



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias Gerenciales del Director y el Clima  
Institucional en los Estudiantes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de Secundaria  
de la Institución Educativa Pública Rural Virgen de la  
Candelaria de Chancay – 2012**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Saavedra Valladares, Iván Gabriel

**ASESOR:**

Mg. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2013**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Rosario e hijos, que con su motivación me apoyaron en la realización de esta tesis.

## **Agradecimiento**

Se agradece primero a Nuestro Creador quien me permitió realizar nuestros estudios de investigación. También agradezco de manera especial a la Universidad “César Vallejo” quien me brindó la oportunidad en mi progreso profesional. Y por último a mi familia ya que ellos y son la razón de mi superación profesional y por último a mis queridos alumnos, quienes son el objetivo de mi investigación.

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestro en Educación con mención Magister en Administración de la Educación de la Universidad “César Vallejo”, ponemos a su disposición la presente tesis titulada “Competencias Gerenciales del director y el Clima Institucional en los estudiantes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de la institución educativa pública rural virgen de la candelaria de chancay – 2012”

El Clima Institucional es la confianza para el buen desempeño de la institución, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la experiencia personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ellos incluyen el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura entre otras.

Se aspira despertar la reflexión a la alta gerencia de la organización, sobre la condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal considerando que el clima organizacional es factor determinante en la eficiencia de Competencias Gerenciales; tomando en cuenta además que el comportamiento de grupo está condicionado por la percepción que tenga este de la organización, por lo que el Clima organizacional debe ser desarrollada para lograr un equilibrio entre los dos grupos de regencia y evidentemente mejorar los climas de trabajo.

Todo esto permitirá fortalecer equilibrio psicológico del personal y por consiguiente se desarrollaran competencias y climas de trabajo que permitirán la pro- actividad del personal y la eficiencia de la gerencia.



La investigación tiene como finalidad de establecer la relación entre las Competencias Gerenciales del Director y el Clima Institucional de la Institución Educativa Pública Rural Virgen de la Candelaria de Chancay, visto desde la perspectiva de los alumnos del 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria.

El documento consta de cinco capítulos: problema de investigación, marco teórico, marco metodológico, resultados, conclusiones y sugerencias.

Espero señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación

Atentamente:

El autor

# Índice General

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice general	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	21
1.5.2 internacionales	21
1.5.3 nacionales	26
1.6 Objetivos	30
1.6.1 General	30
1.6.2 Específicos	30
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Bases teóricas	32
2.1.2. Dimensiones de las Competencias gerenciales	36
Liderazgo	36
Responsabilidad	37

La Integración	39
El Organización Administrativa	39
2.2 EL CLIMA INSTITUCIONAL	40
2.2.1 Definición	40
2.2.2 Importancia del Clima Institucional en la organización	42
2.2.3 Clima Institucional y Desarrollo Organizacional	43
2.2.4 factores que contribuyen a mejorar el clima institucional	45
2.2.5 Dimensiones del Clima Institucional	47
Estructura	47
Relaciones interpersonales	47
Identidad	47
Entrenamiento	48
Motivación	48
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	50
3.1.1 Hipótesis General	50
3.1.2 Hipótesis Específicas	50
3.2 Variables	51
3.2.1 Definición Conceptual	51
3.2.2 Definición operacional	51
3.2.3 Cuadro Operacional de Variables:	52
3.3 Metodología	53
3.4.1 Tipo de estudio	53
3.4.2 Diseño de Estudio	53
3.4. Población y muestra.	54
3.4.1 Población	54
3.4.2 Muestra	54
3.5. Método de investigación	55
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.6.1. Técnica	55
3.6.2. Descripción de Instrumentos Utilizados	56
Prueba para determinar las Competencias Gerenciales	56
Prueba para determinar el clima institucional	56

3.7 Métodos de Análisis de datos	61
<b>IV. RESULTADOS</b>	
4.1 Análisis Descriptivo	63
4.2 Discusión	75
<b>CONCLUSIONES</b>	77
<b>SUGERENCIAS</b>	79
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	81
<b>Anexos</b>	
Anexo 1: Matriz de Consistencias	
Anexo 2. Cuadro de operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumento de la variable 1	
Anexo 4: Instrumento de la variable 2	
Anexo 5. Base de datos de ambas variables	
Anexo 6: Validez de instrumentos	

## Índice de Tablas

Tabla 01 Operacionalización de Variables; variable 1	52
Tabla 02: Población de alumnos	54
Tabla 03: Muestra de alumnos	55
Tabla 04: Validez del Instrumento sobre las competencias gerenciales	57
Tabla 05: Estadístico de fiabilidad del liderazgo del director	57
Tabla 06: Validez del instrumento sobre el clima institucional	59
Tabla 07: Estadístico de Fiabilidad de desempeño docente	60
Tabla 08 Tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional (Estructura Organizativa)	63
Tabla 09 Tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional (Relaciones Interpersonales)	65
Tabla 10 Tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional (Identidad)	67
Tabla 11 tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional (Estímulos)	69
Tabla 12 Tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional (Motivación Laboral)	71
Tabla 13 Tabla Competencias Gerenciales y el Clima Institucional	73

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Competencias gerenciales del director y clima institucional en los estudiantes del 4to y 5to de secundaria de la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, en el año 2012	64
Figura 2. Competencias gerenciales del director y la dimensión estructura de la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, según los estudiantes del 4to y 5to de secundaria durante el año 2012	66
Figura 3. Competencias gerenciales del director y la dimensión relaciones interpersonales en la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, según los estudiantes del 4to y 5to de secundaria durante el año 2012	68
Figura 4. Competencias gerenciales del director y la dimensión identidad con la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, según los estudiantes del 4to y 5to de secundaria durante el año 2012	70
Figura 5. Competencias gerenciales del director y la dimensión entrenamiento en la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, según los estudiantes del 4 <sup>to</sup> y 5 <sup>to</sup> de secundaria durante el año 2012.	72
Figura 6. Competencias gerenciales del director y la dimensión motivación en la Institución educativa Virgen de la Candelaria de Chancay, según los estudiantes del 4 <sup>to</sup> y 5 <sup>to</sup> de secundaria durante el año 2012.	74

## Resumen

La presente tesis planteó como problema general: ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales del director y el clima institucional en los estudiantes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de la Institución Educativa Pública rural “Virgen de la Candelaria” de Chancay, 2012? Asimismo el objetivo de la investigación fue determinar la relación de las competencias gerenciales del director y el clima institucional en los estudiantes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de la Institución Educativa Pública rural “Virgen de la Candelaria” de Chancay, 2012.

Es una investigación de tipo básica de corte descriptiva correlacional porque demuestra que existe relación entre la variable competencias gerenciales con el clima institucional de los docentes. El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal-correlacional. Se trabajó con una muestra de 122 sujetos. El tipo de muestreo fue probabilístico simple. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes en mención. Esta información nos permitió probar nuestras hipótesis planteadas

Se concluye que existe relación entre las competencias gerenciales del director y el clima institucional de la institución educativa pública rural “Virgen de la Candelaria” de Chancay - 2012. Según la correlación de Spearman es de  $= 0,855^{**}$  representando una correlación altamente significativa.

**Palabras Claves:** competencias gerenciales, clima institucional, desempeño laboral y comunidad educativa.

## Abstract

This thesis proposed as a general problem: What is the relationship of managerial skills of the principal and school climate on the students of 4th and 5th secondary Public School "Virgen de la Candelaria" in Chancay, 2012? also the objective of the research was to determine the relationship of the Director Management Skills and the institutional climate in the 4th and 5th grade of secondary Educational Public Institution "Virgen de la Candelaria " Chancay, 2012.

This is a basic research of a descriptive correlational model because it shows that there is a relationship between the managerial competences variable with the institutional climate of the teachers. The research design is of a non-experimental kind of sectional correlational type .We worked with a sample of 122 subjects. The sampling was simple probabilistic. For data collection, the survey technique was applied and the questionnaire was administered as an instrument to the teachers in references. This information allowed us to test our proposal hypotheses

We conclude that there is a relationship between the managerial skills of the director and the institutional climate of the rural public school "Virgen de la Candelaria" Chancay - . 2012 According to the Spearman correlation is = 0.855 \*\* representing a highly significant correlation.

**Keywords:** management skills, institutional climate, job performance and education community.



## Introducción

En el presente trabajo de investigación se determina la relación entre las Competencias Gerenciales del Director y el Clima Institucional en los alumnos de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de la institución educativa pública rural “Virgen de la Candelaria” de Chancay - 2012, cuyo sustento científico se basa en las fuentes bibliográficas de reconocidos investigadores, así como en otros trabajos publicados en internet, como podrá leerse con más detalle a continuación.

La investigación se basa en la búsqueda bibliográfica y en la intervención del campo de la misma institución educativa, se da través de un cuestionario, cuyo propósito fundamental es analizar cada una de las variables, para determinar la relación entre ambas, es decir, cómo se desarrolla la Gestión Educativa en la Institución.

El objetivo fue determinar la relación de las Competencias Gerenciales del Director y el clima institucional en los estudiantes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de la Institución Educativa Pública “Virgen de la Candelaria” de Chancay, 2012. Por ello es una investigación de tipo aplicada y diseño cuasi experimental.

De acuerdo a los lineamientos de la Universidad “César Vallejo”, el presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I: Se puntualiza la problemática de las variables de estudio, así mismo la formulación del problema, seguidamente se justifica la investigación y se destaca las limitaciones. El aporte de nuestra investigación para el mejoramiento de nuestras Instituciones Educativas es tener una buena Competencia Gerencial y tener un Clima institucional con cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, en las zonas rurales.

Capítulo II: Marco teórico, analizamos detalladamente las variables de estudio tomando en cuenta los aportes actualizada de autores nacionales e internacionales y base científica de investigación. Fomentar la competitividad

educativa para buscar el mejoramiento de sus integrantes e incrementar la innovación constante en organizaciones.

Capítulo III: Marco metodológico. Se presenta la hipótesis general, hipótesis específicas, variables, definición conceptual de la desintegración familiar y deserción escolar, cuadro de operacionalización de las variables; metodología; población y muestra; metodología de investigación; técnicas e instrumentos de recolección de datos; métodos y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados. En esta parte de la investigación se realiza la descripción estadística de los datos y la discusión de los resultados de las variables de desintegración familiar y deserción escolar. Estos resultados se aplicaran a medida que el personal tome conciencia de que su responsabilidad es transformar la educación en una herramienta dispensable para cambiar la sociedad y la mentalidad que el educando crea conveniente para mejorar el futuro de su entorno y de su hogar.

Las conclusiones y sugerencias. Luego del análisis y discusión de resultados, se presenta las conclusiones a los que se arriba en la investigación. La investigación está basada en la misma zona donde ocurre la improvisación para llevar a cabo una gerencia o dirección de una institución educativa o por el oportunismo de los derechos educativos, nuestra realidad es que no tenemos personal competente para dirigir o sostener una buena gerencia e innovar nuestra educación.