



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias directivas y el clima organizacional en las  
instituciones educativas del sector Villa del distrito de  
Santiago de Surco, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR

Br. José Luis Luna Victoria Negrillo

ASESOR

Mgtr. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

**Dedicatoria**

Con inmenso amor, dedico esta tesis a mis padres y esposa, quienes, desde el principio y en forma constante, me alentaron a seguir adelante.

A mis hijos, que son el motivo que me impulsa a ser cada vez mejor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por ser aquel que a lo largo de mi vida ha guiado cada uno de mis pasos. A mis padres, esposa e hijos, quienes son el apoyo y motivación permanente para culminar mis estudios de maestría en Administración de la Educación, en esta prestigiosa Universidad.

Agradezco profundamente a cada uno de los docentes, por su orientación, experiencia y enseñanzas compartidas y, en especial, al Mgtr. Jimmy Díaz Manrique, por su apoyo, comprensión y asesoramiento en la elaboración del presente trabajo de investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, José Luis Luna Victoria Negrillo, con DNI 09489583, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela de Posgrado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acoto es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son veraces y auténticos.

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

Los Olivos, junio de 2017

José Luis Luna Victoria Negrillo  
DNI 09489583

## Tabla de contenidos

	pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Tabla de contenidos	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Presentación	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.1    Antecedentes	15
1.1.1    Nacionales	15
1.1.2    Internacionales	17
1.2    Fundamentación científica, técnica o humanística (marco teórico)	19
1.2.1    Competencias directivas	19
1.2.2    Clima organizacional	43
1.2.3    Liderazgo	50
1.3    Justificación	51
1.4    Realidad problemática	52
1.4.1    Problema general	54
1.4.2    Problemas específicos	54
1.5    Hipótesis	55
1.5.1    Hipótesis general	55
1.5.2    Hipótesis específicas	55

1.6	Objetivos	55
1.6.1	Objetivo general	55
1.6.2	Objetivos específicos	56
II. MARCO METODOLÓGICO		
2.1.	Variables	57
2.2.	Metodología	59
2.3.	Tipos de estudio	59
2.4.	Diseño	59
2.5.	Población, muestra y muestreo	60
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.7.	Métodos de análisis de datos	60
III. RESULTADOS		61
IV. DISCUSIÓN		74
V. CONCLUSIONES		76
VI. RECOMENDACIONES		78
VII. REFERENCIAS		80
VIII. ANEXOS		83
ANEXO A. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL		84
ANEXO B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS DIRECTIVAS		85
ANEXO C. CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS		86
ANEXO D. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS DIRECTIVAS		89
ANEXO E. CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL		101
ANEXO F. CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL		103

**Lista de tablas**

	pág.
Tabla 1.Operacionalización de la variable Competencias directivas	57
Tabla 2.Operacionalización de la variable Clima organizacional	58
Tabla 3.Frecuencia y porcentajes de Competencia estratégica	62
Tabla 4.Frecuencia y porcentajes de Competencia intratética	63
Tabla 5.Frecuencia y porcentajes de Eficiencia personal	64
Tabla 6.Frecuencia y porcentajes de Competencia directiva	65
Tabla 7.Frecuencia y porcentajes de Identidad institucional	66
Tabla 8.Frecuencia y porcentajes de Integración institucional	67
Tabla 9.Frecuencia y porcentajes de Motivación institucional	68
Tabla 10.Frecuencia y porcentajes de Clima organizacional	69
Tabla 11.Correlación entre Competencia directiva y Clima organizacional	70
Tabla 12.Correlación entre Competencia estratégica y Clima organizacional	71
Tabla 13.Correlación entre Competencia intratética y Clima organizacional	72
Tabla 14.Correlación entre Competencia directiva y Clima organizacional	73

## Lista de figuras

	pág.
Figura 1. Porcentaje de Competencia estratégica	62
Figura 2. Porcentaje de Competencia intratética	63
Figura 3. Porcentaje de Competencia de eficiencia personal	64
Figura 4. Porcentaje de Competencia directiva	65
Figura 5. Porcentaje de Identidad institucional	66
Figura 6. Porcentajes de Integración institucional	67
Figura 7. Porcentajes de Motivación institucional	68
Figura 8. Porcentaje de Clima organizacional	69



## Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado *Competencias directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas del sector Villa del distrito de Santiago de Surco, 2016*, con el cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de las competencias directivas y el clima organizacional de las diversas instituciones educativas. Los hallazgos del presente estudio permitieron reforzar la actitud hacia las competencias estratégicas, intratérgicas y de eficiencia personal en la institución educativa n.º 6097 Mateo Pumacahua, institución educativa Túpac Amaru II, institución educativa n.º 7076 Brisas de Villa y la institución educativa n.º 6153 Cap. EP Augusto Javier Gutiérrez Mendoza, instituciones que pertenecen al sector Villa de Santiago de Surco.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre las competencias directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas del Sector Villa de Santiago de Surco, 2016, lo que ha permitido brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del básico correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos, de acuerdo al esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV, se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V, se brindan las conclusiones. En el capítulo VI, se detallan las recomendaciones. Por último, en el capítulo VII, se consideran las referencias y los anexos de la investigación.

Se espera que la presente investigación se acople a las exigencias establecidas por la Universidad y amerite su aprobación.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre las competencias directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas del Sector Villa de Santiago de Surco, 2016. El diseño es correlacional y el tipo de investigación, básica.

El estudio es de enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 180 docentes pertenecientes a las instituciones educativas del Sector Villa del distrito de Santiago de Surco. Para la recolección de datos, en ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, compuesto por preguntas dicotómicas. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad del instrumento se ha considerado la validez de contenido, a través de la técnica de Opinión de expertos y su instrumento el certificado de validez de Juicio de expertos de las variables de estudio: competencias directivas y clima organizacional. Para sustentar la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente de confiabilidad de Kuder Richardson, el cual arroja una confiabilidad alta. Para el proceso de los datos, se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados, obtenidos del procesamiento y análisis de los datos, indican lo siguiente: Existe relación entre las competencias directivas y el clima organizacional en las instituciones educativas del Sector Villa de Santiago de Surco, 2016. Esto se demuestra con la prueba de Rho de Spearman ( $p\text{-valor} = .000 < .05$ ).

**Palabras clave:** Competencias estratégicas, clima organizacional.

## Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between the Management Competencies and the Organizational Climate in the Educational Institutions of the Villa de Santiago de Surco Sector, 2016. The design is correlational and the type of research is basic.

The research is of a quantitative approach. The population was constituted by 180 teachers belonging to the Educational Institutions of the Villa Sector of the District of Santiago de Surco. For the data collection in both variables, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire, with dichotomous questions. To construct, validate and demonstrate the reliability of the instrument, the content validity has been considered, using the Expert Opinion Technique and its instrument the Expert judgment validity certificate of the study variables: Management Competencies and Organizational Climate. To support the reliability of the instruments, the Kuder Richardson reliability coefficient that indicates high reliability was used. Spearman's Rho statistic was applied to process the data.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: There is a relationship between the Management Competencies and the Organizational Climate in the Educational Institutions of the Villa de Santiago de Surco Sector, 2016. This is demonstrated by Spearman's Rho test. ( $p$ -value = .000 <.05).

**Keywords:** Strategic competencies, organizational climate.