



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la Competencia Directiva en el Clima Organizacional de
la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Díaz Espinoza Jazmin (ORCID: 0000-0003-4413-4003)

ASESOR:

Maestro Ruiz Barrera Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi abuelita Zoila Jaén Monroy, por cuidarme siempre y darme su amor incondicional, demostrándome siempre la importancia de la unión de la familia

A mi madre Vilma Espinoza Jaén por darme la oportunidad darme la vida y disfrutar de ella y a mi padre Delio Diaz Condori, por darme el apoyo y el cariño, a mis hermanas Nohema, Angely, quienes son mis compañeras de vida.

Jazmin.

Agradecimiento

A Dios por estar siempre en mi vida, dándome las fuerzas para seguir adelante y disfrutar de la vida.

A mi familia, por el apoyo brindado para lograr mis objetivos profesionales y personales.

La Autora.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	vii
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos.	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSION.....	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1:	Población de estudio.....	18
Tabla 2:	Tabla de frecuencia de la variable: Competencia Directiva.....	21
Tabla 3:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Cualidades de liderazgo.....	22
Tabla 4:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Competencia Intratégicas.....	22
Tabla 5:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Competencia de eficacia Personal.....	23
Tabla 6:	Tabla de frecuencia de la variable: Clima organizacional.....	25
Tabla 7:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Liderazgo.....	25
Tabla 8:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Estructura Organizacional.....	25
Tabla 9:	Tabla de frecuencia de la dimensión: Trabajo en equipo.....	25
Tabla 10:	Estadísticos descriptivos para la variable: Competencia directiva y sus dimensiones.....	26
Tabla 11:	Estadísticos descriptivos para la variable: Clima organizacional y sus dimensiones	27
Tabla 12:	Correlacional entre las variables: Competencia directa y Clima organizacional.....	28
Tabla 13:	Correlacional entre la variable: Competencia directa y la dimensiones Liderazgo.....	29
Tabla 14:	Correlacional entre la variable: Competencia directa y la dimensiones Estructura.....	31
Tabla 15:	Correlacional entre la variable: Competencia directa y la dimensiones Trabajo en equipo.....	32

Resumen

El presente estudio de investigación, titulada Influencia de la Competencia directiva en el Clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Se realizó con el objetivo de determinar la influencia de la competencia directiva en el clima organizacional.

La investigación que se realizó fue aplicada, no experimental - descriptiva casual, con enfoque cuantitativo. La muestra de la investigación fue de 28 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado. La recolección de datos se realizó en base de encuesta e instrumento el cuestionario que incluyó una escala de Likert, obteniendo la base de datos en Excel, y procesada en SPSS. El instrumento cuenta con la validez y confiabilidad estos fueron realizados según el coeficiente de Alfa de Cronbach tales como Competencia Directiva con 0.855 y Clima Organizacional con 0.797 dado los resultados, dichos instrumentos son confiables y consistentes.

En conclusión, la competencia directiva influyó significativamente en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, en base a los resultados se confirma que los trabajadores de Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, perciben una competencia directiva buena, eso es a raíz que la parte directiva tiene competencia estratégica, intrategica y eficacia personal.

Palabras Clave: Competencia directiva, Clima organizacional, Liderazgo.

Abstract

The present research study, entitled Influence of managerial competence on the organizational climate of the Puerto Maldonado Charity Society, 2021, was carried out with the objective of determining the influence of managerial competence on the organizational climate.

The research that was carried out was applied, not experimental - casual descriptive, with a quantitative approach. The research sample consisted of 28 workers from the Puerto Maldonado Charity Society. The data collection was carried out on the basis of a survey and the questionnaire instrument that included a Likert scale, obtaining the database in Excel, and processed in SPSS. The instrument has validity and reliability, these were performed according to Cronbach's Alpha coefficient, such as Directive Competence with 0.855 and Organizational Climate with 0.797. Given the results, these instruments are reliable and consistent.

In conclusion, the managerial competence significantly influenced the organizational climate of the Puerto Maldonado Charity Society, based on the results it is confirmed that the workers of the Puerto Maldonado Charity Society perceive a good managerial competence, that is because the managerial part has strategic, intrategic and personal efficiency competence.

Keywords: Management competence, Organizational climate, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional referente a la competencia directiva dentro de las instituciones públicas en todo el país, se determina que las actitudes de los altos directivos permiten absolver eficazmente soluciones relacionadas a las actividades laborales en el trabajo y de esa manera permite el buen funcionamiento. En el siglo XXI los directivos confrontan retos de distintas formas y tamaño que le exige estar a la vanguardia en el entorno global, por ello debe fortalecer su talento en el desarrollo de sus capacidades, para realizar cambios y de cuales se antepone ante cualquier circunstancia que se presenten en el entorno como los avances tecnológicos ideas nuevas, de las cuales es considerada como carácter predictivo (Granada & Camisión, 2018).

La competencia directiva son los comportamientos que presenta en determinadas circunstancias considerando que la personas tenga cualidades creativas, que puedan contribuir a obtener una tarea propuesta con éxito, así mismo se considera como habilidades habituales, siendo los procedimientos las cuales son considerada como carácter predictivo. Así mismo manifiesta que las competencias se perciben por los comportamientos observables y habituales, y por consiguiente pueda un personal tener éxito como director. Según menciona (Cardona Soriano, 1999)

La competencia es el procedimiento de llevar a cabo ideas y una visión de vivir acorde a los valores que sostienen las visiones, e influir a terceros a adoptar en su propio comportamiento y permitir que tomen decisiones, realizando actividades en un entorno laboral óptimo y es sumamente importante para los colaboradores ya que en un escenario saludable incide directamente en el desempeño que cada personal a la vez influye en el bienestar emocional. Por lo tanto, es un espacio determinado donde existe armonía y comprensión entre compañeros en un fin común.

Las indicaciones según (Chiavenato, 2009). una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Las competencias directivas, se desarrolla de manera positiva para la institución; a pesar de ello, los actos se evidencian que la mayor parte de las gestiones realizadas no logran las perspectivas de los personales ni la de la organización, por ello, no es ajena a los hechos la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado. De esa manera, necesariamente se debe con esta investigación verificar si el gerente posee competencia directiva en el proceder de sus funciones, si implica mejoramiento en la Sociedad de Beneficencia donde se ejerce, nivel de competencia que demuestra el gerente hacia sus personales, donde implica la relación con el clima de la organización, si los personales se sienten identificados hacia la institución y de esa manera tener participación en las actividades. Por ello, es necesario poner en práctica, para ver si los directores están incluidos en el área seleccionada, y este demostrar su capacidad para realizar funciones. Por este motivo, es necesario averiguar si existe la relación entre la competencia directiva y el clima organizacional.

Frente a este contexto, se propuso el problema general: **P.** ¿De qué manera influye la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021?; como problemas específicos:**PE.1** ¿De qué manera influye la competencia directiva en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021?; **PE.2** ¿De qué manera influye la competencia directiva en la estructura organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021?; **PE.3** ¿De qué manera influye la competencia directiva en el equipo de trabajo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021?

Como justificación del estudio tenemos: Justificación teórica.- La presente investigación tiene el fin de aportar y exponer los conocimientos presentes sobre las nociones teóricas que se basan en investigaciones referencias, que admite organizar, evaluar y llevar a cabo la búsqueda de la influencia entre la competencia directiva en el liderazgo y de igual manera en el trabajo en equipo y como un indicador que permita mejorar en las relaciones laborales en las participaciones de las actividades de la institución; Justificación práctica.- Tiene un aporte práctico, ya que permite ser aplicable en otras entidades, los indicadores están presentes y se toma en consideración; Justificación metodológica.- El propósito de realizar el proyecto investigación permite conocer mediante los indicadores de igual manera en el proceso para su aplicación de las competencias directivas y eficacia personal con el clima organizacional.

Asimismo, nuestra hipótesis general es: **H.** La competencia directiva influye significativamente en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021; nuestra hipótesis específico son: **HE.1** La competencia directiva influye significativamente en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021; **HE.2** La competencia directiva influye significativamente en la estructura de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021; **HE.3** La competencia directiva influye significativamente en el equipo de trabajo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

Finalmente, nuestro objetivo general es: **O.** Determinar cómo influye la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021, nuestro objetivo específico es: **OE.1** Determinar si la competencia directiva influye en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021; **OE.2** Determinar si la competencia directiva influye en la estructura organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. **OE.3** Determinar si la competencia directiva influye en el equipo de trabajo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se detalla los antecedentes nivel internacional; Según Lavin A. Katherine (2016). En el estado de Chile, Santiago, cuya investigación tuvo como objetivos; “Indagar, sobre cuales son aquellas competencias directivas que refuerzan el liderazgo distribuido y al mismo tiempo promueven una mejora escolar”. Este basándose a una metodología de los pasos científicos de tipo Básico; de alcance correlacional - causal, este aplicando un nivel descriptivo; bajo un enfoque cuantitativo de estadística descriptiva – inferencial, a la conclusión que llego: es que las competencias directivas refuerzan de manera positiva en el liderazgo de los trabajadores.

Petra, N. (2017). En el Estado de Hidalgo, México, se basó el estudio sobre la relación de competencias directivas y el entorno demográfico como estrategia desde el enfoque de formación y desarrollo que encamina a mejorar la competitividad, el método de estudio fue correlacional, con enfoque cuantitativo y cualitativo. Se concluye que las competencias directivas son importantes para lograr el mejoramiento de la empresa de servicios que un índice de competencia no tiene significancia hacia las variables entorno sociológicas, con el estudio se permitió observar un ambiente global de las competencias necesarias, que se da en el comportamiento de los directivos para afrontar retos.

Castellón, A. J. Z. (2017) en el estado de Managua, Nicaragua, cuyo estudio se desarrollo sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, el objetivo es analizar la relación entre las dos variables. El desarrollo de estudio con enfoque cuantitativo con tipo descriptivo-explicativo, la aplicación del instrumento se desarrolló en una muestra de 59 trabajadores, según a su normatividad establecida por la UNAN Managua. Los resultados obtenidos muestran que el Clima organizacional es de optimismo en mayor nivel de euforia y entusiasmo y se percibe que es de menor presencia la frialdad y el distanciamiento, se consideró medianamente favorable y desfavorable, que implica el mejoramiento del clima organizacional incidirá de manera positiva en el desempeño laboral.

Según Heredia Gálvez, S. (2018). abarca sobre el clima organizacional en tiempos de evaluación del desempeño, objetivo es el análisis del entorno laboral afecta a la productividad laboral. Abarco el estudio empírico sobre las afectaciones psicosociales de los personales universitarios ecuatorianos que se basa en normativa, metodológicamente cualitativos y cuantitativos permite el lograr el objetivo. Se concluye que los cambio en el clima organizacional en las instituciones universitarias afecta en el proceso de evaluación de desempeño. Se recomienda en realizar actividades dinámicas o capacitaciones de esa manera los trabajadores puedan sentirse sin estrés y fatiga.

Según Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019), investiga la correlación entre gestión directiva y clima organizacional percibidos en el ambiente educativo, el análisis de esta investigación si existe correlación entre las dos variables relacionado a los factores; compromiso, motivación de docentes, los resultados demuestran que las dos variables por la dirección educativa tiene una correlación positivamente, se utilizó el método cuantitativo, tipo no experimental, transversal y se desarrolló una encuesta en los 40 docentes. Como resultado de la investigación, resultaron positivos entre motivación y compromiso, que indica que si existe la relación entre las dos variables.

A nivel nacional: Según (Sotomayor Salcedo, 2017) investiga si existe correlación de competencia directiva dentro clima organizacional en las instituciones educativas del distrito El Agustino del año 2015, el método de investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Considero a 133 docentes como muestra, la encuesta consto de dos cuestionarios dando como resultado la relación con una correlación de Rho Spearman alto nivel de correlación positiva. Se demostró que a buen nivel de competencias se tienen buen clima organizacional en las instituciones.

León Lugo, J. (2017) en la investigación se estudió la relación de las competencias directivas entre gestión por resultado, la interrelación de las variables en el contexto de Educación Técnico Productivo Ventanilla; donde se seleccionó de un método no probabilístico, de una muestra de 100 personales, su investigación es de tipo básico, de corte transversal, como resultado de una alta correlación entre las variables, de esa manera se rechaza la hipótesis nula.

Hermoza Santillana, R. (2017) realizó una investigación relacionada al enfoque de la competencia directiva, las gestiones que interviene su objetivo es determinar la relación entre las variables, se realizó en método básico con un diseño no experimental, trasversal y realizó el cuestionario. En conclusión, se obtuvo la existencia de la relación positiva moderada.

Salvador, V. El, Para, T., El, O., Acad, G., De, M., Rodr, S. G., ... Garc, B. (2020) el objetivo del estudio fue determinar la influencia entre las competencias directivas y la gestión de recursos humano, la metodología se consideró básica de enfoque cuantitativo, la muestras se consideró de 62 trabajadores, se realizó como instrumento un cuestionario, como resultado estadístico se obtuvo un valor de significancia de menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, también resultó 0,480 Rho de Spearman indica que hay correlación positiva pero débil entre las variables.

(Laura Chávez Cáceres, 2018), en el trabajo de investigación se consideró la percepción de los empresarios en base a la importancia de las competencias directivas conforme el modelo empresarial Juan Antonio Pérez López, se realizó las encuestas con muestra de 70 empresas de tres rubros distintos. Se concluyó que las competencias directivas más aplicada fueron la honestidad percepción de negocio, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos y tiempo, aprendizaje personal.

Teorías relacionadas al tema: En los últimos años, la competencia directiva, ha estado en constante debate. Con la infinidad de conceptos para definirlos, se plantea que el término competencia proviene del siglo XX, para determinar la competencia directiva se realiza la sistematización teórica de diferentes autores. Casi todos los investigadores coinciden que la competencia directiva se manifiesta en el desempeño de funciones o actividades e igualmente se relaciona con la realización exitosa en sus determinadas funciones. Victoria, M., & Ramos, C. (2018).

En la definición del clima organizacional fue desarrollado por primera vez en 1960, las definiciones son varias desde los factores como estructura, objetivos, política. Permite que demostremos las cualidades, conocimiento dentro del contexto laboral, que son observadas por los miembros de las instituciones, que también influye en las conductas de su entorno. Valle, U. (2009). El término competencia se incorpora en el mundo profesional-organización, de igual manera en lo pedagógico, da cuenta que se utilizó para seleccionar los personales de una organización, ya que ejercía en funciones organizativas.

La competencia directiva, se muestra en las decisiones tomadas ante las necesidades que se presenta, y que se ve reflejado en la ejecución de proyectos desarrollados. En toda organización se debe basar en mejorar la competencia directiva de esa manera en tener una buena gestión que se demuestra en las tomas decisiones y en cuanto a los personales se sientan conforme y puedan expresarse sin sentir injerencias. Según (Serrano, 2017), describe el autor que la competencia directiva es desde la perspectiva aristotélica, se dividen tres campos teoría práctica, de suma importancia para el conocimiento y dominio que con lleva a justificar la elevación de la comparación directiva a categoría de virtud donde se logra los objetivos comunes. La competencia directiva es la manera para afinar las habilidades para el buen desempeño profesional.

La competencia según (Cardona & Rey, 2010) constituye “un sistema con el propósito de determinar el saber, saber hacer y saber ser-estar, tuvo relevancia en los procesos de enseñanzas y aprendizaje en la universidad, basados precisamente en el desarrollo individual de los estudiantes”, comprender de la siguiente manera: Saber, es predisponer de los conocimientos, necesario para las actividades. Saber hacer, es disposición de emplear algunos dichos conocimientos mediante desarrollo de las cualidades y habilidades adecuadas. Saber ser-estar, es admitir actitudes de igual manera desenvolver el comportamiento apropiado a las normalidades y formación de la institución.

(Villarreal & Cerna, 2008), según el autor la competencia directiva, influye a un mejor desempeño de la organización y considera 5 competencias en opinión de los autores que da relevancia al comportamiento del buen éxito en su cargo directivo, considerando la orientación hacia el conocimiento; liderazgo, habilidad comunicativa, habilidades y valores éticos para laborar en equipo. Las investigaciones realizadas coinciden en el conocimiento, visión que debe estar asociado con las competencias, de esa manera las actividades desarrolladas sean más efectivo y cumplir con el objetivo general y específico.

Según (Abad & Castillo, 2004) determinan dos tipos de competencias: a) las técnicas, que se considera los atributos donde se tiene conocimiento específico, se puede el estudio del cálculo de ingeniería y/o balance contable y b) las directivas que son comportamiento observable y habituales, y que pueda hacer sus funciones con éxito. En cuanto a lo mencionado se observa que la función de director tiene que tener competencias que pueda adaptarse y las otras que uno mismo posee, hace a la persona con una personalidad para tratar a los trabajadores.

(García Lombardía, Cardona Soriano, & Chinchilla Albiol, 2001) Los autores distinguen dos competencias: técnica y directiva, de cuales la segunda se divide en 03 dimensiones estratégica, Intratégicas y eficacia personal. En cuanto a lo mencionado del concepto competencia directiva referente a varios autores de investigación, y según (Cardona Soriano & Chinchilla Albiol, 1999), menciona los comportamientos que presenta en un momento determinado considerando que la personas tiene habilidades creativas, y puedan contribuir a lograr una misión de manera exitosa, así mismo son conductas habituales, de manera que los hábitos hacen de las competencias resulte una anticipación a los sucesos. Así mismo manifiesta que las competencias se perciben por los comportamientos observables y habituales, y por consiguiente pueda un personal tener éxito como director.

Dimensiones de la variable competencia directiva: Competencia estratégica: Según (Domínguez, 2011) afirma que el conocimiento del idioma, estrategias, mecanismos y toma de decisiones apoyada con una mejor oratoria repercute en su competencia de estrategia. Según (Martin Leralt, 2006) manifiesta que el proceso de la competencia estratégica en equipo, se considera como manera para impulsar el aprendizaje y que se desarrolla con los comportamientos de enseñanza hacia su entorno”. Según (Chamot, 2004) comprende la competencia estratégica consciente de los alumnos en la capacidad de uso de sus destrezas para efectuar una actividad determinada.

(García Lombardía, Cardona Soriano, & Chinchilla Albiol, 2001), la competencia estratégica se menciona a las capacidades estratégico de un directivo, de igual manera se considera la red de relación entorno con la organización y consigo el grado de compromiso y el nivel de logro de resultado. Comprende los siguientes factores: Visión de negocio: distingue y percibe de las oportunidades que se da en el entorno y de igual manera observa los peligros, las amenazas externas; Orientación interfuncional: piensa más de los límites de su función, constituye el efecto de sus actividades en otros grupos y desarrolla la cooperación interfuncional. Gestión de recursos: manejar los recursos de manera eficaz a las

necesidades del cliente; Orientación al cliente: Contestar en tiempo a las necesidades requeridas; Red de relaciones efectiva: Extiende y sostiene una extensa relación con personas importantes de la empresa y de su entorno; Negociación: Logra la colaboración y el acuerdo de la población y grupos esenciales que contribuye en su entorno de responsabilidad. En cuanto a lo mencionado se llega a determinar que las competencias estratégicas son las habilidades la cual posee un gerente en el ambiente exterior de la organización, como resultado es la utilización de resolver las funciones. Competencia Intratégicas; según de acuerdo a (Guerrero Abad & Castillo Clavero, 2004) menciona que es indispensables que los personales se formen en el incremento de su delegación y confianza con la institución, de esa manera repercute en el desarrollo de liderazgo.

(Garcia Lombardia, Cardona Soriano, & Chinchilla Albiol, 2001) indica la capacidad directiva y de igual manera el liderazgo en vínculo con el clima dentro de la organización; orientada a formar a los personales y con lleva a incrementar el compromiso y seguridad, influyen factores para determinar, de las cuales son las siguientes: Comunicación: Se desarrolla de manera efectiva y facilita evidencia para defender sus opiniones, Dirección de persona: Fija objetivo y funciones a las personas adecuadas para realización de actividades y planifica el proceso, Delegación: Comprende la delegación de los integrantes de su grupo a que tomen decisiones para alcanzar los objetivos, Liderazgo: El desarrollo de una persona que muestra motivación hacia sus colaboradores a lograr los objetivos trazados, Coaching: Es el proceso de la destrezas y capacidades de los colaboradores, Trabajo en equipo: Promueve un entorno mediante confianza, cooperación en los grupos, consiste alcanzar el objetivo común, Se incluye a las relaciones interpersonales, esta competencia es relevante para la toma de decisiones, encontrando apoyo entre sus personales, para compartir el fin común.

Competencia de eficacia personal: De acuerdo (Abad & castillo, 2004), expresa que las acciones mejoran en tener una relación buena con los trabajadores en el entorno, de esa manera equilibrando y desarrollando su autodirección, encaminando a otras personas”, “Son las costumbres que permite obtener una relación eficaz de cada persona en contexto y se menciona también al equilibrio y desarrollo a manera de sostener una relación eficiente, real y estimulante en su entorno, de esa manera aumenta la eficacia de las competencias anteriores mencionadas” (Garcia Lombardia, Cardona Soriano, & Chinchilla Albiol, 2001).

Comprende los siguientes factores: Resolución de problemas: Reconocer problemas y tener la capacidad de solucionar y de toma de decisiones; Autogobierno. -Es obtener la disciplina concentración y autocontrol, Gestión personal. -Desarrolla un adecuado control de estrés y riesgo ante situaciones que presenta y necesita responsabilidad, Integridad. -Se demuestra credibilidad, la honestidad ante una situación, Desarrollo personal. -Se autoevalúa para alcanzar cambios de comportamiento que aporta su gestión directiva.

Clima Organizacional: Se refleja el clima organizacional en que cada uno pueda desarrollarse de manera fluida con sus compañeros de trabajo, que sean identificados dentro de la institución. De acuerdo la manera que refleja también simboliza la identidad de una organización y señala las particularidades que motivan en el entorno organizacional, por ello se debe conceptualizar para considerar los aspectos del clima organizacional. según (Caraveo, 2004), manifiesta que cada organización tiene características únicas y exclusivas, implica en la conducta del personal y por resultante en la productividad. Dentro el artículo menciona un enfoque estructuralista de (Forehand & Gilmer), considera una agrupación de aspectos que refieren una organización que se diferencian y de igual manera influye en la conducta de los personales que la desarrollan”.

(Chiavenato, 2000) menciona que el clima organizacional como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son observadas por los miembros dentro del ambiente organizacional y tiene influencia directa en las conductas de los personales. La importancia de las definiciones de clima organizacional radica una relación entre la eficiencia en las actividades. En la organización se ve reflejado la realidad de cómo influye en el aspecto de la directiva hacia los personales para el mejor funcionamiento de la organización. Según lo mencionado, se puede definir el clima organizacional comprende un ambiente laboral, donde influye los comportamientos y la conducta de sus personales, y que esta presenta la motivación para un buen desempeño laboral.

Importancia del clima organizacional: (Guillen, Gala & Velásquez, 2000) menciona las cualidades, propiedades intactas de un contexto laboral, siendo observadas por los miembros de una organización y ejercen influencia sobre su conducta laboral. Según (Chiavenato, 2000) refiere a manera de contexto interno que existe entre los miembros de la organización y está ligado al nivel de motivación de los personales. Según (Rodríguez, 1999) menciona las percepciones distribuidas por las personas respecto a las tareas, el ambiente físico en la organización, las relaciones interpersonales que cada persona posee y las diversas normas formales que interviene a los trabajos. En las definiciones mencionadas, los autores consideran la importancia del clima organizacional adecuada, se considera la eficiencia y el trato entre sus personales.

Tipo de clima organizacional: Según (Barroso, 2004) refiere tipos de clima que existen en la organización: Autoritario-explotador; Es aquel que obtiene la negativa de sus personales, la toma de decisión se realiza las jerarquías altas de la organización mayormente y se distribuye las funciones descendentes. Se considera una atmosfera de temor a los castigos, amenazas y por recompensas, por consiguiente, la comunicación se da forma de órdenes.

Autoritario-Paternalista; Se obtiene la confianza con los personales, la mayor parte de las tomas de decisiones se dan en la cima, pero en ocasiones se dan en la inferioridad, se considera una comunicación por necesidades ya que el jefe lo utiliza en su favor: Participativo-consultivo; Aquel que toma la decisión con la alta jerarquía, pero los subordinados también toman las decisiones, pero niveles inferiores. Se le considera una comunicación descendente: Participativo -Grupal; Donde las tomas de decisión se dan con todos miembros de la organización y es sumamente integrado a cada nivel, y se tiene la plena confianza de lo personales; por consiguiente, la comunicación no solo es descendente o ascendente sino lateral.

Dimensiones del clima organizacional: Se considera las dimensiones desde la perspectiva (Chiavenato, 2011). "el liderazgo, la estructura organizacional y el trabajo en equipo, por consiguiente, se desarrollan a continuación". Según el Liderazgo para Puga & Martínez, 2008) expresa que el liderazgo genera una perspectiva de futuro organizacional, ayudando a crear un nuevo ambiente laboral a partir de la comunicación, orientado a los colaboradores.

(Chiavenato, 2006) define al "liderazgo como influye al aspecto interpersonal ejecutada en un contexto, dirigida la obtención de varios objetivos específicos en relación al proceso de comunicación humana". Repercute en grupos como las relaciones interpersonales, que influye en el cambio del comportamiento otra persona. Según (Pozner, 2000) manifiesta que el liderazgo es la dirección que señala e inicia la comunicación, la finalidad llegar a los objetivos en un futuro, en mediano y en el largo plazo; de igual manera motiva e inspira a desarrollarlo.

Estructura organizacional: Se considera con las normas organizacionales, los formalismos, las jerarquías y las obligaciones. De acuerdo al conocimiento de los personales de la organización, la cantidad de técnicas se ven confrontando en el desarrollo de las actividades. De acuerdo a la perspectiva (Cucchi, 2011) sobre la estructura organizacional se considera:

La medición que tiene los personales de las cuales se les considera los roles, responsabilidades y objetivos También se considera si las personas conocen cómo logran evolucionar en la organización y qué es lo que deben hacer para lograrlo: Trabajo en equipo: Es usar las habilidades, las destrezas y las cualidades de cada uno de los miembros del equipo para poder llegar a donde quieres, es decir, al objetivo específico que se le dio a esa persona y en conjunto llegar a la meta determinada.

Según a la definición de (Cucchi, 2011), sobre trabajo en equipo se manifiesta “en la percepción que tienen los personales sobre si el interés general prima por sobre el interés de cada uno, sobre si verdaderamente se trabaja en equipo”. El logro y adquirir objetivos de la institución influyen en análisis también en la toma de decisiones. Los personales están dispuestos a colaborar una decisión que mejora la organización, aunque no repercute mejoramiento para su área.

III. METODOLOGÍA

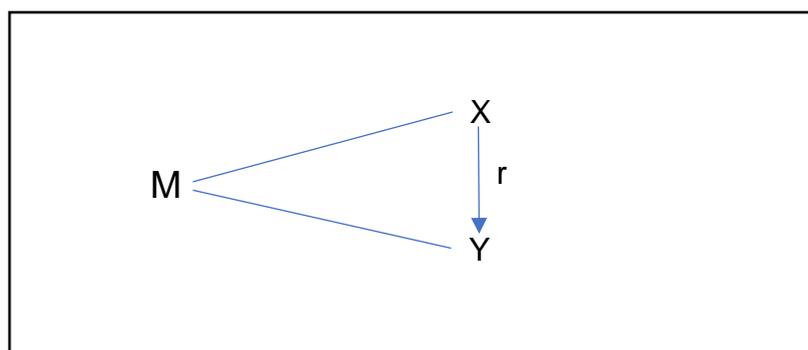
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación es de tipo aplicada, desde su perspectiva (Zorrilla, 1993), es el desarrollo de conocimientos con el proceso directo a los problemas suscitados en la sociedad teóricos, se considera más generalizaciones con descubrimientos tecnológicos, de esa manera se relaciona la teoría y el producto.

Comprende en el momento que el investigador se restringe a analizar los sucesos sin influir en los mismos de esa manera se adopta una investigación no experimental (Grajales G., 2000), según (Hernández, 2003), es transversal, refiere a la recopilación de los datos en un único tiempo o momento. “El propósito es describir variables y por consiguiente el análisis de la incidencia e interrelación en un momento determinado”. Se considera correlacional, mencionan que la recopilación se obtiene de apuntes que originó en un solo periodo, su propósito es lograr describir sobre las variables y examinar el tipo de hecho en un momento determinado y correlacional-causal, demostrado la relación causa-efecto. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) (p.99).

El diseño de investigación: Se considero en la investigación: no experimental, transversal descriptivo. Es correlacional casual explicativo trata de establecer el tipo de correlación que encuentren entre la variable independiente (Competencia directiva) y variable dependiente (Clima Organizacional). No experimental; se desarrolla sin la manipulación adrede las variables Corte transversal; la recolección de información se desarrollará en un solo tiempo.

Representación del diseño:



Denotación:

M : Muestra de investigación
X : Variable
Y : Variable
O₁ y O₂ : Puntuación
r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** competencia directiva, referente a varios autores de investigación, y según (Cardona Soriano & Chinchilla Albiol, 1999), menciona los comportamientos que presenta en un momento determinado considerando que la personas tiene habilidades creativas, y puedan contribuir a lograr una misión de manera exitosa, así mismo son conductas habituales, de manera que los hábitos hacen de las competencias resulte una anticipación a los sucesos. Así mismo manifiesta que las competencias se perciben por los comportamientos observables y habituales, y por consiguiente pueda un personal tener éxito como director.

- **Definición Operacional:** De acuerdo (Cauas, 2015), según operacional, el análisis debe poder formar las asociaciones o correlaciones existentes entre variables tal como se dan en los datos observados y se verifica si esas relaciones se acoplan al modelo conceptual. En cuanto a lo mencionado, se medirá con cuestionario que contiene 26 ítems y según (García Lombardia, Cardona Soriano, & Chinchilla Albiol, 2001) está constituida con 03 dimensiones; Competencia estratégica, competencia intratégicas, competencia de eficacia personal, se procede a la medición de variable, de esta manera facilita la formación del instrumento y la técnica de evaluación, por ende, se tomó referencia la escala Likert o politómica.
- **Definición conceptual:** Clima organizacional, Dispone uno de los principales fundamentos, en el desarrollo de gestión y organizativo, que también corresponde al clima organizacional, son bastantes elementos que posee y actividades de trabajadores que muestras actitudes negativas y positivas; debe estar en función a las bases sostiene la organización y las características deben ser examinadas desde un enfoque global, y analizarse en las percepciones de la misma manera la definición como tiene trabajar en situaciones que la institución ofrece (Chiavenato, 2000): Definición operacional: Las manifestaciones según (Hernández Sampieri, 2014), conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable y analizar los datos conseguidos.
- **Definición Operacional:** La clasificación de variable dependiente clima organizacional se conforma por tres dimensiones: Liderazgo, Estructura Organizacional y Trabajo en equipo, consta 16 ítems que permite medir la variable, y por consiguiente este proceso facilito la formación de instrumento y el método de evaluación, se referencia la escala Likert o politómica.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La entidad donde se realizará a la investigación está compuesta con 28 servidores públicos entre profesional, técnico y parte auxiliar de la sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado. Desde la perspectiva de (Carrasco, 2010), es un grupo de elementos que tiene aspectos comunes, se denomina población.

Tabla 1

Población de estudio

Servidor Publico	Profesional	Técnico	Auxiliar	Total	%
Sociedad de Beneficencia Pública de Puerto Maldonado	10	10	8	28	100
Total	10	10	8	28	100

Fuente: Elaboración propia

Muestra: En cuanto a la muestra, por ser no significativa, se considera trabajar con toda la población que son 28 servidores público.

Para (Carrasco, 2006) se refiere a una parte representativa de la población, los aspectos esenciales son objetivo y reflejo idéntico, comprende que los resultados puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para la recolección de datos de la variable dependiente “competencia directiva y variable independiente “Clima organizacional” se utilizó las encuestas, cuestionario, respecto (Hernández, Fernández, & Bautista, 2010), manifiesta que el

cuestionario, radica en un compuesto de interrogaciones en relación de las variables a medición.

La ficha técnica de instrumentos se desarrolló por cada variable estudiada en la investigación forma parte del Anexo 5. Instrumento de Recolecciones de Datos con una escala de Likert muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5) y nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Respecto a su Validez: Para Validar la forma, contenido y estructura de los instrumentos de la investigación, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”, para determinar la validez de contenido de los instrumentos del presente trabajo de investigación, se eligió a 05 expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan, debidamente firmado y forman parte de s anexos. Cabe manifestar que estos resultados respaldan y ratifican la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, ya que se determinó al instrumento como aplicable.

- a) Baremo: Se desarrolla el puntaje con los ítems de las dimensiones de competencia directiva y clima organizacional de la Beneficencia de Puerto Maldonado.
- b) Fiabilidad: La obtención de la confiabilidad se realiza a través de una prueba piloto mediante la medida de consistencia de alfa de Cronbach.
- c) Confiabilidad del instrumento: es el grado que indica y es representada entre “0” y “1”, el valor que se encuentre más cerca del “1” mayor es el grado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Primeramente, para la obtención de información se utilizó la encuesta, a través de cuestionario de 42 ítems, se encuestó a la muestra compuesta de 28 servidores públicos de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado. Su duración de aplicación es de 25 minutos aproximadamente, el proceso se realizó para formular respuestas mediante el instrumento de investigación, recolectar información relacionada a las variables y dimensiones. Luego se consolidó la información obtenida a través del programa Microsoft Excel y seguidamente se realizó la tabulación de datos, de esa manera dar resultados, por ende, serán representados con figuras y tablas, posteriormente su conclusión, en relación al objetivo y de igual manera a la hipótesis determinados del presente proyecto de investigación.

Para la aplicación del instrumento de recolección de datos se coordinó con el gerente de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado para la autorización correspondiente y permita dar las facilidades a los servidores públicos en colaborar en la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Métodos de procesamiento de datos: El análisis se obtuvo de la aplicación del cuestionario, que fueron representados en tablas de distribución; se utilizó esta herramienta, cuyo propósito es organizarlo para que pueda ser procesado posteriormente las variables (ordinal).

Análisis descriptivo: Se desarrolló la recolección de datos en el programa Microsoft Excel y seguidamente tabulación de datos, por el software estadístico SPSS para realizar tablas de distribución de interpretación. Análisis inferencial: Se realiza una comparación con la hipótesis, de esa manera obtener una muestra de datos, a través del programa Microsoft Excel y software estadístico SPSS, y posteriormente realizar las conclusiones a través de las inferencias.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se efectuó con las pautas definidos en la forma establecida por diseño de investigación cuantitativo de la “Universidad Cesar Vallejo”, donde indica la manera a seguir en el procedimiento de investigación, y con la formalidad de los datos compilados por diferentes teóricos mencionados en antecedentes y teorías

De igual manera se cumplió con respetar la información bibliográfica con su respectiva autoría, de esa manera se consideró los datos de editorial.

IV. RESULTADOS

Se describe en este presente capítulo detalladamente los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuesta a 28 servidores públicos considerado el número muestra. Para una adecuada interpretación, se desarrollan los baremos de análisis para variables y dimensiones, se consideró como anexos.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de variable: Competencia Directiva

Competencia Directiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BUENO	3	10,71	10,7	10,7
	INADECUADO	8	28,57	28,57	39,3
Válido	PESIMO	1	3,6	3,6	42,9
	REGULAR	16	57,14	57,14	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN:

La tabla 2, evidencia que el 57.14% de los servidores públicos encuestados señalan que la Competencia directiva se desarrolla regularmente en la institución, mientras que el 28.57% señala que se desarrolla inadecuadamente la Competencia directiva, un 10.71% manifiesta que la Competencia se desarrolla de manera buena, y el 3.57% de las personas encuestadas indican que se origina de manera pésima. Señala que posee una competencia directiva en el clima organizacional.

Tabla 3

Tabla de frecuencia de dimensión: Competencia estratégica

Competencia estratégica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BUENO	10	35,71	35,71	35,7
	INADECUADO	6	21,43	21,43	57,1
Válido	PESIMO	1	3,57	3,57	60,7
	REGULAR	11	39,29	39,29	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 3, evidencia que 39.29% de los de los servidores públicos encuestados señalan que la Competencia estratégica es regular, mientras que el 35.71% señala que es buena, un 21.43% manifiesta que es inadecuada, y el 3.57% de las personas encuestadas indican que se origina de manera pésima. Señala que posee una competencia estrategia en el clima organizacional.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la dimensión: Competencia Intratégicas

Competencia Intratégicas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BUENO	14	50,0	50,0	50,0
Válido	INADECUADO	5	17,86	17,86	67,9
	REGULAR	9	32,14	32,14	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

La tabla 4, evidencia que el 50.00% de los encuestados señalan que la Competencia Intratégica es buena, mientras que el 32.14% señala que es regular, y un 17.86% manifiesta que es inadecuada. Señala que posee una competencia intratégica en el clima organizacional.

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión: Competencia de Eficacia Personal

Competencia de Eficacia Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	2	7,14	7,14	7,1
	INADECUADO	13	46,43	46,43	53,6
	REGULAR	13	46,43	46,43	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se evidencia que el 46.43% de los de los servidores públicos encuestados señalan que la Competencia de Eficacia Personal es regular, mientras que el 46.43% señala que es inadecuada, y un 7.14% manifiesta que es buena. Señala que posee una competencia de eficacia en el clima organizacional.

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la Variable: Clima organizacional

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	9	32,14	32,14	32,1
	MUY BUENO	1	3,57	3,57	35,7
	REGULAR	18	64,29	64,29	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6, se evidencia que 64.29% de los servidores públicos señalan que el Clima Organizacional es regular, mientras que el 32.14% señala que es bueno, y un 3.57% manifiesta que es muy bueno. Los servidores públicos perciben un clima organizacional regular en las actividades laborales.

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la dimensión: Liderazgo

Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	11	39,29	39,29	39,3
	MUY BUENO	1	3,57	3,57	42,9
	REGULAR	16	57,14	57,14	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

En la tabla 7, se evidencia que el 57.14% de los encuestados señalan que el Liderazgo es regular, mientras que el 39.29% señala que es bueno, y un 3.57% manifiesta que es muy bueno. Los servidores públicos perciben un liderazgo regular en las actividades laborales.

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la dimensión: Estructura Organizacional

Estructura Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	17	60,71	60,71	60,7
	INADECUADO	1	3,57	3,57	64,3
	REGULAR	10	35,71	35,71	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

En la tabla 8, se evidencia que 60.71% de los servidores públicos encuestados señalan que la Estructura es buena, mientras que el 35.71% señala que es regular, y un 3.57% manifiesta que es inadecuada. Los servidores públicos perciben una regular estructura en las actividades laborales.

Tabla 9

Tabla de frecuencia de la dimensión: Trabajo en equipo

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENO	3	10,7	10,7	10,7
	INADECUADO	3	10,7	10,7	21,4
	PESIMO	2	7,14	7,14	28,6
	REGULAR	20	71,43	71,43	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

INTERPRETACIÓN

En la tabla 9, se evidencia que el 71.43% de los servidores públicos encuestados señalan que el Trabajo en equipo se origina de manera regular, mientras que el 10.71% señala que es bueno, el 10.71% manifestaron que es inadecuado, y un 7.14% manifiesta que es pésimo. El Los servidores públicos percibe un trabajo de equipo regular en las actividades laborales.

Resultados descriptivos

Tabla 10

Estadísticos descriptivos para la variable: Competencia Directiva y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Competencia Directiva	28	54,00	46,00	100,00	75,8571	11,90927	141,831
Competencia estratégica	28	19,00	12,00	31,00	24,2857	4,25882	18,138
Competencia Intratégicas	28	17,00	15,00	32,00	23,4286	4,56580	20,847
Competencia de Eficacia Personal	28	23,00	19,00	42,00	28,1429	4,78202	22,868
N válido (por lista)	28						

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

ANÁLISIS:

En la tabla 10, se observa que la variable Competencia Directiva tiene una media de 75.85 puntos, lo cual se encuentra en un nivel regular, desviación estándar de 11.90 mínimo 46 puntos y máximo de 100 puntos, la dimensión Competencia estratégica tiene una media de 24.28 puntos, lo cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 4.25, mínimo 12 puntos y máximo de 31 puntos, la dimensión Competencias Intratégicas tiene una media de 23.42, el cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 4.56, mínimo 15 puntos y máximo de 32 puntos, y finalmente la

dimensión Competencia de Eficacia Personal tiene una media de 28.14 puntos el cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 4.78, mínimo 19 puntos y máximo de 42 puntos.

Tabla 11

Estadísticos descriptivos para la variable Clima Organizacional y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Clima Organizacional	28	30,00	51,00	81,00	60,8571	6,70939	45,016
Liderazgo	28	11,00	17,00	28,00	21,0714	3,43111	11,772
Estructura	28	11,00	16,00	27,00	22,1429	2,46027	6,053
Trabajo en equipo	28	15,00	11,00	26,00	17,6429	3,10572	9,646
N válido (por lista)	28						

Fuente: "Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021".

ANÁLISIS:

En la tabla 11, se observa que la variable Clima Organizacional tiene una media de 60.85 puntos, lo cual se encuentra en un nivel regular, desviación estándar de 6.70, mínimo 51 puntos y máximo de 81 puntos, la dimensión Liderazgo tiene una media de 21.07 puntos, la cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 3.43, mínimo 17 puntos y máximo de 28 puntos, la dimensión Estructura, tiene una media de 22.14, el cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 2.46, mínimo 16 puntos y máximo de 27 puntos, la dimensión Trabajo en equipo tiene una media de 17.64, el cual se encuentra en un nivel de regular, desviación estándar de 3.10, mínimo 11 puntos y máximo de 26 puntos.

Prueba de hipótesis.

En esta sección se probará la hipótesis: La competencia directiva influye significativamente en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

“Para lo cual recurrimos a la estadística inferencial y al software SPSS. v. 25, obteniendo para el análisis de la correlación entre estas dos variables los resultados que se muestran en los cuadros siguientes”:

Tabla 12

Correlación entre las variables: Competencia Directiva y Clima Organizacional.

Correlaciones				
			Competencia Directiva	Clima organizacional
Rho de Spearman	Competencia Directiva	Coefficiente de correlación	1,000	0,513**
		Sig. (bilateral)	.	0,005
		N	28	28
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,005	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021”.

a) Hipótesis Estadísticas:

$H_0: \rho = 0$: No existe influencia significativa entre la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

$H_1: \rho \neq 0$: Existe influencia significativa entre la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

b) Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d) Estimación del p-valor.

P-valor = 0,000 = 0,00%

e) Toma de Decisión:

En la Tabla 12, “el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe” influencia significativa entre las variables: Competencia Directiva y Clima Organizacional. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.513.

Prueba de Hipótesis específicas

Tabla 13

Correlación entre la variable: Competencia Directiva y la dimensión Liderazgo

Correlaciones			Competencia Directiva	Liderazgo
Rho de Spearman	Competencia Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,518*
		Sig. (bilateral)	.	0,023
		N	28	28
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,518*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,023	.
		N	28	28

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021”.

a) Hipótesis Estadísticas:

$H_0: \rho = 0$; No existe influencia significativa entre competencia directiva influye significativamente en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

$H_1: \rho \neq 0$; Existe influencia significativa entre competencia directiva influye significativamente en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

b) Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de prueba

Correlación Rho de Spearman

d) Estimación del p-valor.

P-valor = 0,000 = 0,00%

e) Toma de Decisión:

En la Tabla 13, “el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe” influencia significativa entre la variable Competencia Directiva y la dimensión Liderazgo siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.518.

Tabla 14

Correlación entre la variable: Competencia Directiva y la dimensión Estructura Organizacional

Correlaciones					
Rho de Spearman	Competencia Directiva	Coeficiente de correlación	Competencia Directiva	Estructura Organizacional	
		Sig. (bilateral)	1,000	0,517*	
	Estructura Organizacional	N	.	28	28
		Coeficiente de correlación	0,517*	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,012	.	
		N	28	28	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021”.

a) Hipótesis Estadísticas:

$H_0: \rho = 0$; No existe influencia significativa entre competencia directiva en la estructura de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

$H_1: \rho \neq 0$; Existe influencia significativa entre competencia directiva en la estructura de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

b) Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$.

c) Estadístico de prueba.

Correlación Rho de Spearman

d) Estimación del p-valor.

P-valor = 0,000 = 0,00%

e) Toma de Decisión:

En la Tabla 14, “el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe” influencia significativa entre variable competencia directiva y la dimensión estructura. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.517

Tabla 15

Correlación entre la variable: Competencia Directiva y la dimensión Trabajo en equipo.

Correlaciones						
Rho de Spearman	Competencia Directiva	Coeficiente de correlación	Competencia Directiva	1,000	Trabajo en equipo	0,519*
		Sig. (bilateral)	.		0,014	
		N	28	28		
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	0,519*	0,014	.	
		Sig. (bilateral)	0,014	28	28	
		N	28			

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: “Personal administrativo de la SBP de Puerto Maldonado, 2021”.

a) Hipótesis Estadísticas:

$H_0: \rho = 0$; No existe influencia significativa entre competencia directiva en el trabajo en equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

$H_1: \rho \neq 0$; Existe influencia significativa entre competencia directiva en el trabajo en equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.

a) Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$.

b) Estadístico de prueba.

Correlación Rho de Spearman

c) Estimación del p-valor.

P-valor = 0,000 = 0,00%

d) Toma de Decisión:

En la Tabla 15, “el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe” influencia significativa entre Competencia directiva y la dimensión trabajo en equipo. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.519.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación es determinar entre la competencia directiva y el clima organizacional, de acuerdo a las percepciones de los servidores públicos encuestados de la Beneficencia de Puerto Maldonado, respecto a los hallazgos del trabajo de investigación, se informa lo siguiente:

La competencia directiva y clima organizacional, son aspectos relevantes en cualquier organización, por lo que es necesario que las dos variables mencionadas anteriormente deben tener en cuenta para que la gestión logre cumplir con las metas trazadas de la institución, es decir si posee buena competencia directiva implicara generar un excelente clima organizacional.

Es por ello la presente investigación, sobre la variable competencia directiva, el 57.14% de los servidores públicos encuestados efectivamente tienen competencia directiva, mientras el 32,14% no tienen competencia. Así mismo para Serrano (2017), describe el autor que la competencia directiva es desde la perspectiva aristotélica, se dividen tres campos teoría práctica, de suma importancia para el conocimiento y dominio que con lleva a justificar la elevación de la comparación directiva a categoría de virtud donde se logra los objetivos comunes. La competencia directiva es la manera para afinar las habilidades para el buen desempeño profesional. Por ello decimos que la competencia directiva según Burack (1996) sugiere, entre otros objetivos, la promoción del aprendizaje y el mejoramiento continuos. Es decir, que todos los Servidores Públicos de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado deben estar en constante aprendizaje y mejorar el trabajo en equipo para lograr los objetivos trazados en la entidad. Por otro lado, El liderazgo, según Daft (1988), es el uso de influencia para motivar a los empleados a lograr los objetivos organizacionales. Es decir, siendo el funcionario o servidor público parte de la organización motivara mediante incentivos, reconocimientos y orientado al conocimiento, liderazgo, habilidad para comunicar, valores éticos y capacidad para construir equipos de trabajo.

También podemos decir para la segunda variable de la presente investigación, sobre la existencia del clima organización, el 64,29% de los encuestados, afirman que tienen regularmente un clima organizacional, mientras el 32.14% tiene buen clima organización los Servidores Públicos de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado. Así mismo para Caraveo (2004), manifiesta que cada organización tiene características únicas y exclusivas, implica en la conducta del personal y por resultante en la productividad. Dentro el artículo menciona un enfoque estructuralista de (Forehand & Gilmer), considera una agrupación de aspectos que refieren una organización que se diferencian y de igual manera influye en la conducta de los personales que la desarrollan. Como indican Peña, Díaz y Carrillo (2015), el entorno de autoridad es importante en la actualidad para prácticamente todas las organizaciones -familias, emprendimientos, microempresas o pymes-, por su efecto en los ciclos jerárquicos y mentales, como la correspondencia, la dinámica, el pensamiento crítico, el aprendizaje, la inspiración, y su efecto en la competencia de la asociación y la realización de sus individuos. Por otra parte, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) caracterizan el ambiente de autoridad como los atributos que reconocen a una asociación de otra, los cuales sufren a largo plazo e impactan en la conducta de los individuos en las asociaciones. Hellriegel y Slocum (2000, p.17) el ambiente es "el arreglo de propiedades que pueden ser vistas sobre una asociación específica o sus subsistemas, y que pueden ser incitadas por la manera en que la asociación así como sus subsistemas manejan a sus individuos y su circunstancia actual". No obstante, para Toro (1992, p. 164), por su parte, establece que "el entorno es la apreciación o discernimiento que los individuos crean de sus factores reales en el trabajo y no la valoración sobre esos factores reales o la mentalidad de los mismos y considerablemente menos la realización o decepción con ellos"; es decir: que los Servidores Públicos de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado deben estar interrelaciones, con cualidades para sobrellevar cualquier percance dentro de evento de la organización.

En la actualidad encontraremos comparable a la teoría general, la conexión entre la capacidad administrativa y el ambiente autoritario en la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, los resultados obtenidos muestran que existe un impacto crítico entre los factores: Competencia Gerencial y Clima Organizacional, como lo indica su coeficiente de relación de Spearman de 0,513, abordando el resultado por debajo del nivel de importancia (0,05), lo que afirmaría el examen y que el punto de vista que impacta el ambiente jerárquico es la capacidad administrativa. Al igual que diferentes creadores como Lillo y Castelló (2019) en su postulación titulada Administración directiva y ambiente jerárquico en la formación de adultos en Chile, el examen de esta exploración en caso de que exista conexión entre los dos factores identificados con los elementos; responsabilidad, inspiración de los educadores, el estudio especulativo dado a la administración del ambiente autoritario por parte de la administración instructiva tiene una relación decidida, la técnica realizada es cuantitativa, no experimental, transversal y el ejemplo de cuarenta instructores. Debido a la exploración, llegaron seguro entre la inspiración y la responsabilidad, lo que demuestra que en caso de que existe la conexión entre los dos factores. Por otra parte León (2017) en la exploración consideró la relación de las capacidades administrativas entre la junta directiva por resultado, la interrelación de los factores con respecto a la Educación Técnica Productiva Ventanilla; donde se eligió desde una técnica no probabilística, a partir de un ejemplo de 100 trabajadores, su examen es de tipo fundamental, transversal, por una alta conexión entre los factores. De igual manera para Sotomayor (2015) con la teoría denominada "Capacidades administrativas y ambiente autoritario en establecimientos educativos de la zona el Agustino - 2015", a partir de las consecuencias de la tabla de conexión el nivel de relación entre los factores y exhibido por el Rho de Spearman $\rho = 0,667^{**}$ lo que implica que existe un grado innegable de conexión positiva entre los factores, y el valor y $^{**}p$ -estima = 0.000 < 0,01) que muestra el nivel de importancia o asociatividad entre los factores, por lo que se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría del examen. Así, tanto Sotomayor como León y Castellón afirman que las capacidades administrativas sí impactan en el ambiente de

autoridad en los funcionarios locales de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado.

En la hipótesis primaria de los resultados obtenidos, se comprueba un gran impacto moderado entre la Competencia Directiva y el Clima Organizacional, donde la p -estima = 0,000 es inferior al nivel de importancia (0,05), lo que demuestra que existe un gran impacto entre la variable Competencia Directiva y la medida de Liderazgo con un coeficiente de conexión de Spearman de 0,518, demostrando que debe existir una disposición satisfactoria de la Competencia Directiva situada para cumplir los objetivos y metas creadas en la Sociedad de Beneficencia. Diferentes creadores consideran como Dubrín (2000) que en la teoría del Liderazgo "se sugiere realizar un sueño de lo que la asociación llegará a ser más adelante; comprende realizar la participación y la colaboración, así como mantener a los individuos entusiasmados para lograr resultados y objetivos compartidos". Diferentes creadores como Sepúlveda (2011.p.13)El resultado encontrado es claro que nuestro examen no concuerda con las secuelas del científico; Heredia Gálvez, S. (2018), en el trabajo de exploración significación de las habilidades administrativas a partir de la impresión de los visionarios empresariales arequipeños, se investigó la visión de los visionarios empresariales por las habilidades administrativas según lo indicado por el plan de acción de Juan Antonio Pérez López, se dirigieron los estudios con un ejemplo de setenta organizaciones de tres cosas distintas, se resolvió que las capacidades administrativas más aplicadas fueron la visión empresarial genuina, el enfoque, la cooperación, el activo y el uso del tiempo de manera efectiva, el aprendizaje individual. Por eso Robbins y Judge, consideran que cuando los jefes se sienten vigorosos, enérgicos y dinámicos, están obligados a potenciar a sus subordinados y a transmitirles un sentimiento de adecuación, habilidad, esperanza y satisfacción. Robbins y Judge, (2009, p.79-81). En otras palabras que hay varios pioneros que se centran en la habilidad dentro de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, como la inspiración para mantener un lugar de trabajo suficiente, como se refiere Herrera (2015)

afirma que: "La conducta humana dentro de las asociaciones requiere un esfuerzo extraordinario tanto del personal como de la organización actual, es comprender y darse cuenta del compañero de equipo para hacerlo consciente de cómo desempeñar sus ejercicios con eficacia".

En el arreglo de la segunda teoría vemos además que hay un impacto crítico moderado, donde la p -estima = 0,000 es menor que el nivel de importancia (0,05), la especulación inválida es descartada y la especulación electiva es reconocida: demostrando que existe un gran impacto entre la variable habilidad administrativa y la medida de construcción jerárquica. Siendo su coeficiente de conexión de Spearman de 0,517. diferentes creadores como Petra (2017). En el Estado de Hidalgo, México, la investigación dependió de la conexión entre las capacidades administrativas y el clima del segmento como una técnica desde el enfoque de preparación y avance que planea desarrollar más la seriedad, la estrategia de examen fue correlacional, con una metodología cuantitativa y subjetiva. Se presume que las capacidades administrativas son imperativas para lograr la mejora de la organización de ayuda que una lista de habilidades no tiene importancia hacia los factores del clima sociológico, con el examen fue factible notar un clima mundial de las habilidades fundamentales. Es evidente que la gran mayoría de los funcionarios locales examinados consideran que buscan la administración y la colaboración como destinos dentro de la fundación, así como el fomento de un clima adecuado para la asociación de la asociación de ayuda del gobierno de Puerto Maldonado. En cuanto a la construcción del esquema jerárquico de las ocasiones de comparación. Para Sierra (2014) hace referencia a que: "Los individuos son muy alterables, con limitaciones para un avance en el presente o en el futuro, circunstancia que los jefes han advertido y tratan de descubrir una respuesta, las organizaciones ponen recursos en la preparación para remodelar las mentalidades de los representantes". Salanova y Schaufeli (2009) observan que: "La responsabilidad laboral es un estado de inspiración positivo y de satisfacción de los expertos". Es decir, en el caso de que exista capacidad administrativa en el diseño de la Sociedad de Beneficencia de Puerto

Maldonado, ya que cada trabajador de la comunidad trata de ser mejor cada día en su espacio y parte de la asociación.

En la tercera teoría, se observa que existe un gran impacto moderado, dado por Sotomayor (2017), en su trabajo de exploración titulado Capacidades directivas y entorno jerárquico en establecimientos educativos de la región de El Agustino - 2015, se centró en decidir la conexión entre las capacidades administrativas y el entorno autoritario. El plan utilizado fue cruzado, no exploratorio y correlacional. El panorama comprendió 133 instructores como ejemplo, el estudio comprendió dos encuestas y el resultado fue que estaban conectados ya que la relación Rho Spearman trajo un grado significativo de conexión positiva. Por lo tanto, se demostró que un grado decente de capacidades trae consigo un ambiente jerárquico decente. En definitiva, trabajar en un lugar de trabajo ideal es fundamental para los representantes, ya que un buen clima afecta directamente a su exposición y prosperidad pasional. Como indica Fernández (2003, p. 23). Por lo tanto, es un espacio donde hay congruencia y comprensión entre los compañeros por una razón típica. Llevando a la tercera teoría de los resultados, se confirma un enorme impacto moderado en la tabla 28 donde la p -estima = 0,000 es inferior al nivel de importancia (0,05), se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva: lo que demuestra que existe un enorme impacto entre la Competencia Directiva y la medida de Trabajo en Equipo. Diferentes creadores como Peralta (2013), afirma que "La responsabilidad laboral es el compromiso con la fidelidad o la inscripción respecto a la empresa que desea permanecer en la asociación, por su capacidad latente". Por otra parte, Puga y Martínez (2008) expresan que la administración produce un punto de vista de futuro jerárquico, ayudando con el establecimiento de otro lugar de trabajo dependiente de la correspondencia, dispuesto a los compañeros de equipo; para Cucchi (2011), la colaboración se muestra "en el discernimiento que los individuos tienen sobre si el interés general supera el interés de cada uno, sobre si realmente funcionan colectivamente". Es decir, el punto en el que los funcionarios locales de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado persiguen un objetivo solitario. Lograr una gran satisfacción de los clientes, con una gran correspondencia y asociación.

VI. CONCLUSIONES

1. La competencia directiva influye significativamente en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia Pública de Puerto Maldonado, 2021. Sustentado en la Tabla 25, donde el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe influencia significativa entre las variables: Competencia Directiva y Clima Organizacional. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.513.
2. La competencia directiva influye significativamente en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Sustentado en la tabla 26, donde el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe influencia significativa entre la variable Competencia Directiva y la dimensión Liderazgo siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.518.
3. La competencia directiva influye significativamente en la estructura de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Sustentado en la Tabla 27, donde el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe influencia significativa entre variable competencia directiva y la dimensión estructura. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.517.
4. La competencia directiva influye significativamente en el trabajo en equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Sustentado en la tabla 28 donde el p-valor = 0,000 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: lo que indica que existe influencia significativa entre Competencia Directiva y la dimensión Trabajo en equipo. Siendo su coeficiente de correlación de Spearman de 0.519.

VII. RECOMENDACIONES

1. Mejorar la competencia directiva con un plan de capacitación, que incluya cursos, seminarios talleres al gerente de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, para mejorar el clima organizacional, generando un mejor ambiente laboral, que satisfaga a los servidores de dicha institución.
2. Incluir en el plan actividades relacionadas a la competencia directiva para el desarrollo del liderazgo del gestor de la institución y de los administradores y/o directores de las diferentes áreas de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado.
3. Incluir en el plan actividades relacionadas a la competencia directiva para mejorar estructura organizacional, encontrando los cuellos de botella o puntos errados de la organización para proceder a reestructurarlos en beneficio de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado.
4. Incluir en el plan actividades que incluyan talleres relacionadas a la competencia directiva para mejorar en el trabajo en equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, de esta manera promocionar la socialización constante para mejorar el rendimiento laboral y lograr la optimización.

REFERENCIAS

- Alarcón, B. (2016). *Competencias Gerenciales Y La Organización Estratégica*. Lima: San Marcos.
- Abad, L., & Castillo, A. (2004). *Desarrollo De Competencias Directivas. Ajuste De La Formación Universitaria A La Realidad Empresarial*. Boletín Económico De ICE N° 2795.
- Alvarado, O. (2000). *Gestión Educativa. Enfoques Y Procesos 1º Edición*. Lima-Perú: Editorial UDEGRAF S.A.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones Del Clima Organizacional: Instituto Nacional De Canalizaciones*. Departamento De RR.HH.
- Bustamante, F. (2013). *Desarrollo Económico Local Y Fuerzas Productivas*. Lima: San Marcos
- Brunsson, N. & Olsen, J. (2007). *La Reforma De Las Organizaciones*. México DF: CIDE.
- Cardona Soriano, P. C. (1999). *Evaluación Y Desarrollo De Las Competencias Directivas*. *Harvard Deusto Business Review*.
- Castellón, A. J. Z. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, 185. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Casassús, J. (1998). *Acerca De La Práctica Y La Teoría De La Gestión: Marcos Conceptuales Para El Análisis De Los Cambios En La Gestión De Los Sistemas Educativos*. Recuperado De 08 De Agosto Del 2014 De <Http://Virtual.Funlam.Edu.Co/Repositorio/Sites/Default/Files/6lagestioneducativaunnuevoparadlgma.Pdf>
- Carolina Peña Cárdenas, M., Guadalupe Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2014). *Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En*

Una Pequeña Empresa Familiar. (Spanish). Relationship Of Organizational Climate And Job Satisfaction In A Small Family Business. (English), 9(1), 11651172. <http://libaccess.mcmaster.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=94260496&site=ehost-live&scope=site>

Cortez, N. (2009). Diagnóstico Del Clima Organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa. Tesis De Maestría Publicada, Instituto De Salud Pública, De La Universidad Veracruzana, Xalapa México.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. *Mc Graw Hill Interamericana*.

Chiavenato, I. (2009). Gestión Del Talento Humano (4ta Ed.). McGraw-Hill. Interamericana. Editores. DE.C.V.

Causas, D. (2005). Definición De Las Variables, Enfoque Y Tipo De Investigación. *Universidad Nacional Abierta Y A Distancia (UNAD)*, 1–11. http://www.mecanicahn.com/personal/marcosmartinez/seminario1/los_pdf/l-variables.pdf

Chiavenato I. Introducción A La Teoría General De La Administración. 7ª Ed. México DF: Mc Graw Hill; 2007.

Daft R.L. Teoría Y Diseño Organizacional. 8ª Ed. México: Thomson; 2005

Farro, M. (2016). Competencias Gerenciales Y La Gestión De Los Recursos Humanos. Lima: Horizonte.

Asenjo M. A, Gestión Diaria Del Hospital. 2ª Ed. España: Editorial Masson; 2001.

Gutiérrez, M. (2015). Competencias Directivas Y La Calidad Del Servicio. Lima: San Marcos.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología De La Investigación*. México: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología De La Investigación. 3ª Ed. Chile: Mc Graw-Hill; 2003

- Hernández, B., & Velasco, H. (2000). Técnica De Encuesta Transversal. Dirección De Epidemiología, 42(5), 447–455. <https://www.scielo.org/article/spm/2000.v42n5/447-455/es/>
- Heinemann K. Introducción A La Metodología De La Investigación Empírica En Las Ciencias Del Deporte. 1ª Ed. España: Paidotribo; 2003
- Heredia Gálvez, S. (2018). El Clima Organizacional En Tiempos De Evaluación Del Desempeño: Efectos Psicológicos En Empleados Universitarios Ecuatorianos.
- Hernández GE, Saldaña ISA. Investigación Cuantitativa: Guía Práctica Para La Elaboración Del Proyecto. México, Documento Electrónico; 2003
- León Lugo, J. (2017). Competencias Directivas Y La Gestión Por Resultados En El Centro De Educación Técnico Productivo Ventanilla, 2017. Universidad César Vallejo.
- March, G, Simon, H.(1958) Teoría De La Organización. Ariel. Barcelona. 1977.
- Martin Leralt, S. (2006). La Integración De La Competencia Estratégica En El Currículo De Lengua Extranjera. ELAUA. Estudios De Lingüística.
- Marín J, Melgar A, Castaño C. Teoría Y Técnica De Desarrollo Organizacional. Guatemala: Editorial OPS, OMS.
- Moreno Tapia, J. (2014). Tipos De Investigación. DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 1(1), 4–7. <https://doi.org/10.29057/esa.v1i1.1580>
- Petra, N. (2017). Las Competencias Directivas Base De La Competitividad Empresarial: Un Estudio Correlacional. 4(12), 87–98.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnostico Organizacional. Robbins, S. (1997). Comportamiento Organizacional (7º Ed.). México: Editorial Prentice Hall.
- Porras J.I, Robertson P. Desarrollo Organizacional: Teoría, Práctica E Investigación. 2ª Ed. Vol. 3 México: Editorial M.D Dunnet Y L.M Hough; 1992.

- Robbins, S., Y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13^o Ed.). Pearson Educación De México, S.A. De C.V. Ruiz, J. (1995). *Fundamentos Para El Análisis De Gestión Administrativa*. Caracas: Editorial Panapo.
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). *Gestión Directiva Y Clima Organizacional En La Educación De Personas Adultas En Chile*. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/Aie.V19i2.36895>Serrano Mendoza, K. A. (2016).
- Sánchez Zorrilla, M. (2017). *La Versión Básica Y Aplicada De La Investigación Jurídica Pura*. *Derecho Y Cambio Social*, 1–24.
- Salvador, V. El, Para, T., El, O., Acad, G., De, M., Rodr, S. G., Garc, B. (2020). Lima – Perú, 0–2. Retrieved From https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47349/Rodríguez_SSG-SD.Pdf?sequence=1&isallowed=Y
- Sánchez, F. (2014). *La Investigación Científica Aplicada Al Derecho*. Lima: Normas Jurídicas.
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (Julio De 2019). *Gestión Directiva Y Clima Organizacional En La Educación De Personas Adultas En Chile*. Obtenido De scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140947032019000200001&script=sci_arttext
- Siebert, M. (2012). *Emotions And Leadership. Reasons And Impact Of Emotions In Organizational Context*. *Work*, 41 Suppl 1, 5671-5673. Doi: 10.3233/WOR-2012-0915-5671
- Stephen R. *Comportamiento Organizacional*. 8^a Ed. México: Prentice Hall; 1999.
- Serrano, G. (2017). *Competencias Directivas Y Virtudes*. Scielo.
- Soto, R. (2014). *¿Cómo Presentar Una Tesis De Maestría Y Doctorado?* Biblioteca Nacional Del Perú.
- Sotomayor Salcedo, L. R. (2017). *Competencias Directivas Y Clima Organizacional En Instituciones Educativas Del Distrito El Agustino – 2015*. Universidad César Vallejo.

Rojas, V. (2016). Investigación Científica: Elaboración De Tesis En El Enfoque Cuantitativo. Lima: San Marcos.

Valle, U. (2009). Clima Organizacional Y Su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual.

Victoria, M., & Ramos, C. (2018). Título: La Competencia Directiva: Sistematización Para Su.

Villarreal, J. P., & Cerna, L. M. (2008). Competencias Directivas En Escenarios Globales. Estudios Gerenciales.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

INFLUENCIA DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUERTO MALDONADO, 2021.			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	METODOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo influye la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> La competencia directiva influye significativamente en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. 	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION</u> Aplicada, con enfoque cuantitativo.</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACION</u> No experimental, transversal, Causal.</p> <p>Donde: M: Muestra R: Relación de variables Xi: Competencia Directiva Yd: Clima Organizacional</p> <p><u>POBLACION Y MUESTRA</u> <u>POBLACION:</u> Nº de servidores públicos: 28 en la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021.</p> <p><u>MUESTRA:</u> 28 servidores públicos</p> <p><u>METODO:</u> Hipotético deductivo</p> <p><u>TIPO DE ESTUDIO:</u> Descriptivo.</p>
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la competencia directiva en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021? ¿De qué manera influye la competencia directiva en la estructura organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021? ¿De qué manera influye la competencia directiva en el trabajo de equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar si la competencia directiva influye en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Determinar si la competencia directiva influye en la estructura organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. Determinar si la competencia directiva influye en el trabajo de equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> La competencia directiva influye significativamente en el liderazgo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. La competencia directiva influye significativamente en la estructura de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. La competencia directiva influye significativamente en el trabajo de equipo de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021. 	

Anexos 02: Operacionalización de la Variable

INFLUENCIA DE LA COMPETENCIA DIRECTIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUERTO MALDONADO, 2021.				
Variables / Categorías	Definición Conceptual	Dimensiones / Subcategorías	Definición de las dimensiones / Subcategorías	Valor Final
COMPETENCIA DIRECTIVA	"Se refiere a conductas que aparecen en determinados momentos permitiendo que la personas tenga habilidades creativas, las que contribuirás a lograr la misión propuesta con éxito, así mismo son comportamientos habituales, siendo los hábitos los que hacen de las competencias su carácter predictivo". (Chinchilla & García 1999)	Competencia estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer de oportunidades • Toma de decisiones • Uso de recurso disponibles • Reconocer problemas 	Escala Likert
		Competencias intratégicas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Capacidad de escuchar • Manejo de equipo • Desarrollo de habilidad 	
		Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar y confianza • Atención • Emociones • Objetivos • Equilibrios personales 	
CLIMA ORGANIZACIONAL	"Una cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influyen en su conducto". (Chiavenato ,2011).	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritario explorador • Consultivo • Participativo 	
		Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructural • Distribución de funciones 	
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Toma de decisiones • Participación 	

Anexos 03: Autorización para uso nombre Institucional



SOCIEDAD
DE BENEFICENCIA
PUERTO MALDONADO

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ; 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA
MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU

Puerto Maldonado 18 de mayo del 2021

CARTA N° 122-2021-GG-SBPM

Señora:

JAZMIN DIAZ ESPINOZA

Ciudad. -

ASUNTO : SE AUTORIZA

REF. : CARTA N°001-2021/JDE

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad autorizar el uso de la consignación de nombre de la entidad que tengo a bien dirigir "Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado" para uso netamente académico en el desarrollo de la tesis de investigación titulada "Influencia de la competencia directiva en el clima organizacional de la Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado, 2021"

Es todo cuanto se puede informar para su pleno conocimiento

Atentamente:

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
PUERTO MALDONADO


Jaime Asleydo Rios Agüero
GERENTE GENERAL

Anexo 04: Autorización para la aplicación de Instrumento



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ; 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA
MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU

Puerto Maldonado 18 de mayo del 2021

CARTA N° 123-2021-GG-SBPM

Señora:

JAZMIN DIAZ ESPINOZA

Ciudad. -

ASUNTO : SE AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

REF. : CARTA N°001-2021/JDE

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad autorizar la aplicación de instrumentos de investigación y realización del estudio de investigación en esta entidad que tengo a bien dirigir "Sociedad de Beneficencia de Puerto Maldonado" a fin de que desarrolle satisfactoriamente, siendo una investigación netamente académica.

Es todo cuanto se puede informar para su pleno conocimiento

Atentamente:

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
PUERTO MALDONADO


Jaime Asleydo Ríos Agüero
DIRECTOR GENERAL

CC/Archivo.

Dirección: Jr. BILLINGHURTS N° 247
Teléfono Fijo: 082 - 794040
Correo: sociedad.beneficencia.pem@gmail.com
Ubicación: Puerto Maldonado -Madre De Dios

Anexo 05: Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA DIRECTIVA

Estimado (a):

El presente cuestionario

A continuación, se presenta varios enunciados sobre la competencia directiva; tiene como propósito recabar información para analizar. Por lo tanto, se requiere su opinión marcando con una (X), de acuerdo a las alternativas. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

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

N.º	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	COMPETENCIA ESTRATEGICAS					
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.					
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.					
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.					
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.					
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.					
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.					
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.					
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.					
	COMPETENCIA INTRATEGICAS					
9	Los canales de comunicación son adecuados.					
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.					

11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.					
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.					
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.					
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.					
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.					
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.					
	COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL	1	2	3	4	5
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.					
18	Al desarrollar actividades influyen óptimamente en los colaboradores.					
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.					
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.					
21	Considera que sus emociones y actitudes influyan en su rendimiento laboral.					
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.					
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.					
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral					
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.					
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a):

A continuación, tiene una lista de enunciados relacionado al clima organizacional. Después de leer detenidamente cada enunciado, marque con una (X) el número que según Ud. corresponde.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
--------------	-------------------	----------------	---------------------	----------------

N.º	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	LIDERAZGO					
1	Percibe el interés en los resultados; es decir, que las actividades se realicen eficazmente.					
2	Existe capacidad de delegar responsabilidades entre los servidores.					
3	Las sanciones administrativas se efectúan con justicia.					
4	Existe coordinación eficaz en las actividades planificadas para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales.					
5	Existe un mayor incremento de participación de los trabajadores y colaboradores.					
6	Las participaciones son influidas por la motivación y un buen liderazgo dentro de la institución.					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
7	Se cumple el principio de autoridad, según las normas establecidas en la institución.					
8	Conoce de forma clara la estructura orgánica de la institución.					
9	Están definidas correctamente las funciones en la institución.					
10	Se tiene la dependencia una distribución clara de las funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponde.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
11	Muestras interés en desarrollar tus habilidades entre tus compañeros de trabajo.					
12	Recibió algún incentivo y/o reconocimiento (resolución, carta de felicitación, capacitaciones).					
13	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediendo responsabilidades en la toma de decisiones.					
14	Existe autonomía en las diferentes actividades que se realizan.					
15	Se fomenta la participación y desarrollo del trabajo en equipo.					
16	Habitualmente forma parte en las decisiones o actividades que se realiza en la institución.					

Anexo 06: Validación de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIA ESTRATEGICAS								
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.	/		/		/		
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.	/		/		/		
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.	/		/		/		
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.	/		/		/		
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.	/		/		/		
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.	/		/		/		
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
9	Los canales de comunicación son adecuados.	/		/		/		
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.	/		/		/		
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.	/		/		/		
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.	/		/		/		
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		
COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL								
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.	/		/		/		

18	Al desarrollar actividades los directores influyen óptimamente en los colaboradores.	/		/		/		
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.	/		/		/		
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.	/		/		/		
21	Considera que sus emociones y actitudes influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.	/		/		/		
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.	/		/		/		
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral	/		/		/		
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.	/		/		/		
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: QUISPE LAYNE WILLAN DNI: 43378539

Especialidad del validador: DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION / Mg. EN GESTION PUBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... de MAY del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIA ESTRATEGICAS								
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.	/		/		/		
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.	/		/		/		
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.	/		/		/		
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.	/		/		/		
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.	/		/		/		
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.	/		/		/		
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
9	Los canales de comunicación son adecuados.	/		/		/		
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.	/		/		/		
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.	/		/		/		
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.	/		/		/		
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		
COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL								
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.	/		/		/		

18	Al desarrollar actividades los directores influyen óptimamente en los colaboradores.	/		/		/		
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.	/		/		/		
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.	/		/		/		
21	Considera que sus emociones y actitudes influyan en su rendimiento laboral.	/		/		/		
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.	/		/		/		
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.	/		/		/		
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral	/		/		/		
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.	/		/		/		
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Rengifo Kahn, Aldo Gustavo DNI: 23867190

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

12 de Mayo del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Percibe el interés en los resultados; es decir, que las actividades se realicen eficazmente.	/		/		/		
2	Existe capacidad de delegar responsabilidades entre los servidores.	/		/		/		
3	Las sanciones administrativas se efectúan con justicia.	/		/		/		
4	Existe coordinación eficaz en las actividades planificadas para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales.	/		/		/		
5	Existe un mayor incremento de participación de los trabajadores y colaboradores.	/		/		/		
6	Las participaciones son influidas por la motivación y un buen liderazgo dentro de la institución.	/		/		/		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	Se cumple el principio de autoridad, según las normas establecidas en la institución.	/		/		/		
8	Conoce de forma clara la estructura orgánica de la institución.	/		/		/		
9	Están definidas correctamente las funciones en la institución.	/		/		/		
10	Se tiene la dependencia una distribución clara de las funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponde.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO								
11	Muestras interés en desarrollar tus habilidades entre tus compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	Recibió algún incentivo y/o reconocimiento (resolución, carta de felicitación, capacitaciones).	/		/		/		
13	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediendo responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
14	Existe autonomía en las diferentes actividades que se realizan.	/		/		/		
15	Se fomenta la participación y desarrollo del trabajo en equipo.	/		/		/		
16	Habitualmente forma parte en las decisiones o actividades que se realiza en la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Benigno Kahn, Aldo Gustavo DNI: 23867170

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

12 de Mayo del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIA ESTRATEGICAS								
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.	/		/		/		
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.	/		/		/		
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.	/		/		/		
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.	/		/		/		
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.	/		/		/		
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.	/		/		/		
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
9	Los canales de comunicación son adecuados.	/		/		/		
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.	/		/		/		
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.	/		/		/		
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.	/		/		/		
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		
COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL								
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.	/		/		/		

18	Al desarrollar actividades los directores influyen óptimamente en los colaboradores.	/		/		/		
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.	/		/		/		
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.	/		/		/		
21	Considera que sus emociones y actitudes influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.	/		/		/		
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.	/		/		/		
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral	/		/		/		
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.	/		/		/		
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: TORREAL MEORANO, PUTH DNI: 73840177

Especialidad del validador: Dr. EN GESTION PUBLICA Y SUPERINTENDENCIA / Mg. EN EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

..11...de..JUNIO del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Percebe el interés en los resultados; es decir, que las actividades se realicen eficazmente.	/		/		/		
2	Existe capacidad de delegar responsabilidades entre los servidores.	/		/		/		
3	Las sanciones administrativas se efectúan con justicia.	/		/		/		
4	Existe coordinación eficaz en las actividades planificadas para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales.	/		/		/		
5	Existe un mayor incremento de participación de los trabajadores y colaboradores.	/		/		/		
6	Las participaciones son influidas por la motivación y un buen liderazgo dentro de la institución.	/		/		/		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	Se cumple el principio de autoridad, según las normas establecidas en la institución.	/		/		/		
8	Conoce de forma clara la estructura orgánica de la institución.	/		/		/		
9	Están definidas correctamente las funciones en la institución.	/		/		/		
10	Se tiene la dependencia una distribución clara de las funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponde.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO								
11	Muestras interés en desarrollar tus habilidades entre tus compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	Recibió algún incentivo y/o reconocimiento (resolución, carta de felicitación, capacitaciones).	/		/		/		
13	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediendo responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
14	Existe autonomía en las diferentes actividades que se realizan.	/		/		/		
15	Se fomenta la participación y desarrollo del trabajo en equipo.	/		/		/		
16	Habitualmente forma parte en las decisiones o actividades que se realiza en la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: TORREAL MEDRANO, RUTH DNI: 73848177

Especialidad del validador: Dr. EN GESTION PUBLICA Y SUPERINTENDENCIA / Mg. EN EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

... de 17 de 11 del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIA ESTRATEGICAS								
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.	/		/		/		
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.	/		/		/		
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.	/		/		/		
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.	/		/		/		
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.	/		/		/		
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.	/		/		/		
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
9	Los canales de comunicación son adecuados.	/		/		/		
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.	/		/		/		
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.	/		/		/		
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.	/		/		/		
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		
COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL								
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.	/		/		/		

18	Al desarrollar actividades los directores influyen óptimamente en los colaboradores.	/		/		/		
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.	/		/		/		
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.	/		/		/		
21	Considera que sus emociones y actitudes influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.	/		/		/		
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.	/		/		/		
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral	/		/		/		
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.	/		/		/		
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI: 06715414

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / Mg. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 Romani Claros
EP ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNAMAD
Pz. de Mayo del 2021
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Percibe el interés en los resultados; es decir, que las actividades se realicen eficazmente.	/		/		/		
2	Existe capacidad de delegar responsabilidades entre los servidores.	/		/		/		
3	Las sanciones administrativas se efectúan con justicia.	/		/		/		
4	Existe coordinación eficaz en las actividades planificadas para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales.	/		/		/		
5	Existe un mayor incremento de participación de los trabajadores y colaboradores.	/		/		/		
6	Las participaciones son influidas por la motivación y un buen liderazgo dentro de la institución.	/		/		/		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	Se cumple el principio de autoridad, según las normas establecidas en la institución.	/		/		/		
8	Conoce de forma clara la estructura orgánica de la institución.	/		/		/		
9	Están definidas correctamente las funciones en la institución.	/		/		/		
10	Se tiene la dependencia una distribución clara de las funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponde.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO								
11	Muestras interés en desarrollar tus habilidades entre tus compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	Recibió algún incentivo y/o reconocimiento (resolución, carta de felicitación, capacitaciones).	/		/		/		
13	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediendo responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
14	Existe autonomía en las diferentes actividades que se realizan.	/		/		/		
15	Se fomenta la participación y desarrollo del trabajo en equipo.	/		/		/		
16	Habitualmente forma parte en las decisiones o actividades que se realiza en la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ROMANI CLAROS ALFONSO DNI: 067.15.414

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION / MGT. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 Romani Claros
EP LEWIS Y CLARK Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNAMAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIA DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPETENCIA ESTRATEGICAS								
1	Reconoce las oportunidades que existen para desarrollar mayor competitividad en la institución.	/		/		/		
2	La entidad le ofrece oportunidades de línea de carrera profesional.	/		/		/		
3	Brinda facilidades para sugerir o dar algunas ideas por el bien de la institución.	/		/		/		
4	Se considera en la de toma decisiones los objetivos propuestos.	/		/		/		
5	Considera que cuenta con los recursos disponibles para los objetivos planteados.	/		/		/		
6	La entidad busca al personal con el perfil adecuada para cada puesto.	/		/		/		
7	Cuenta con la capacidad de reconocer problemas antes que se llegue a manifestarse.	/		/		/		
8	Se solucionan los problemas oportuna y adecuadamente en cualquier circunstancia.	/		/		/		
COMPETENCIA INTRATEGICAS								
9	Los canales de comunicación son adecuados.	/		/		/		
10	Se impulsa una comunicación clara entre los miembros de los equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Se caracteriza por su capacidad de escuchar en el momento de toma de decisiones.	/		/		/		
12	Escucha y toma en cuentas las opiniones de los demás colaboradores.	/		/		/		
13	Cuenta con las cualidades de manejo de equipo con sus colaboradores.	/		/		/		
14	Dentro del manejo de equipo se considera la solidaridad entre los colaboradores.	/		/		/		
15	Al desarrollar actividades institucionales, demuestra sus habilidades y capacidades profesionales.	/		/		/		
16	Desarrolla políticas de compromiso para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		
COMPETENCIA DE EFICACIA PERSONAL								
17	Inspira confianza para recurrir a orientaciones de cumplimientos de las labores.	/		/		/		

18	Al desarrollar actividades los directores influyen óptimamente en los colaboradores.	/		/		/		
19	Se caracteriza por controlar un grado de atención para solucionar problemas complejos.	/		/		/		
20	Posee toda la atención necesaria para llevar a cabo una adecuada labor, dentro de la institución.	/		/		/		
21	Considera que sus emociones y actitudes influyen en su rendimiento laboral.	/		/		/		
22	Maneja adecuadamente las emociones de modo que facilite las tareas programadas.	/		/		/		
23	Prioriza acuerdos enfocados a los objetivos de la institución.	/		/		/		
24	Toma en consideración las opiniones para establecer los objetivos y metas laboral	/		/		/		
25	Siente que existe equilibrio personal, ante circunstancias de tensión dentro de la institución.	/		/		/		
26	Existe capacitación constante para mantener el equilibrio personal en dicha institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Francin Herman Quispe DNI: 46078360

Especialidad del validador: Gerencia Pública

...11... de MAYO del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Percibe el interés en los resultados; es decir, que las actividades se realicen eficazmente.	/		/		/		
2	Existe capacidad de delegar responsabilidades entre los servidores.	/		/		/		
3	Las sanciones administrativas se efectúan con justicia.	/		/		/		
4	Existe coordinación eficaz en las actividades planificadas para lograr el máximo aprovechamiento de los recursos en función de los objetivos institucionales.	/		/		/		
5	Existe un mayor incremento de participación de los trabajadores y colaboradores.	/		/		/		
6	Las participaciones son influidas por la motivación y un buen liderazgo dentro de la institución.	/		/		/		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
7	Se cumple el principio de autoridad, según las normas establecidas en la institución.	/		/		/		
8	Conoce de forma clara la estructura orgánica de la institución.	/		/		/		
9	Están definidas correctamente las funciones en la institución.	/		/		/		
10	Se tiene la dependencia una distribución clara de las funciones, obligaciones y responsabilidades que le corresponde.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO								
11	Muestras interés en desarrollar tus habilidades entre tus compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	Recibió algún incentivo y/o reconocimiento (resolución, carta de felicitación, capacitaciones).	/		/		/		
13	Tiene la libertad de hacer las cosas a su manera concediendo responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
14	Existe autonomía en las diferentes actividades que se realizan.	/		/		/		
15	Se fomenta la participación y desarrollo del trabajo en equipo.	/		/		/		
16	Habitualmente forma parte en las decisiones o actividades que se realiza en la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Franklin Huaman Quespe DNI: 46078360

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

... de MAYO del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexos 06: Base de datos estructurada

N°	VARIABLE 1: Competencia Directiva																									
	D1: Competencia estratégica								D2: Competencia Intratégicas								D3: Competencia de Eficacia Personal									
	1	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
1	4	4	3	4	1	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4
2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	1
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3
4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	1	2	3
5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	1	1	3	3	3	3	1	1	5	2	3	4	1	1	2	2
6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2
7	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	1	2
8	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2
9	3	2	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	1	2	2	1	1	1	5	4	1	1	1	2	1	2
10	2	2	3	3	5	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	5	3	2	5	1	2	3	1
11	3	2	3	2	5	1	2	2	2	4	2	1	2	1	3	1	2	1	5	2	2	5	2	2	3	1
12	4	4	4	2	4	2	4	2	3	5	2	2	3	4	4	3	2	2	5	2	2	4	2	2	1	2
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
14	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	2	4	3	3	3	2	2	5	4	3	5	2	2	2	2
15	4	3	1	2	5	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	5	3	4	5	2	2	1	2
16	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2
17	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	1	2	5	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	5	3	4	5	2	2	1	2
19	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2
20	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	2	1	4	3	2	4
22	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3
23	4	4	4	3	3	4	4	5	2	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4
24	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2
25	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	5	4	3	4	2	2	2	3
27	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	2	2	3	2	2	2
28	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	2	5	3	2	2	3	2	2	2

N°	VARIABLE 2: Clima Organizacional															
	D4: Liderazgo						D5: Estructura Organizacional				D6: Trabajo en equipo					
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	4	2
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	1
5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	2	4	4	2	4	2	1
6	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3
8	1	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	5	2	1
9	4	4	3	3	2	4	2	5	2	4	5	1	4	4	2	1
10	4	3	2	2	5	2	3	5	3	3	5	5	4	2	1	1
11	5	3	2	2	5	2	3	5	4	2	5	5	3	2	1	1
12	4	4	3	3	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	1	1
13	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2
14	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	1
15	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	5	1	1	1	1
16	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	5	1	1	1	1
19	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
21	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	1	2	2	3	1
22	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3
23	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
24	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	1
27	5	3	3	2	5	3	2	5	2	3	3	2	4	3	3	2
28	5	3	3	2	5	3	2	5	4	3	3	2	4	3	3	2

Anexos 06: Baremos de Análisis de Variables y Dimensiones

Baremo de análisis para la variable: Competencia Directiva

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	26-47	La Competencia Directiva es pésima.
Inadecuado	48-68	La Competencia Directiva es inadecuada.
Regular	69-89	La Competencia Directiva es regular.
Bueno	90-110	La Competencia Directiva es buena.
Muy Bueno	111-130	La Competencia Directiva es muy buena.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la dimensión: Competencia estratégica

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	8-14	La Competencia estratégica es pésima
Inadecuado	15-20	La Competencia estratégica es inadecuada.
Regular	21-26	La Competencia estratégica es regular.
Bueno	27-32	La Competencia estratégica es buena.
Muy Bueno	33-40	La Competencia estratégica muy buena.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la Dimensión: Competencia Intratégicas

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	8-14	La Competencia Intratégicas es pésima
Inadecuado	15-20	La Competencia Intratégicas es inadecuada.
Regular	21-26	La Competencia Intratégicas es regular.
Bueno	27-32	La Competencia Intratégicas es buena.
Muy Bueno	33-40	La Competencia Intratégicas muy buena.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la Dimensión: Competencia de Eficacia Personal

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	8-18	La Competencia de Eficacia Personal es pésima
Inadecuado	19-26	La Competencia de Eficacia Personal es inadecuada.
Regular	27-34	La Competencia de Eficacia Personal es regular.
Bueno	35-42	La Competencia de Eficacia Personal es Buena.
Muy Bueno	43-50	La Competencia de Eficacia Personal muy Buena.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la variable: Clima Organizacional

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	18-32	El Clima Organizacional es pésimo
Inadecuado	33-46	El Clima Organizacional es inadecuado
Regular	47-60	El Clima Organizacional es regular.
Bueno	61-74	El Clima Organizacional es bueno.
Muy Bueno	75-90	El Clima Organizacional muy bueno.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la dimensión: Liderazgo

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	6-11	El Liderazgo es pésimo.
Inadecuado	12-16	El Liderazgo es inadecuado.
Regular	17-21	El Liderazgo es regular.
Bueno	22-26	El Liderazgo es bueno.
Muy Bueno	27-30	El Liderazgo muy bueno.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la Dimensión: Estructura Organizacional

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	6-11	Estructura Organizacional es pésima.
Inadecuado	12-16	Estructura Organizacional es inadecuada.
Regular	17-21	Estructura Organizacional es regular.
Bueno	22-26	La Estructura Organizacional es buena.
Muy Bueno	27-30	La Estructura Organizacional muy buena.

Fuente: Elaboración propia.

Baremo de análisis para la Dimensión: Trabajo en equipo

Categoría	Puntaje	Descripción
Pésimo	6-11	El Trabajo en equipo es pésimo
Inadecuado	12-16	El Trabajo en equipo es inadecuado.
Regular	17-21	El Trabajo en equipo es regular.
Bueno	22-26	El Trabajo en equipo es bueno.
Muy Bueno	27-30	El Trabajo en equipo muy bueno.

Fuente: Elaboración propia.