting, classroom y blakboard	X		X		X		
15	Los docentes muestran ambientes en la escuela con equipos tecnológicos de cómputo	X		X		X		
16	Los docentes desarrollan actividades digitales con el aplicativo de WhatsApp	X		X		X		
17	Los docentes tienen dificultades al desarrollar actividades digitales con el uso de internet	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Competencia Comunicativa	Si	No	Si	No	Si	No	

18	Los docentes emplean estrategias didácticas para incluir en los sistemas educativos promoviendo el uso de dispositivos tecnológicos	X		X		X		
19	Los docentes poseen conocimiento de sistemas educativos para el uso de dispositivos como Laptop, Tablet que sirve en el proceso pedagógico	X		X		X		
20	Los docentes de acuerdo al contexto carecen un buen servicio a internet con alta velocidad para su aplicación de dispositivos.	X		X		X		
21	Los docentes laboran en el contexto actual promoviendo con el uso de tecnologías	X		X		x		
22	Los docentes tienen el conocimiento avanzado en la enseñanza virtual que incluye llamadas online.	X		X		x		
23	Los docentes realizan de manera positiva foros de retroalimentación de la enseñanza-aprendizaje para los estudiantes	X		X		x		
24	Los docentes aplican la tecnología para desarrollar sus clases por ejemplo el uso del aplicativo google meet	X		X		x		
25	Los docentes desarrollan sus clases en base a la realidad de sus estudiantes para que puedan utilizar la tecnología	X		X		x		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables independiente y dependiente Clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa. Ancash. 2021

Maestrando: OSCAR MAURO LIÑAN CAPRISTANO

Observaciones: Si Hay Suficiencia (pertinencia, relevancia y claridad)_____

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

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr: Alfonso R. Fuentes Calcino..... DNI: 06779972.....

Especialidad del validador: Educación Gestión Pública y Ciencias Sociales.....

30 de mayo del 2021

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. ALFONSO R. FUENTES CALCINO
 TEMÁTICO LETRAS Y CIENCIAS SOCIALES
 INVESTIGADOR CERTIFICADO CONCYTEC
 DOCTOR DERECHO Y CI. PP. MAESTRO EN GESTIÓN
 alfonso.r.fuentes.calcino@yahoo.es
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo							
1	Los docentes desarrollan estilos de liderazgo en actividades pedagógicas con los estudiantes	X		X		X		
2	Los docentes aplican estilos de liderazgo propios para regular sus trabajos de equipo con los estudiantes	X		X		X		
3	Los docentes lideran trabajo pedagógico promoviendo alternativas de solución con estilos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los docentes emplean trabajos pedagógicos con estilos de liderazgo en la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
5	Los docentes cumplen sus horas efectivas de manera formal en la labor pedagógica	X		X		X		
6	Los docentes desarrollan de manera formal sus actividades de acuerdo a sus programaciones establecidas	X		X		X		
7	Los docentes cooperan con los demás colegas en la construcción de sus trabajos colegiados.	X		X		X		
8	Los docentes realizan trabajo cooperativo respetando la idea de los demás	X		X		X		
9	Los docentes obtienen logros de productividad al brindar servicio a la comunidad educativa	X		X		X		
10	Los docentes promueven aprendizajes significativos evidenciando productos en su portafolio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes interactúan de manera efectiva con los estudiantes de la institución educativa	X		X		X		
12	Los docentes tienen opinión de manera positiva con los demás agentes de la comunidad	X		X		X		
13	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje a los empleados con fines de obtener un buen resultado del trabajo que desarrollan	X		X		X		
14	Los docentes interactúan con los empleados para lograr objetivos esperados en la práctica pedagógica	X		X		X		
15	Los docentes expresan con claridad sus ideas innovadoras al participar en las reuniones colegiadas	X		X		X		
16	Los docentes comunican con claridad los propósitos de aprendizaje que se espera alcanzar	X		X		X		
17	Los docentes emplean los cuadernos de trabajo para el logro de aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
18	Los docentes promueven principios en el aprendizaje centrado en los estudiantes	X		X		X		
19	Los docentes muestran cordialidad en el trabajo con los agentes de la comunidad educativa	X		X		X		
20	Los docentes interactúan con cordialidad en la realización de sus actividades pedagógicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Los docentes perciben que la remuneración es adecuada al trabajo que desarrollan	X		X		X		
22	Los docentes destacan comportamientos adecuados en la planificación de actividades pedagógicas que realizan con sus colegas	X		X		X		
23	Los docentes muestran comportamientos asertivos durante la clase que desempeñan con los estudiantes	X		X		X		
24	Los docentes contribuyen calidad de trabajo con fines de reconocimiento el rendimiento académico de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
25	Los docentes realizan el interaprendizaje de actividades colegiadas con el propósito de obtener un reconocimiento eficiente	X		X		X		
26	Los docentes participan en programas académicos en función a la remuneración que perciben	X		X		X		
27	Los docentes se actualizan para postular a la escala magisterial para acceder a una mejor remuneración	X		X		X		
28	Los docentes reciben su remuneración en función en la escala magisterial adecuada en función a sus actividades académicas	X		X		X		
29	Los docentes obtienen méritos por parte del directivo del trabajo que desempeñan en la institución educativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

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

Especialidad del validador: Metodólogo


17 de junio del 2021

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
 Cert. SUNEDU: A 01535796
 Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 347 N° 18
 DNI: 32403439

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE DEPENDIENTE: Competencia digital

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia Genérica							
1	Los docentes utilizan factores dispositivos tecnológicos la Tablet para enseñar a los estudiantes del uso de la tecnología	x		x		x		
2	Los docentes emplean factores dispositivos tecnológicos el teléfono móvil para desarrollar sus clases virtuales	x		x		x		
3	Los docentes promueven competencia digital para el uso de herramientas digitales en el aula con los estudiantes	x		x		x		
4	Los docentes emplean la tecnología de la competencia digital de manera oportuna en la práctica pedagógica	x		x		x		
5	Los docentes demuestran su desempeño laboral con los estudiantes para el buen uso del medio digital	x		x		x		
6	Los docentes poseen dificultades en su desempeño laboral al emplear los aplicativos digitales	x		x		x		
7	Los docentes proponen conocimientos de procesos formativos en base a la tecnología a los estudiantes	x		x		x		
8	Los docentes tienen habilidades en los procesos formativos aplicando la tecnología con los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Competencia Básica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes manejan de manera significativa los recursos tecnológicos para brindar una mejor enseñanza a los estudiantes	x		x		x		
10	Los docentes emplean correctamente el uso de recursos tecnológicos en el desarrollo de la clase	x		x		x		
11	Los docentes encuentran actualizados sobre los recursos tecnológicos para desempeñar el trabajo pedagógico	x		x		x		
12	Los docentes proponen incluir medios digitales en sus clases para los estudiantes.	x		x		x		
13	Los docentes utilizan adecuadamente su conocimiento de medios digitales para el desarrollo de sus actividades pedagógicas	x		x		x		
14	Los docentes en la escuela utilizan herramientas tecnológicas de Zoom, google meeting, classroom y blakboard	x		x		x		
15	Los docentes muestran ambientes en la escuela con equipos tecnológicos de cómputo	x		x		x		
16	Los docentes desarrollan actividades digitales con el aplicativo de WhatsApp	x		x		x		
17	Los docentes tienen dificultades al desarrollar actividades digitales con el uso de internet	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Competencia Comunicativa	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los docentes emplean estrategias didácticas para incluir en los sistemas educativos promoviendo el uso de dispositivos tecnológicos	x		x		x		

19	Los docentes poseen conocimiento de sistemas educativos para el uso de dispositivos como Laptop, Tablet que sirve en el proceso pedagógico	X		X		X		
20	Los docentes de acuerdo al contexto carecen un buen servicio a internet con alta velocidad para su aplicación de dispositivos.	X		X		X		
21	Los docentes laboran en el contexto actual promoviendo con el uso de tecnologías	X		X		X		
22	Los docentes tienen el conocimiento avanzado en la enseñanza virtual que incluye llamadas online.	X		X		X		
23	Los docentes realizan de manera positiva foros de retroalimentación de la enseñanza-aprendizaje para los estudiantes	X		X		X		
24	Los docentes aplican la tecnología para desarrollar sus clases por ejemplo el uso del aplicativo google meet	X		X		X		
25	Los docentes desarrollan sus clases en base a la realidad de sus estudiantes para que puedan utilizar la tecnología	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Metodólogo**


17 de junio del 2021

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
 Cert. SUNEDU: A 01535796
 Cert. Reg. UCV N° 3 FL: 317 N° 18
 DNI: 32403439

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo							
1	Los docentes desarrollan estilos de liderazgo en actividades pedagógicas con los estudiantes	X		X		X		
2	Los docentes aplican estilos de liderazgo propios para regular sus trabajos de equipo con los estudiantes	X		X		X		
3	Los docentes lideran trabajo pedagógico promoviendo alternativas de solución con estilos de aprendizaje	X		X		X		
4	Los docentes emplean trabajos pedagógicos con estilos de liderazgo en la retroalimentación de los estudiantes	X		X		X		
5	Los docentes cumplen sus horas efectivas de manera formal en la labor pedagógica	X		X		X		
6	Los docentes desarrollan de manera formal sus actividades de acuerdo a sus programaciones establecidas	X		X		X		
7	Los docentes cooperan con los demás colegas en la construcción de sus trabajos colegiados.	X		X		X		
8	Los docentes realizan trabajo cooperativo respetando la idea de los demás	X		X		X		
9	Los docentes obtienen logros de productividad al brindar servicio a la comunidad educativa	X		X		X		
10	Los docentes promueven aprendizajes significativos evidenciando productos en su portafolio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los docentes interactúan de manera efectiva con los estudiantes de la institución educativa	X		X		X		
12	Los docentes tienen opinión de manera positiva con los	X		X		X		

	agentes de la comunidad							
13	Los docentes comparten experiencias de aprendizaje a los empleados con fines de obtener un buen resultado del trabajo que	X		X		X		
14	Los docentes interactúan con los empleados para lograr objetivos esperados en la práctica pedagógica	X		X		X		
15	Los docentes expresan con claridad sus ideas innovadoras al participar en las reuniones colegiadas	X		X		X		
16	Los docentes comunican con claridad los propósitos de aprendizaje que se espera alcanzar	X		X		X		
17	Los docentes emplean los cuadernos de trabajo para el logro de aprendizajes de los estudiantes	X		X		X		
18	Los docentes promueven principios en el aprendizaje centrado en los estudiantes	X		X		X		
19	Los docentes muestran cordialidad en el trabajo con los agentes de la comunidad educativa	X		X		X		
20	Los docentes interactúan con cordialidad en la realización de sus actividades pedagógicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Remuneración	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los docentes perciben que la remuneración es adecuada al trabajo que desarrollan	X		X		X		
22	Los docentes destacan comportamientos adecuados en la planificación de actividades pedagógicas que realizan con sus colegas	X		X		X		
23	Los docentes muestran comportamientos asertivos durante la clase que desempeñan con los estudiantes	X		X		X		
24	Los docentes contribuyen calidad de trabajo con							

	reconocimiento el rendimiento académico de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
25	Los docentes realizan el interaprendizaje de actividades colegiadas con el propósito de obtener un reconocimiento eficiente	X		X		X	
26	Los docentes participan en programas académicos en función a la remuneración que perciben.	X		X		X	
27	Los docentes se actualizan para postular a la escala magisterial para acceder a una mejor remuneración	X		X		X	
28	Los docentes reciben su remuneración en función en la escala magisterial adecuada en función a sus actividades académicas	X		X		X	
29	Los docentes obtienen méritos por parte del directivo del trabajo que desempeñan en la institución educativa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479
Especialidad del validador: Metodólogo y Temático


16 de junio del 2021

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


 Catedrático Justiniano AYBAR HUAMANI
 DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE: Competencias digitales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia Genérica							
1	Los docentes utilizan factores dispositivos tecnológicos la Tablet para enseñar a los estudiantes del uso de la tecnología	X		X		X		
2	Los docentes emplean factores dispositivos tecnológicos el teléfono móvil para desarrollar sus clases virtuales	X		X		X		
3	Los docentes promueven competencia digital para el uso de herramientas digitales en el aula con los estudiantes	X		X		X		
4	Los docentes emplean la tecnología de la competencia digital de manera oportuna en la práctica pedagógica	X		X		X		
5	Los docentes demuestran su desempeño laboral con los estudiantes para el buen uso del medio digital	X		X		X		
6	Los docentes poseen dificultades en su desempeño laboral al emplear los aplicativos digitales	X		X		X		
7	Los docentes proponen conocimientos de procesos formativos en base a la tecnología a los estudiantes	X		X		X		
8	Los docentes tienen habilidades en los procesos formativos aplicando	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Competencia Básica	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes manejan de manera significativa los recursos tecnológicos para brindar una mejor enseñanza a los	X		X		X		
10	Los docentes emplean correctamente el uso de recursos tecnológicos en el desarrollo de la clase	X		X		X		
11	Los docentes encuentran actualizados sobre los recursos	X		X		X		
12	Los docentes proponen incluir medios digitales en sus clases para los estudiantes.	X		X		X		
13	Los docentes utilizan adecuadamente su conocimiento de medios	X		X		X		
14	Los docentes en la escuela utilizan herramientas tecnológicas de	X		X		X		
15	Los docentes muestran ambientes en la escuela con equipos tecnológicos de cómputo	X		X		X		
16	Los docentes desarrollan actividades digitales con el aplicativo de	X		X		X		
17	Los docentes tienen dificultades al desarrollar actividades digitales con el uso de internet	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 Competencia Comunicativa	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los docentes emplean estrategias didácticas para incluir en los sistemas educativos promoviendo el uso de	X		X		X		
19	Los docentes poseen conocimiento de sistemas educativos para el uso de dispositivos como Laptop, Tablet que sirve en el proceso pedagógico	X		X		X		
20	Los docentes de acuerdo al contexto carecen un buen servicio a	X		X		X		
21	Los docentes laboran en el contexto actual promoviendo con el uso de tecnologías	X		X		X		
22	Los docentes tienen el conocimiento avanzado en la enseñanza virtual que incluye llamadas online.	X		X		X		
23	Los docentes realizan de manera positiva foros de retroalimentación de la enseñanza-aprendizaje para los	X		X		X		
24	Los docentes aplican la tecnología para desarrollar sus clases por ejemplo el uso del aplicativo google meet	X		X		X		
25	Los docentes desarrollan sus clases en base a la realidad de sus estudiantes para que puedan utilizar la tecnología	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aybar Huamani, Justiniano DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo y Temático

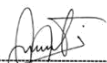
16 de junio del 2021.

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


 Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI
 DNI N° 08822479

Firma del Experto Informante.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 03 de Junio de 2021

Carta P. 127-2021-UCV-EPG-SP

LICENCIADA

LILIA LUZ MINAYA CASTILLO

COORDINADORA DE LA RED EDUCATIVA

COORDINADORA DE LA RED EDUCATIVA SAN JUAN 2 UGEL SIHUAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LIÑAN CAPRISTANO, OSCAR MAURO**; identificado(a) con DNI/CE N° 33259024 y código de matrícula N° 7002515794; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES DE DOCENTES DEL NIVEL INICIAL EN UNA RED EDUCATIVA. ANCASH 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Lilia Luz
Prof. Lilia Luz Minaya Castillo
COORDINADORA RER - SAN JUAN 2
UGEL - SIHUAS

Anexo 1.

Confiabilidad del instrumento clima organizacional

Piloto		Base de datos de la variable 1: Clima organizacional																											
		Dimensión 1: Liderazgo									Dimensión 2: Comunicación										Dimensión 3: Remuneración								
Docentes encuestados	Ítem 1	Ítem 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Docente 1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4
Docente 2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3
Docente 3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1
Docente 4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	1	3	4	5	1	3	3	5	4	5
Docente 5	4	3	3	2	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	1	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
Docente 6	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Docente 7	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1
Docente 8	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4
Docente 9	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	1
Docente 10	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	1	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	29

Interpretación:

Alfa de Cronbach=0,896 indica una fuerte confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento competencias digitales

Piloto		Base de datos de la variable 2: Competencias digitales																								
		Dimensión 1: Competencia genérica								Dimensión 2: Competencia básica								Dimensión 3: Competencia comunicativa								
Docentes encuestados	Ítem 1	Ítem 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Docente 1	4		4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	4	3	4	2	3	3	4
Docente 2	2		4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	5	3	4	5	3	2	3	3	4
Docente 3	1		4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	5	5	3	4	1	1	1	1	2	3	1
Docente 4	4		3	1	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4
Docente 5	1		3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	3	4	5	4
Docente 6	5		5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5
Docente 7	4		4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3
Docente 8	5		3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	1	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5
Docente 9	3		4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	4	3	1	1	2	2	4	2	2	
Docente 10	5		3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	1	5	4	4	4	3	3	2	4	5	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	25

Interpretación:

Alfa de Cronbach=0,861 indica una fuerte confiabilidad del instrumento.

Fuente: Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (2ª ed.). Lima, Perú: Diograf.

Anexo 2.

Niveles y rangos de las variables y dimensiones

Niveles	Variable 1	Dimensiones		
	Clima organizacional	Liderazgo	Comunicación	Remuneración
Malo	29-67	10-23	10-23	9-20
Regular	68-106	24-37	24-37	21-32
Bueno	107-145	38-50	38-50	33-45

Niveles	Variable 2	Dimensiones		
	Competencias digitales	Competencia genérica	Competencia básica	Competencia comunicativa
Deficiente	25-58	8-18	9-20	8-18
Moderado	59-92	19-29	21-32	19-29
Eficiente	93-125	30-40	33-45	30-40