

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DEL PARAGUAY CERCADO DE LIMA, 2019.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND LABOR COMPETENCE OF THE WORKERS OF THE REPÚBLICA DEL PARAGUAY CERCADO DE LIMA EDUCATIONAL INSTITUTION, 2019.

CULTURA ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIA DO TRABALHO DE TRABALHADORES DA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO REPÚBLICA DEL PARAGUAY CERCADO DE LIMA, 2019.

Recibido: 30 de junio del 2021

Aprobado: 20 de agosto del 2021

Manuel Fernando **GUEVARA DE LA CRUZ**¹ Ofelia Carmen **SANTOS JIMENEZ**²

Resumen

El propósito de la presente investigación fue demostrar si existe relación entre la cultura organizacional y la competencia laboral de los trabajadores de la institución educativa república del Paraguay cercado de lima. Es un estudio científico con enfoque cuantitativo, básico de diseño no experimental del nivel descriptivo correlacional, se utilizó como instrumento dos cuestionarios Cuestionario cultura organizacional y el Cuestionario competencia laboral validados y la confiabilidad por alfa de Cronbach. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0003-1294-0641>

Ello significa que existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

Palabras claves: cultura organizacional y competencia laboral

Abstract

The purpose of this research was to demonstrate the organizational culture and labor competence of the workers of the educational institution República del Paraguay Cercado de Lima. It is a scientific study with a quantitative approach, basic non-experimental design of the correlational descriptive level, two questionnaires were used as an organizational culture questionnaire and a validated labor competence questionnaire and reliability by Cronbach's alpha. As the observed significance value of the Spearman Correlation Coefficient test $p = 0.000$ is less than the theoretical significance value $\alpha = 0.05$, the null hypothesis is rejected. This means that there is a relationship between the organizational culture and the labor competencies of the workers of the República de Paraguay Cercado de Lima Educational Institution, 2019.

Keywords: organizational culture and job competence

Introducción

En este contexto, se encuentran administrativos y docentes poco comunicativos, intolerantes y con poca capacidad de toma de decisiones. También se aprecia una deficiente práctica de valores, poca voluntad de identificación con la institución, por lo cual, creemos que es necesario conocer qué relación tiene la cultura organizacional con las competencias laborales de los trabajadores y que si existe un clima organizacional apropiado entonces se podrá consolidar las competencias de los trabajadores.

No obstante en el ámbito social no se tiene el reconocimiento que corresponde, por el contrario los maestros y los trabajadores de la institución en su mayoría se encuentran desmotivados y muchos trabajan sólo para cuidar su empleo. La poca remuneración que se percibe genera descontento en el magisterio por lo que muchos dedican su tiempo libre en otro tipo de trabajo. Estas condiciones hacen que los trabajadores no tengan satisfacción en su trabajo y no encuentren estímulo para seguir superándose, lo que conlleva al desarrollo efectivo de las competencias laborales que el desempeño de los docentes no sea el más óptimo.

Por las razones expuestas anteriormente, consideramos que la práctica de valores, participación en las celebraciones del aniversario de la institución educativa, la consideración de la meritocracia y las habilidades y destrezas para mantener una buena comunicación permitirán la convergencia de los intereses y objetivos de la comunidad educativa. Asimismo, mejorará la calidad de vida de los intervinientes, que luego repercutirá en la buena imagen institucional.

Objetivo general

- Determinar la relación de la cultura organizacional y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

Objetivos específicos

1. Establecer la relación de la identidad y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.
2. Establecer la relación de la organización y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.
3. Establecer la relación del trabajo en equipo y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.
4. Establecer la relación de la capacitación y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.
5. Establecer la relación del reconocimiento y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

Cultura organizacional

“La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino). La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta, adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones. Ellos realizaron un estudio comparativo sobre las instituciones de mayor éxito, determinando la presencia de elementos comunes como la orientación a la acción, la proximidad al cliente, la autonomía y espíritu emprendedor interno, productividad gracias a las personas, dirección mediante valores, se concentraban en lo que sabían hacer y se basaban en una estructura simple y ágil”. García y Dolan (1997).

Hunt (1993) “hace un estudio que reflejó la influencia de la cultura social en las organizaciones. El eje central de este estudio fue la comparación entre organizaciones norteamericanas y japonesas, concluyendo que ciertos elementos culturales como el individualismo y el consenso eran rasgos característicos de cada cultura. Esto permitió establecer un nuevo concepto, Cultura Organizacional, constituyéndose éste en el factor clave del éxito para las organizaciones. Este término fue definido por otros investigadores del tema como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los miembros de una institución u organización. Además, los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías, socializando a los miembros, motivando al personal y facilitando la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevante”.

Teoría del Comportamiento Organizacional.

“Desde la perspectiva de la definición de gerencia, que consiste en definir la misión y los objetivos de la empresa y en organizar y motivar los recursos y las energías humanas, con el fin de cumplirlos”. Los primeros gerentes y autores sobre administración como: Max Weber (1909), Frederick Taylor (1903) inicia la escuela de la administración científica, mediante sus teorías busco aumentar la eficiencia de la

empresa mediante la racionalización del trabajo obrero y Henri Fayol (1916) desarrolló la teoría clásica, propuso el aumento de la eficiencia mediante la organización y la aplicación de principios científicos generales de la administración. Plantearon una serie de principios para crear una estructura organizacional para diseñar organizaciones que funcionara bien. Reafirmaron que las organizaciones más eficientes y eficaces tenían una estructura jerárquica en la cual los miembros de la organización se rigen por una serie de reglas y reglamentos racionales” Chiavenato (2006).

“La cultura organizacional es aquella serie de pensamientos, reglas y principios a partir de los cuales se construye el marco de referencia o conjunto de acciones futuras que permiten establecer las metas y desarrollo de la organización. Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional se manifiesta a través de conductas significativas de los miembros de una organización, facilitando el comportamiento en la misma e identificándose básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y/o directivas, como elementos de la dinámica organizacional”. Chiavenato (2006).

“La cultura organizacional es un factor que ejerce influencia sobre el comportamiento individual y colectivo; se refiere a valores, normas y convicciones que comparten los individuos dentro de una organización, generando el ambiente en que estos desarrollan su trabajo. Afecta todo lo que sucede dentro de una empresa (incluyendo el Bienestar Laboral), se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, creencias, aprendizaje y comportamientos, evidenciando cambios internos que tienden a ser estables a través del tiempo. En toda organización empresarial u entidad educativa, es de vital importancia y responsabilidad de los gerentes u administradores, identificar y reconocer los patrones culturales propios de ese grupo social, ya que son factores determinantes respecto de lo que pueden o no lograr a través de su proceso gerencial”. Chiavenato (2006).

Según Gonzales (2006), Robbins (1998) “sostienen que el comportamiento organizacional es una disciplina, ello significa que tiene un campo de estudio bien definido, con un acervo común de conocimientos. La cual estudia tres determinantes de la conducta en la empresa: individuos, grupos y estructura. El comportamiento organizacional (CO) es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno. Por tanto, es una

disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones”.

Dubrin (2003) “Además, también está influida por el contexto ambiental, el negocio de la organización, sus procesos internos, el capital intelectual involucrado e innumerables variables importantes más. Y depende en gran medida de las personas que participan en cada organización de manera directa o indirecta: Gerente, directivos, jefes, cliente, proveedor, dirigente, investigador, consultor, analista o admirador; o en su efecto en el campo educativo: gerentes educativos, docentes, administrativos, padres de familia, autoridades o grupos involucrados. Pues quien tiene que hacer negocios, asociarse, desarrollar relaciones o actividades con las organizaciones debe conocerlas bien”.

Componentes de la cultura organizacional

Robbins (1996), Gómez y Belkin (2002) “plantea 6 componentes las cuales en su conjunto captan la esencia de la cultura de una organización, se describen de la siguiente forma: 1. Innovación y aceptación de riesgos. Es el grado en el cual se alientan a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos. 2. Atención a los detalles. Grado en el cual se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a detalles. 3. Orientación hacia los resultados. Grado en el cual los gerentes enfocan su atención en los resultados o efectos, y no en las técnicas y procesos mediante los cuales se logra obtener esos resultados. 4. Orientación hacia las personas. Grado en el cual las decisiones administrativas de la gerencia toman en consideración el efecto de los resultados sobre las personas que están dentro de la organización. Orientación hacia el equipo. Grado en el cual las actividades de trabajo están organizadas en torno de equipos más que individualmente. 5. Energía y Agresividad. Grado en el cual las personas son agresivas y competitivas, en lugar de mostrarse accesibles y serviciales. Las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas. 6. Estabilidad. Grado en el cual las actividades de la organización ponen énfasis en mantener el status en oposición al crecimiento. Grado en que en las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer”.

Dimensiones de la Cultura Organizacional.

“Tomando como referencia las dimensiones de la cultura organizacional según los aportes de: Robbins (1996), Chiavenato (1989), Gómez & Belkin (2002) y Marcone & Martín (2003), en la presente investigación se ha considerado las siguientes dimensiones de cultura organizacional para estructurar el estudio: Identidad, organización, trabajo en equipo, capacitación y reconocimiento”. Marcone y Martín (2002).

Dimensión 1: Identidad

“La identidad es entendida como "el hecho de ser una persona o cosa la misma que se supone o busca". Estamos, por tanto, ante un concepto que alude a un proceso en el que algo o un modelo; es confrontado con una realidad. Es un conjunto de rasgos y atributos que definen su esencia, algunos de los cuales son visibles y otros no. Determinará la imagen, pero a través del trabajo corporativo. Es exclusivamente un fenómeno de la conciencia. Es el conjunto de atributos asumidos por la Institución, constituyendo un discurso. Se define la identidad corporativa como el conjunto de símbolos que una organización utiliza para identificarse ante distintos grupos de personas” Dowling (1994),

Selame y Selame (1988) “definen la identidad corporativa como “la expresión visual de la organización, según la visión que tiene de sí misma y según cómo le gustaría ser vista por otros. Para Napoles (1988) la identidad corporativa es un símbolo que refleja la forma en que la compañía quiere ser percibida”.

Según Olins (1995) define a la identidad corporativa como “la totalidad de los modos en que la organización se presenta a sí misma. Por lo tanto, la identidad se proyecta de cuatro maneras diferentes: - quién eres - qué haces - cómo lo haces - a dónde quieres llegar”.

“Desde la concepción educativa la identidad, es un conjunto de rasgos colectivos que identifican a una Institución Educativa de otra. Permanentemente esta colectividad se replantea el ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, en última instancia es “sentido de pertenencia”. Los rasgos distintivos de estas identidades tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos,

cultura, tradición, condición social, ideas, etc.; lo cual nos permite irnos identificando con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo organizacional”. MINEDU (2012).

“La estructura organizativa responde a una cultura emprendedora y de mercado en la que la práctica laboral se concentra la responsabilidad en la efectividad y buen desempeño personal según su puesto. Todo personal de la organización conoce, hace suya, se identifica, pone en práctica los principios y valores de la cultura organizacional de la misma; sabe hacia dónde está dirigido su objetivo principal. Los directivos planifican, organizan, dirigen, controlan las actividades a su cargo, en coordinación con el personal a su mando sobre la base de la estructura orgánica para el logro de los objetivos y para el óptimo desempeño de puesto. Formulan, coordinan, ejecutan y evalúan el plan de trabajo anual con la participación de los órganos de línea según la estructura y se comunica al personal de planta para su compromiso y cumplimiento tareas al logro de los objetivos”. MINEDU (2012).

“La estructura organizacional funciona como una herramienta de solución que direcciona a la organización a óptimos resultados y la satisfacción laboral de sus trabajadores. El logro de los objetivos plasmados en la misión y visión de la institución recae en que el personal que desempeña sus funciones con eficiencia y eficacia por la división del trabajo”. MINEDU (2012).

Dimensión 2: Organización

MINEDU (2012). “Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Una organización es un grupo social formado por personas, tareas, y administración que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Las personas que se comunican y actúan en forma coordinada para lograr su misión. Una organización es una colectividad de personas, trabajadores, empleados, ligados determinadas relaciones socioeconómicas condicionadas por el modo de producción imperante en una sociedad concreta”.

Reyes (2005) “sostiene que una organización puede identificarse también como un grupo de individuos que poseen objetivos comunes. En el campo de la administración se concibe como el desarrollo de una estructura intencional, formalizada de funciones o

de puestos como una entidad económica social (empresa) integrada por individuos (personas) y recursos (monetarios, tecnológicos, materiales, otros) que genera beneficio para la sociedad. Las organizaciones ayudan al progreso humano, permiten la realización profesional de sus integrantes, permite conciliar los diversos intereses de sus miembros, es el medio idóneo por el cual se alcanzan los objetivos de la organización. En una entidad educativa constituye la acción de organización; lo que da vida a la estructura; regula la vida de la organización y le da estilo propio. Su papel lo definen los miembros de la organización en cuanto grupo. Su objeto será: encauzar las situaciones y resolver los problemas que en el devenir de la práctica diaria se vayan presentando El manual de organización permite establecer las funciones que deben desempeñar el personal de cada puesto establecidos en el organigrama, con la finalidad de que éstos puedan lograr el éxito, creando una satisfacción laboral y la conjunción del trabajo en equipo como base de desarrollo de la organización”.

“El manual de funciones guía a todo el personal de la organización para que cada trabajador cumpla con labor en el puesto designado a la concreción de la misión y la visión por las cuales encaminada a la ruta del éxito.

La estructura de organización es un mecanismo de coordinación y el control de las actividades, es un factor esencial de la estructura de la organización que viabiliza el cumplimiento de los objetivos. Organiza reuniones con el personal para orientarlo, instruirlo y motivarlo para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, alentando su iniciativa y resolviendo los problemas que se presente en su labor. Aplica principios de liderazgo para organizar y dirigir grupos, escuchar, retroalimentar y relacionarse, practicando actitudes de respeto, compromiso y responsabilidad. Planifica, distribuye, evalúa los equipos tecnológicos, infraestructura, recursos financieros y materiales para concretizar los objetivos trazados de la organización”. (MINEDU 2012).

Dimensión 3. Trabajo en Equipo.

“El trabajo en equipo es la acción individual dirigida, que, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. Esto se observa cuando los componentes del equipo realizan actividades como las siguientes: Ofrecer nuevas ideas y proporcionar soluciones a las dificultades del

equipo. Interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas. Ofrecer información relevante y hechos contrastados. Intentar coordinar las actividades de los miembros y clarificar las aportaciones de éstos. Evaluar los resultados del equipo”. MINEDU (2012).

Aguilar (2010) “sostiene que un trabajo en equipo: es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo. Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos. En una organización existen diversas formas de trabajo en equipo, se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo. Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo”.

“Las relaciones laborales e interpersonales basadas en el respeto, la comunicación, la responsabilidad y resolución de conflictos constituyen el eje del desarrollo en niveles de productividad y la sostenibilidad de la organización. El liderazgo, la participación democrática comprometida, trabajo en equipo conlleva al personal de la organización cambie de actitud y tome decisiones responsables en el cumplimiento de sus funciones. Aplican criterios para tomar decisiones respecto al desarrollo de las funciones de los diferentes puestos o áreas laborales para manejar adecuadamente las relaciones humanas y sugerir cambios”. Aguilar (2010).

Aguilar (2010) “Asumen iniciativas de manera proactiva, creativa para proponer alternativas de trabajo que generen crecimiento y desarrollo de la organización (plantear soluciones y resolver problemas). Estimula y fomenta el sentido de responsabilidad de los trabajadores, teniendo como base la puntualidad, esmero, espíritu de trabajo, lealtad y colaboración en la operativización de los proyectos, planes trazados en la misión y visión de la organización La satisfacción de realizar un trabajo asumido, es el culmen de

una satisfacción personal, en respuesta al compromiso frente a los objetivos y las exigencias de la institución”.

Dimensión 4. Capacitación

“La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo”. MINEDU (2012).

Jauregui y Berry (2012).”La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado”.

“De acuerdo a la competitividad de la empresa, Deming (1989) afirma que la calidad conduce inicialmente a la productividad, porque se cometen menos errores, como se ve en la figura 1, surge la necesidad de capacitar individuos para que realicen sus actividades bien desde la primera vez, concepto de calidad establecido por Crosby (1987). Pero además de esta capacitación permanente, se plantea que los individuos requieren de participación en la administración de los procesos, uno de los 14 principios de Deming (1989). De acuerdo con Ouchi (1982), la cultura de una organización se enriquece a través de la administración participativa que a la vez puede conducir al desarrollo de las habilidades y destrezas del personal en el puesto de trabajo”. Deming (1989).

“La capacitación es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades, actitudes del trabajador. La capacitación responde a los siguientes

principios: participación, responsabilidad, actitud de investigación, espíritu crítico, gestión cooperativa, capacidad para el aprendizaje y la evaluación.

Capacitar y desarrollar el potencial humano en una organización, potenciar su inteligencia, es decir, es la suma del conocimiento + persona lo cual implica: el saber hacer, saber social, saber ser, querer hacer y del poder hacer, hacen de que una organización educativa sus planes y acciones sean altamente viables en el menor tiempo y efectivas”. MINEDU (2012).

“Las competencias del personal se forman y desarrolla de manera sistemática para que sus aportes, ideas contribuyan de manera significativa, creativa e innovadora con el crecimiento de la organización. El potencial humano son los activadores inteligentes e impulsores del toque dinámico de la gestión, que se caracterizan por tener actitudes competitivas y de renovación, constituyen el pilar de la organización. Aprovechamiento del talento del personal a partir de su cultura, sus conocimientos, habilidades y actitudes, se genera la unión de sus esfuerzos para construir grandes logros y llegar al éxito anhelado. Se muestran las competencias a través de: el saber, saber hacer, saber social, saber ser, querer hacer y del poder hacer, hacen que los planes y acciones de la organización sean altamente viables en el menor tiempo y efectivas. La capacitación del personal es sistemática para el cumplimiento eficiente de las funciones u responsabilidades: cuando un empleado no sabe cómo hacer una acción, hay que entrenarlo para que su rendimiento sea óptimo, el entrenamiento es para todos”. Jáuregui y Berry (2012).

Dimensión 5. Reconocimiento

“Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación. Un reconocimiento también puede ser el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento. Un deportista puede recibir un diploma de reconocimiento por su buena actuación en un torneo internacional, mientras que un cantante puede gozar del reconocimiento del público a partir de los saludos que recibe al caminar por la calle. En este sentido, podríamos establecer que un tipo de

reconocimiento profesional es también cuando se lleva a cabo el otorgamiento de diversos premios”. Taylor (1993).

“Si bien el reconocimiento es una estructura que se aplica en primer lugar a las relaciones interpersonales y sociales, también se puede hacer extensivo a las relaciones interculturales. De hecho, desde los años noventa del siglo pasado se han multiplicado las discusiones filosófico políticas acerca de la llamada «política del reconocimiento», también bajo otras denominaciones como «política de la identidad», «política de la diferencia» o «multiculturalismo». A este respecto es particularmente relevante el ensayo de Charles Taylor, titulado justamente La política del reconocimiento. Reconocimiento y multiculturalismo se conectan en Taylor a partir de la idea de que todo ser humano posee como tal una dignidad independiente de su posición social o de sus capacidades naturales, en virtud de la cual debe ser respetado por los demás seres humanos como un igual. Taylor señala que la idea de la igualdad universal está asociada al desmoronamiento de las jerarquías sociales en las que se basaba tradicionalmente el honor. Un segundo elemento determinante para el concepto del reconocimiento y su vinculación con el multiculturalismo es la nueva interpretación de la identidad individual como fruto de la autenticidad, es decir de la fidelidad consigo mismo”. Taylor (1993).

“La teoría del reconocimiento expresa la nueva base normativa mediante la cual Honneth (1997) desarrolla la categoría de reconocimiento como la tensión moral dinamizadora de la vida social. Se plantea que el concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena. La finalidad de la vida humana consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo, consistente en la auto-confianza, el autorespeto y la autoestima. Las recompensas y los incentivos levantan el estado de ánimo al personal que labora en una organización, dando apertura a brindar un servicio de calidad; un simple “gracias” o “buen trabajo” por parte del órgano regulador hace que una persona se sienta segura y orgullosa en su trabajo.

Los incentivos permiten mantener ayuda valiosa y atraer más ayuda, los incentivos son el motivo por el que los mejores miembros de una organización deciden permanecer en ella, arraigados en su trabajo” Boxó (2012)..

“Los incentivos incrementan la capacidad productividad del personal involucrado con la gestión, en la que el incremento de la productividad de la organización se debe al esfuerzo de todos. El elogio, los honores, los premios, galardones y el reconocimiento público de todos los actores involucrados con la gestión de la organización hacen reafirmar su compromiso con el trabajo asumido y demostrar alto nivel de competencia profesional. La promoción en base a los méritos personales o del equipo de trabajo son el resultado del buen desempeño laboral y el compromiso asumido con sus roles, en tal sentido el cumplimiento o la superación de una acción merece ser recompensado. El reconocimiento por los logros obtenidos y promoción de las potencialidades a otros horizontes, muestra un buen nivel de cultura organizativa, lo cual hace que la organización sea sostenible y contribuye al desarrollo de la comunidad”. Boxó (2012).

Componentes de la cultura organizacional

Según Griffin y Moorhead (2010) “propone crear la cultura organizacional consiste en: Formular los valores estratégicos, desarrollar los valores culturales, crear una visión, iniciar las estrategias de implementación y reforzar las conductas culturales. Valores estratégicos. Son las creencias básicas acerca del entorno de una organización que dan forma a su estrategia”.

Para Castellanos (2008) “los valores estratégicos Representan las convicciones o filosofía de la alta dirección respecto a qué nos conducirá al éxito, considerando tanto el presente como el futuro. Estos valores, es fácil descubrirlo, traslucen los rasgos fundamentales de la estrategia empresarial, parten de esta reflexión. La fase de búsqueda de valores del proceso de planeación estratégica aplicada requiere un examen profundo de los valores personales, los valores organizacionales son, la filosofía operativa, la cultura de la organización y los grupos de interés”

Almeida y De la Cruz (2008) “Los valores de carácter organizacional son construcción o identificación y debe responder a la pregunta: ¿Qué valores deben cultivar prioritariamente las personas que laboran en la institución de manera individual y colectiva?”

Elementos de la cultura organizacional

Visión

“Es la imagen como será la organización en algún punto del futuro. Representa la forma en que los valores estratégicos y culturales se van a combinar para crear el futuro”. Griffin y Moorhead (2010).

Serna (Citado por Guanilo, 2007) “establece que la visión es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que es y quieres ser en el futuro, una organización. La visión no se expresa en números. La define la alta dirección de la organización y debe ser amplia e inspiradora, conocida por todos e integrar al equipo gerencial a su alrededor”

Para Almeida y De la Cruz (2008) la visión de una institución educativa conocida también como la imagen futura: Es un conjunto de ideas y propuestas, a manera de declaración o enunciado, que constituyen el marco de referencia que orientará de manera inmediata y mediata a una institución educativa a definir lo que la entidad es y quiere ser en un futuro de mediano o largo plazo”

Competencia laboral

Tobón (2004) “en su obra Formación Basada en Competencias, establece que el origen de las competencias yace en la filosofía griega, debido a la naturaleza y el método del trabajo intelectual de los pensadores de la época. Los temas eran abordados por los filósofos griegos desde problemas contextualizados que interrogaban el ser y la realidad.

Con Protágoras y Platón, surge la controversia del ser y no ser de las cosas; Aristóteles plantea la relación entre el saber y el proceso de desempeño, posterior a ello, Tobón menciona otros escenarios que dieron aportes al término competencia, entre ellos están: La lingüística, destacando la aparición de la Competencia lingüística desarrollada por Noam Chomsky, la cual da cuenta de la manera cómo los seres humanos se apropian del lenguaje y lo emplean para comunicarse. En el siglo XX diversos filósofos y sociólogos hicieron construcciones relacionadas con la competencia: El aporte de juegos del lenguaje. Se entienden como sistemas completos de comunicación entretejidos por reglas, donde el significado es el ducto del uso del

lenguaje dentro de un contexto o forma de vida. (Wittgenstein, 1988); el termino de competencia bajo dos términos competencia comunicativa y competencia interactiva (Jurgen Habermans).

Habermans al igual que Chomsky, propone que las competencias tienen una serie de componentes universales que permiten el entendimiento entre personas (concepto actual de competencias).

En el ámbito laboral. Ha tenido un cambio sustancial al pasar del modelo Fordista- Taylorista de producción al modelo económico de tecno globalización, la economía informacional a la desregulación de los mercados; Hyland (1994) argumenta que las competencias surgen en la década de los 60, cuando se comienzan a implementar nuevos procesos de la organización del trabajo, idea similar a la de Mertens (2000), citado por Tobón (2004), menciona que el enfoque de las competencias surgió a raíz del requerimiento de las empresas de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral.

“En la década de los 80 se da impulso a las condiciones productivas modelo; es así como las competencias laborales empiezan a estar en primer orden. Países como Inglaterra, Alemania y Estados Unidos, siempre preocupados por tener organizaciones altamente productivas, incursionaron en el campo de la formación de trabajadores y directivos en el modelo de competencias. Sin embargo, es hasta la década de los 90 del entorno laboral cuando se consolida la gestión del talento humano basado en competencias y se desarrollan técnicas específicas para llevar a cabo procesos de selección, capacitación, remuneración, evaluación y ascenso, basados en este enfoque”. Tobón (2004).

“En el escenario de la educación en el trabajo, toma auge a partir de los 70 y 80 bajo el apogeo de la formación de recursos humanos con parámetros de eficiencia y eficacia, en un contexto de competitividad empresarial nacional e internacional en los países desarrollados, en las décadas de los 80 y 90 se da las competencias laborales desde cuatro ejes interrelacionados: identificación, normalización, formación y certificación de competencias. Siendo el reto hoy la implementación de programas de formación profesional de calidad”. Rial (2000).

En Australia 1986, National Council For Vocational Qualifations (NCVQ), con el fin de orientar el establecimiento de programas profesionales según las demandas del entorno laboral. Se inicia el establecimiento de programas de formación para el trabajo.

La psicología. Ésta ha tenido un papel destacado en el afianzamiento de las competencias. En la actualidad los aportes de la psicología cognitiva al enfoque de las competencias se reflejan claramente en tres líneas de investigación: La teoría de la modificabilidad cognitiva, enfoque desde el que las competencias tienen como base el procesamiento de la información mediante operaciones cognitivas, con el fin de realizar actividades o resolver problemas; la teoría de las inteligencias múltiples, dentro de la que se contemplan siete tipos de inteligencia, además de la lógico matemática y; la enseñanza para la comprensión, en donde comprender significa tener la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe”. MacClellan (1973).

“En lo organizacional. También ha tenido aportes en el proceso de consolidación de las competencias. MacClellan planteó que las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, no predecían el éxito en situaciones laborales. La capacitación basada en competencia, ha surgido como una política novedosa en países como Australia, Nueva Zelanda, Gran Bretaña, Estados Unidos, México, Canadá, etc. El movimiento de competencia comienza a extenderse también por varios países de Latinoamérica. Con iniciativas, destacándose la versión del proyecto Tuning para Latinoamérica que busca igualar el proyecto Tuning Europeo. Entre los países latinoamericanos incluidos en este proyecto están: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela y R. Dominicana”. MacClellan (1973).

“Cabe señalar, como iniciativa de gran envergadura el proyecto Tuning, desarrollado en Europa, que, entre sus objetivos, busca establecer de manera consensuada las competencias que deben tener los nuevos profesionales para la Comunidad Europea”.

Mertens (1996) “La aplicación del concepto de las competencias se inició con mayor fuerza en las áreas gerenciales de las empresas, antes de que ocurrieran las grandes transformaciones de los años ochenta y noventa. En un primer momento se

difundió y avanzó más en esas esferas que en las de operación, lo que a nivel mundial se ha reflejado, entre otros, en el surgimiento acelerado de los Centros de Evaluación de Personal –Assessment Centers– (Weustein, 1995). La explicación de ese fenómeno estriba en que las funciones de los gerentes consisten en tareas abiertas y complejas, que evolucionan con rapidez y que no están conectadas con una oferta educativa predeterminada. La aplicación de la competencia laboral a nivel operario empieza a difundirse a partir del momento en que la organización del trabajo evoluciona hacia la ampliación y enriquecimiento de las tareas, producto de la gestión de calidad y flexibilidad que, junto con la naturaleza de las innovaciones tecnológicas, tienden a transformar la organización en sistemas abiertos de aprendizaje continuo. Con esto, se vuelve más importante la calidad de la educación a nivel operario. En la medida en que las empresas demandan una calificación básica amplia y no especializada a nivel de la formación escolar, el mercado requiere más información acerca de lo que se va aprendiendo en la empresa, es decir, después de la enseñanza básica en la escuela. La norma de competencia es un instrumento que en teoría puede cumplir esa función reguladora del mercado de trabajo al reconocer y contabilizar lo aprendido en la práctica”.

“Si bien el origen de la competencia laboral, en la historia moderna, data de principios del siglo, su significado en la actualidad debe ser ubicarse en el contexto señalado. El concepto tiene diversas interpretaciones –algunas de fondo, otras de matiz– lo que le da flexibilidad a la aproximación. Esa flexibilidad ofrece, por un lado, la posibilidad de una fuerza cohesiva lo suficientemente robusta para encarar las deficiencias reales y potenciales que el concepto tiene. Sin embargo, también representa el riesgo de que el concepto sea abandonado prematuramente por los actores, antes de alcanzar el nivel de un sistema nacional”. McClellan (1973).

Modelos y enfoques centrados en competencias

Ludeña (2004) “Define: Tres modelos mediante los cuales se construyen las competencias:

Conductista, se originó en los Estados Unidos de Norte América. Este modelo toma como referencia para la construcción de competencias a los trabajadores y gerentes más aptos, incentivando en los demás un desempeño superior.

Funcional, tiene origen en Inglaterra y toma como punto de partida el análisis funcional. Está basado en normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por las empresas. Sus normas se basan en resultados, en el rendimiento real del trabajo.

Constructivista, está basado en competencias desarrolladas mediante procesos de aprendizaje ante diversos problemas. Se originó en Francia. Parte del supuesto de que en la empresa se produce un conjunto de problemas que hay que resolver con la construcción de competencias a partir de resultados de aprendizaje. Esto hace que incluya a las personas menos calificadas”.

Tobón (2013) “da a conocer los enfoques como:

Enfoque funcionalista, desempeño de funciones laborales (funciones, familias laborales) epistemología funcionalista, método análisis funcional, sus características son: planificación secuencial desde las competencias, muchos énfasis en aspectos formales y en la documentación de los procesos.

Enfoque conductual organizacional, actuación con base en conductas que aportan ventajas competitivas a las organizaciones (conductas observables, análisis de metas organizacionales, competencias clave), epistemología neopositivista, métodos registro de conductas y análisis de conductas, características son: énfasis en delimitar y desagregar las competencias”.

Enfoque constructivista.- “Desempeño en procesos laborales y sociales dinámicos, abordando las disfunciones que se presentan (procesos laborales y sociales dinámicos, abordando las disfunciones que se presentan (procesos laborales y sociales, análisis de disfunciones, epistemología constructivista, método empleo tipo estudiado en su dinámica (ETED), características: el curriculum tiende a ser integrador para abordar procesos disfuncionales del contexto, tiende a enfatizar en funciones de tipo laboral y poco en disfunciones de tipo social”. Tobón (2013).

Enfoque socio formativo, “Actuaciones integrales ante problemas y situaciones de la vida con idoneidad, ética y mejora continua (desarrollo de habilidades de pensamiento complejo, proyecto de vida, emprendimiento creativo), epistemología compleja, método investigación acción educativa, taller reflexivo, características: enfatiza en el modelo educativo sistémico, el mapa curricular por proyectos formativos, los equipos docentes y el aseguramiento de la calidad”. Tobón (2013).

Dimensiones de la Variable Competencia laboral

INTECAP (2003). “Clasifica las competencias laborales en:

Dimensión 1:

Competencias básicas, se definen como: Las capacidades elementales que posee un individuo, las que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laboral como de otra índole; desarrollándole capacidades para: poder comunicarse, tener lógica, analizar y sintetizar diferentes hechos. Este tipo de competencia permite desarrollar individuos enmarcados dentro de ciertos principios, valores y códigos éticos y morales.

Agrupar los siguientes indicadores:

Adaptación al cambio, es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructiva, dominio de la Lectura y escritura, capacidad de escribir e interpretación de lectura.

Comunicación oral y receptiva, es la habilidad de transmitir, de explicar algo a alguien de forma clara y comprensible. Incluye desde la transmisión de información hasta la relación de ideas, intereses, etc. Aplicación de la matemática, significa analizar, organizar y presentar datos numéricos.

Localización de la información, es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre las cosas, los hechos o las personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de lo requerido en el puesto.

Dimensión 2:

Competencias Genéricas o Transversales, “se refieren a las: Capacidades requeridas en diversas áreas, subáreas o sectores, que permiten llevar a cabo funciones laborales a diferentes niveles de competencia de acuerdo a la complejidad, autonomía y variedad de acciones. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, administrar actividades, utilizar distintas tecnologías y atender clientes.

Comprende los siguientes indicadores:

Planificación, es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades que se presentan, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.

Calidad, se refiere al esfuerzo por reducir la incertidumbre que existe en el entorno. Comprende la capacidad de las personas en organizar la agenda de actividades, establece prioridades de actuación y usa el tiempo de forma racional y eficaz.

Administración de actividades, es la adecuada optimización de los recursos con que cuenta una persona para el desarrollo de su trabajo.

Administración de la información, es el manejo de la información, por saber más sobre las cosas, los hechos o las personas. Implica buscar y dar información relevante.

Trabajo en equipo, es la capacidad del trabajador para establecer relaciones con sus compañeros a fin de que cada uno pueda desempeñar las funciones de su cargo articulando las metas que le competen alcanzar con las metas de sus compañeros de trabajo y la meta final de la organización. Implica establecer relaciones de cooperación y preocupación no sólo por las propias responsabilidades sino también por las del resto del equipo de trabajo. Es la capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes". INTECAP (2003).

Servicio al cliente, es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes. Implica preocuparse por entender las necesidades de los clientes y dar solución a sus problemas.

Productividad, es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

Conservación del Medio Ambiente, trabajar en un ambiente dado.

Dimensión 3:

Competencias específicas o técnicas, son:

Las capacidades laborales de índole técnico de un área ocupacional o área de competencia determinada, las cuales están relacionadas con la aplicación y uso de tecnologías y con un lenguaje técnico usual para una determinada función productiva.

Sus indicadores son la innovación, es la habilidad que deben poseer los trabajadores para presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

Uso de la Tecnología, capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del trabajo

Resultados y Discusión

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman debido a que las variables no presentan normalidad en sus datos.

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Cultura organizacional	0.140	77	0.001	No normal
Identidad	0.119	77	0.009	No normal
Organización	0.136	77	0.001	No normal
Trabajo en equipo	0.196	77	0.000	No normal
Capacitación	0.213	77	0.000	No normal
Reconocimiento	0.234	77	0.000	No normal
Competencia laboral	0.127	77	0.004	No normal

Fuente: Base de datos

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es considerado como grande (77 encuestas).

Hipótesis general

i. Hipótesis de Investigación

La relación de la cultura organizacional y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H₁: Existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 2

Coeficiente de correlación entre la cultura organizacional y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019

		Competencias laborales
Cultura organizacional	Correlación de Spearman	.809**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y alta entre ambas variables.

Primera hipótesis específica

i. Hipótesis de Investigación

La relación de la identidad y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es directa y significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre la identidad y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H₁ : Existe relación entre la identidad y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 3

Coeficiente de correlación entre la identidad y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019

		Competencias laborales
Identidad	Correlación de Spearman	.626**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y moderada entre ambas variables.

Segunda hipótesis específica

i. Hipótesis de Investigación

La relación de la organización y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es directa y significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H_0 : No existe relación entre la organización y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H_1 : Existe relación entre la organización y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 4

Coeficiente de correlación entre la organización y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2 018

		Competencias laborales
Organización	Correlación de Spearman	.631**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y moderada entre ambas variables.

Tercera hipótesis específica

i. Hipótesis de Investigación

La relación del trabajo en equipo y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es directa y significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H₁ : Existe relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es menor que α .

No rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019

		Competencias laborales
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	.663**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y moderada entre ambas variables.

Cuarta hipótesis específica

i. Hipótesis de Investigación

La relación de la capacitación y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es directa y significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H₁ : Existe relación entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada " p " es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019

		Competencias laborales
Capacitación	Correlación de Spearman	.637**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y moderada entre ambas variables.

Quinta hipótesis específica

i. Hipótesis de Investigación

La relación del reconocimiento y competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019, es directa y significativa.

ii. Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación entre el reconocimiento y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

H₁ : Existe relación entre el reconocimiento y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019.

iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman (ver tabla 17).

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre el reconocimiento y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019

	Competencias laborales	
Reconocimiento	Correlación de Spearman	.601**
	Sig. (p)	.000
	N	77

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y moderada entre ambas variables.

Conclusiones.

1. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la cultura organizacional y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

2. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la identidad y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

3. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la organización y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

4. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre el trabajo en equipo y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

5. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que

existe relación entre la capacitación y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

6. Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre el reconocimiento y las competencias laborales de los trabajadores de la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, se acepta la quinta hipótesis específica de investigación.

Referencias Bibliográficas

Agudelo, B. y Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa*. Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.

Calmet, R. (2005). *Cultura organizacional: presente y futuro*. México: Fondo de Cultura Económica.

Chica, S., (2011), Dialnet, una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública, administración & desarrollo.

Darnell, M. (2001). *Desarrollo de la cultura organizacional*. México D.F.: Trillas.

Dubrin, Andrew. (2003). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Thompson. México.

Dubrin, J. (2003) *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Editorial International Thomson. México.

García, S. y Dolan, S. (1997). *Dirección por Valores*. España. Serie. Mc Graw Hill de Management. España

González, Martin. (2006). *Comportamiento Organizacional: Un Enfoque Latinoamericano*. México. CECSA.

Hellriegel, Don y Slocum, John. (2004). *Comportamiento Organizacional. Internacional* Thomson Editores. México.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). EE.UU.: McGraw-Hill Education.

Hernández, L. (2011). *La cultura organizacional como factor de éxito en las empresas*. México. Universidad Veracruzana. FCA.

Ley 30057, Ley del Servicio Civil (04/07/2013)

Ley Nº 29158, ley orgánica del poder ejecutivo (18-10-2007)

Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa*. Colombia. Universidad nacional de Colombia. F.A.

Ludeña, A, Marroquín, N. (2004). CAPLAB (Programa de Competencia Laboral); *La formación por competencias laborales, guía técnico - pedagógica para docentes de formación profesional segunda edición*. San Isidro Perú

Marcillo, N. (2014, octubre). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*, Tesis para obtener el grado de doctor en administración. Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo.

Marcillo, N.(2014), *“Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi”*. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. EPG.

Marcone, R. y Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Playa Ancha – Universidad de Oviedo.

Martínez, C. (2010). *Gestión de directores y cultura organizacional en Instituciones Educativas de Secundaria – RED Nº 7*. Lima Callao. Universidad San Ignacio De Loyola. EPG.

Martínez, C. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas*. España. Universidad Autónoma de Barcelona.

Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario RED Nº 7. Callao Lima*. Universidad San Ignacio De Loyola. EPG.

Oficina Internacional del Trabajo OIT – CINTERFOR, (2004). 40 Preguntas sobre competencia Laboral; Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT, Montevideo.

Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional*. 6ª edición. Editorial Prentice-Hall, México.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. 7ª edición. Editorial Prentice Hall, México.

Robbins, S. (1998). *Introducción al Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall: Octava edición.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Sánchez, H. & Reyes, C. (1998). Metodología y diseños de investigación científica (2da. ed.). Lima

Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y diseños de investigación científica (5ta. ed.). Lima: Business Sport Anneth SRL.

Tamayo y Tamayo M. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. 4ª edición. Editorial Limusa, S.A. grupo Noriega editores.

Tito P. (2012), Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana, Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, facultad de ciencias administrativas

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 5 a. Ed. Lima: San Marcos, 2013. 495 pp. ISBN: 978-612-302-878-7.