



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

Competencias gerenciales y habilidades sociales en el clima organizacional de las Ugels de Lima Metropolitana.2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR

Mg. Guillermo Edith García Samamé.

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ-2016

Página del jurado

Presidente del Jurado

Secretario del Jurado

Vocal del Jurado

Dedicatoria

A la memoria de mi padre Luis, quien me ilumina en la consecución de mis metas.

A mi madre Carmen, por su constante apoyo y prevalencia en la cristalización de mis anhelos.

A mis hijos Martín y Raúl fuentes de inspiraciones en el que hacer académico, y motivación constante en el desarrollo humano trascendental.

Agradecimiento

A Dios quien me ilumina día a día en el fortalecimiento espiritual, a fin de lograr seguir adelante en la consecución de mis metas.

A mis maestros del Programa de doctoral, quienes con su valiosa orientación y decidido apoyo contribuyeron a ser realidad la cristalización de la Tesis.

Declaración Jurada

Yo, Guillermo García Samamé, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 16690332 con la tesis titulada “Competencias gerenciales y habilidades sociales en el clima organizacional de las Ugel de Lima Metropolitana.2016”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Abril del 2016.

.....

Firma

Guillermo García Samamé.

DNI N° 16690332

Presentación

Honorables miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas estipuladas en el Reglamento de Grados y Títulos de la escuela de posgrado de la Universidad privada “César Vallejo” sede Lima-Norte, me permito presentar a vuestra honorable excelencia, la tesis titulada “Competencias gerenciales y habilidades sociales en el clima organizacional de las Ugels de Lima Metropolitana 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre las Competencias gerenciales, las habilidades sociales y el clima organizacional, para la obtención de mi grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Frente al complejo mundo globalizado en el que se encuentra circundante el Perú, resulta necesario la incorporación de cambios y modificaciones en cuanto a la estructura organizativa de sus instituciones Públicas, por lo que del análisis de dicho contexto organizacional en el que se encuentra inmerso el Perú, el mismo que a su vez presenta desafíos importantes que sirven para el mejoramiento de la labor que cumplen las diferentes Ugeles (Siete), en el ámbito de Lima Metropolitana, tales como la Ugel 01 en San Juan de Miraflores, Ugel 02 Rímac, Ugel 03 Breña, Ugel 04 Comas, Ugel 05 San Juan de Lurigancho, Ugel 06 en Ate Vitarte y la Ugel 07 San Borja, las mismas que han de contribuir al fortalecimiento y mejor desempeño laboral de sus trabajadores en cada una de sus jurisdicciones .

La investigación consta de siete capítulos, contenidos detalladamente en la Introducción del trabajo en mención, por lo que se espera que sus resultados han de servir para el mejoramiento y eficacia del actual sistema de gestión a nivel de Lima Metropolitana-

Espero cumplir con los requisitos para su correspondiente aprobación y que la tesis sea de vuestra aceptación.

El Autor

Índice de contenido

	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Sumario	xiv
Capítulo I: Introducción	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica	27
1.3 Justificación	58
1.4 Formulación del Problema	63
1.5 Hipótesis	69
1.6 Objetivos	70
Capítulo II: Marco metodológico	
2.1 Variables	73
2.2 Operacionalización de variables	74

2.3	Metodología	75
2.4	Tipo de estudio	75
2.5	Diseño de la investigación.	77
2.6	Población, muestra y muestreo	78
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
2.8	Métodos de análisis de datos	83
Capítulo III: Resultados		
3.1	Descripción de Resultados.	90
3.2	Contrastación de hipótesis	97
Capítulo IV: Discusión		105
Capítulo V: Conclusiones		112
Capítulo VI: Recomendaciones		115
Capítulo VII: Referencias bibliográficas		116
Anexos		123
1	Matriz de consistencia	124
2	Encuesta	125
3	Validación de cuestionarios: juicio de expertos	133
4	Base de datos	151
5	Autorización	160
6	Artículo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1:	Operacionalización de la variable Independiente: Competencias gerenciales.	74
Tabla 2:	Operacionalización de la Variable Dependiente: Habilidades Sociales 1	74
Tabla 3:	Operacionalización de la variable dependiente: Clima Organizacional 2	75
Tabla 4:	Distribución de la población: Trabajadores de las Ugels de Lima Metropolitana	78
Tabla 5:	Relación de Validadores	85
Tabla 6:	Confiabilidad Cuestionario de Competencias gerenciales.	86
Tabla 7:	Confiabilidad Cuestionario de Habilidades Sociales.	87
Tabla 8:	Confiabilidad Cuestionario de clima organizacional	88
Tabla 9:	Distribución de trabajadores según habilidades sociales	90
Tabla 10:	Distribución de trabajadores según Clima organizacional	91
Tabla 11:	Distribución de trabajadores según Competencias gerenciales.	92
Tabla 12:	Distribución de trabajadores según de información de las competencias gerenciales.	93
Tabla 13:	Distribución de trabajadores según dimensión de identificación de las competencias gerenciales.	94
Tabla 14:	Distribución de trabajadores según dimensión de organización de las competencias gerenciales	95
Tabla 15:	Distribución de trabajadores según dimensión de finanzas de las competencias gerenciales	96
Tabla 16:	Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo. HG	97
Tabla 17:	Resumen del modelo. Variables de la Ecuación. HG	98

Tabla 18:	VARIABLES EN LA ECUACIÓN.	98
Tabla 19:	Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo.	99
Tabla 20:	Resumen del modelo. Variables de la ecuación.SH2	99
Tabla 21:	VARIABLES EN LA ECUACIÓN	99
Tabla 22:	Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo	100
Tabla 23:	Resumen del modelo	100
Tabla 24:	VARIABLES EN LA ECUACIÓN	100
Tabla 25:	Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo	101
Tabla 26:	Resumen del modelo	101
Tabla 27:	VARIABLES EN LA ECUACIÓN	101
Tabla 28:	Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo	102
Tabla 29:	Resumen del modelo	102
Tabla 30:	VARIABLES EN LA ECUACIÓN	102

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Distribución porcentual de trabajadores según Habilidades sociales.	90
Figura 2: Distribución porcentual de trabajadores según clima organizacional.	91
Figura 3: Distribución porcentual de trabajadores según competencias gerenciales.	92
Figura 4: Distribución porcentual de trabajadores según dimensión de información de las competencias gerenciales.	93
Figura 5: Distribución porcentual de trabajadores según dimensión de identificación de las competencias gerenciales.	94
Figura 6: Distribución porcentual de trabajadores según dimensión de organización de las competencias gerenciales.	95
Figura 7: Distribución porcentual de trabajadores según dimensión de finanzas de las competencias gerenciales.	96

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las Competencias gerenciales, habilidades sociales y clima organizacional de las Ugels de Lima Metropolitana 2016.

La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 780 trabajadores de las Ugels de Lima Metropolitana, la muestra considero a 110 trabajadores de la población en las cuales se han estudiado las variables: Competencias gerenciales, Habilidades Sociales y Clima organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario sobre competencias gerenciales de Whetten, la encuesta de Habilidades sociales de Goldstein y la de clima organizacional de Acero, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación existente entre las variables de estudio, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que el resultado de $p\text{-value}^* = 0.00 < 0.05$, se rechaza H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que el modelo de regresión logístico estimado entre las competencias gerenciales frente a las habilidades sociales y clima organizacional es significativo, es decir que las variables independientes explican o influyen significativamente en la variable dependiente.

Palabras clave: *Competencias gerenciales, Habilidades Sociales, Clima Organizacional.*

Abstract

This research was general objective to determine the relationship between managerial skills, social skills and organizational climate of Lima Ugel Metropolitana.2016.

The population or population of interest in this research consisted of 780 workers Ugel of Lima, the sample consider 110 workers of the population which have been studied variables: management skills, social skills and organizational climate. The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level transactional court, which collected information on a specific period, which was developed by applying the questionnaire on managerial skills Whetten, the survey of social skills Goldstein and climate organizational Steel, all with Likert scale, which provided information about that relationship between the variables of study, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to say that the result of p-value * = 0.00 <0.05, H0 is rejected and therefore a significance level of 5% is concluded that the logistic regression model estimated between managerial skills against social skills and organizational climate it is significant, the independent variables explain or significantly influence the dependent variable.

Keywords: *Management Skills, Social Skills, Organizational Climate.*

Sommario

Questa ricerca è stata Nome generale al fine di determinare il rapporto tra capacità manageriali, competenze sociali e clima organizzativo di Lima Ugel Metropolitana.2016.

Popolazione o di interesse universo in questa ricerca consisteva di 780 lavoratori del Ugel di Lima, il campione in considerazione 110 lavoratori della popolazione, che sono stati studiati Variabili: capacità di gestione, competenze sociali e clima organizzativo. Il metodo utilizzato nella ricerca è stato l'ipotetico-deduttivo. Questa ricerca utilizzato per la progettazione scopo livello di correlazione non Sperimentale della Corte transazionale, che ha raccolto le informazioni in un determinato periodo, che è stato sviluppato applicando il questionario sulle competenze manageriali Whetten, l'indagine di abilità sociali Goldstein e clima acciaio organizzativa ,, tutti con Likert Scale, che ha fornito le informazioni circa il rapporto tra che Variabili esistente lo studio, i cui risultati sono presentati grafica e testuale. La ricerca ha concluso che non vi è prova significativa a dire che il risultato dei valori di $p = 0.00 < 0.05$, H_0 viene rifiutata e quindi con il livello delle Nazioni Unite di significatività del 5%, si conclude che il modello di regressione Logistico Caro fra competenze manageriali nei confronti di abilità sociali e clima organizzativo è significativo, vale a dire che Variabili indipendenti spiegare o significativamente influenzare la variabile dipendente.

Parole chiave: capacità di gestione, abilità sociali, il clima organizzativo.