



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia de las habilidades directivas en el clima organizacional en las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mg. Quispe Calla Sindy Elida

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2016

.....
Dr. PANIAGUA GALLEGOS, VÍCTOR ALFREDO
Presidente.

.....
Dr. VILCA GONZALES, EDILBERTO
Secretario.

.....
DR. IBAÑEZ QUISPE VLADIMIRO
Vocal

Con la bendición de Dios dedico a mis padres Orlando y Elvira por darme la vida, a mi esposo Aurelio, mi hija Gianira y a mi angelito que viene; por ser los motores de mi vida y hacer posible la alegría de vivir y seguir triunfando.

Sindy Elida

Agradecimiento

Al doctor César Acuña Peralta, por brindar la oportunidad al magisterio nacional, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios de doctorado en educación.

A los Doctores y maestros de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar vallejo” de Trujillo; por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad pedagógica.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro por ser el asesor de este trabajo de investigación, al ing. Yony Gerardo Ccapa Maldonado por ser asesor estadístico y metodológico; por su calidad humana, por orientar en el desarrollo de todo el trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

Sindy Elida

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Quispe Calla Sindy Elida, egresada del Programa de doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42744608, con la tesis titulada: “Influencia de las habilidades directivas en el clima organizacional en las instituciones educativas de secundaria, Huancané – Puno”.

Declaro bajo Juramento que:

1. La tesis 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 auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener ningún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicadas, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan 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), auto plagio (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, sometiendo a la normatividad vigente a la Universidad César Vallejo.

Puno, octubre del 2016.



Mg. Sindy Elida Quispe Calla
DNI N° 42744608

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Influencia de las habilidades directivas en el clima organizacional en las instituciones educativas de secundaria, Huancané – Puno”, con la finalidad de determinar en qué medida influyen las habilidades directivas con el clima organizacional, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de doctor en Educación.

De esta manera se deja a vuestra consideración, el informe final de investigación expresando de antemano el agradecimiento por los aportes y sugerencias de mejora..

La autora

Índice

CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	18
1.1. Problema	61
1.2. Hipótesis	62
1.3. Objetivos	62
II. MARCO METODOLÓGICO	63
2.1. Variables	63
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	66
2.4. Tipos de Estudio	66
2.5. Diseño	66
2.6. Población y muestra	67
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
2.8. Método de análisis de datos	73
III. RESULTADOS	75
3.1. En relación al objetivo general	75
3.1. En relación al Primer Objetivo específico	81
3.2. En relación al Segundo Objetivo específico	88
3.3. En relación al Tercer Objetivo específico	94
3.4. En relación al Cuarto Objetivo específico	101
IV. DISCUSIÓN	107
V. CONCLUSIONES	112
VI. RECOMENDACIONES	114
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
VIII. ANEXOS	120

Índice de tablas

Tabla 1	67
Población de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huancané en el año 2016.	
Tabla 2.	69
Muestra de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huancané en el año 2016.	
Tabla 3.	75
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Tabla 4	76
Nivel de clima organizacional de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 5.	78
Análisis de coeficientes entre las habilidades directivas y el clima organizacional de las instituciones educativas secundarias de Huancané.	
Tabla 6	79
Análisis de Correlación entre las habilidades directivas y el clima organizacional.	
Tabla 7	80
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la habilidades directivas y clima organizacional.	
Tabla 8	81
Análisis de ANOVA entre las habilidades directivas y el clima organizacional.	
Tabla 9	81
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Tabla 10.	82
Nivel de clima organizacional en la dimensión autonomía de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 11	84
Análisis de coeficientes entre las habilidades directivas y el clima organizacional de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	

Tabla 12	86
Análisis de Correlación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión autonomía.	
Tabla 13.	86
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre el clima organizacional en la dimensión autonomía y las habilidades directivas.	
Tabla 14.	87
Análisis de ANOVA entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión autonomía.	
Tabla 15.	88
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Tabla 16.	89
Nivel de clima organizacional en la dimensión grado de estructura que impone el puesto de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 17.	91
Análisis de coeficientes entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión de grado de estructura que impone el puesto de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 18.	92
Análisis de Correlación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión de grado de estructura que impone el puesto.	
Tabla 19.	93
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión de grado de estructura que impone el puesto.	
Tabla 20	94
Análisis de ANOVA entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión de grado de estructura que impone el puesto.	
Tabla 21.	94
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	

Tabla 22.	95
Nivel de clima organizacional en la dimensión recompensa de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 23.	97
Análisis de coeficientes entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión recompensa de las instituciones educativas de secundaria de Huancané	
Tabla 24	98
Análisis de Correlación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión recompensa.	
Tabla 25.	99
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre la habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión recompensa.	
Tabla 26	100
Análisis de ANOVA entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión recompensa.	
Tabla 27.	101
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Tabla 28.	102
Nivel de clima organizacional en la dimensión consideración agradecimiento y apoyo de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 29.	104
Análisis de coeficientes entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Tabla 30	105
Análisis de Correlación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo.	
Tabla 31	106
Resumen del modelo de correlación y determinación de Pearson entre las habilidades directivas y clima organizacional en la dimensión consideración y agradecimiento y apoyo.	

Tabla 32.	107
Análisis de ANOVA entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo	

Índice de figuras

Figura 1.....	75
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Figura 2.....	76
Nivel de clima organizacional de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 3.....	77
Dispersión entre la clima organizacional y habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 4.....	82
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Figura 5.....	82
Nivel de clima organizacional en la dimensión autonomía de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 6.....	84
Dispersión entre la clima organizacional en la dimensión autonomía y habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 7.....	88
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Figura 8.....	89
Nivel de clima organizacional en la dimensión grado de estructura que impone el puesto de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 9.....	90
Dispersión entre la clima organizacional en la dimensión de grado de estructura que impone el puesto y habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 10.....	95
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Figura 11.....	96
Nivel de clima organizacional en la dimensión recompensa	

de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.

Figura 12	97
Dispersión entre el clima organizacional en la dimensión recompensa y habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 13	101
Nivel de habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria, Huancané - Puno.	
Figura 14	102
Nivel de clima organizacional en la dimensión consideración agradecimiento y apoyo de las instituciones educativas de secundaria de Huancané.	
Figura 15	103
Dispersión entre el clima organizacional en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo y habilidades directivas de las instituciones educativas de secundaria de Huancané	

Índice de anexos

Anexo 1.....	121
MATRIZ DE CONSISTENCIA.	
Anexo 2.....	123
MATRIZ DE INSTRUMENTO.	
Anexo 3	125
instrumentos.	
Anexo 4.....	129
Desarrollo de la escala de estanones.	
Anexo 5.....	134
Matriz de validación	

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar en qué medida influye las habilidades directivas en el clima organizacional en las instituciones educativas de secundaria, Huancané – Puno, 2016. La investigación fue un estudio de tipo correlacional porque se analiza relaciones causa efecto, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo integrada por 85 docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Huancané, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario la variable de habilidades directivas tuvo 23 preguntas y la variable de clima organizacional tuvo 31 preguntas dividió en 4 dimensiones: autonomía con 9 preguntas que fue del 1 al 9, grado de estructura que impone el puesto con 8 preguntas que son del 10 al 17, en el tipo de recompensa 5 preguntas que son del 18 al 22, finalmente en la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo con 9 preguntas del 23 al 31. Los resultados muestran que que las habilidades directivas de los docentes fueron en un 50.6% en un nivel medio, un 24.7% con un nivel bajo, tan solo un 24.7% de nivel alto con respecto al clima organizacional se obtuvo que el 63.5% de docentes percibieron un nivel medio, 21.2% de docentes tuvieron un nivel bajo, 15.3% tuvieron un nivel alto. En la dimensión autonomía un 68.20% de docentes tuvieron un nivel medio, seguidamente de un 23.50% con un nivel bajo, finalmente un 8.20% tuvo un nivel alto. En la dimensión grado de estructura que impone el puesto un 44.70% tuvieron un nivel medio, seguidamente de un 41.20% con un nivel bajo, un 14.10% tuvieron un nivel alto. En la dimensión recompensa un 42.40% docentes percibieron un nivel bajo, de igual manera un 34.10% de docentes tuvieron un nivel medio, igualmente existe un 23.50% de docentes tuvieron un nivel alto. En la dimensión consideración agradecimiento y apoyo existe un 48.20% de docentes percibieron un nivel medio, seguidamente de 31.80% de docentes que percibieron un nivel bajo, de igual manera existe un 20% de docentes percibieron un nivel alto. Las conclusiones: se concluye que existe influencia de las habilidades directivas en el clima organizacional ($r= 0.411$), también existe influencia de las habilidades directivas en las dimensiones de autonomía ($r= 0.271$), grado de estructura que impone el puesto ($r=0.221$), consideración agradecimiento y apoyo ($r=0.294$).

Palabras claves: habilidades directivas, clima organizacional, docentes, instituciones educativas

ABSTRACT

The research aims to determine the extent to which management skills influence the organizational climate in secondary education institutions, Huancané - Puno, 2016. The research was a correlational study because it analyzes causal relationships, the design was non - experimental . The sample consisted of 85 teachers from the secondary educational institutions of the district of Huancané, the technique was the survey and the questionnaire instrument the variable of managerial skills had 23 questions and the organizational climate variable had 31 questions divided into 4 dimensions: autonomy With 9 questions that was from 1 to 9, degree of structure that imposes the post with 8 questions that are from 10 to 17, in the type of reward 5 questions that are from 18 to 22, finally in the dimension consideration, appreciation and support With 9 questions from 23 to 31. The results show that the managerial skills of the teachers were 50.6% at an average level, 24.7% with a low level, only a 24.7% high level with respect to the organizational climate It was obtained that 63.5% of teachers perceived an average level, 21.2% of teachers had a low level, 15.3% had a high level. In the autonomy dimension, 68.20% of teachers had an average level, followed by a 23.50% with a low level, finally 8.20% had a high level. In the degree of structure imposed by the post, 44.70% had an average level, followed by 41.20% with a low level, 14.10% had a high level. In the reward dimension, 42.40% teachers perceived a low level of Similarly, 34.10% of teachers had an average level, there are also 23.50% of teachers had a high level. In the dimension of appreciation and support there is 48.20% of teachers perceived an average level, followed by 31.80% of teachers who perceived A low level, similarly there is a 20% of teachers perceived a high level. The conclusions: it is concluded that there is influence of management skills in the organizational climate ($r = 0.411$), there is also influence of managerial skills in the dimensions of autonomy ($r = 0.271$), degree of structure imposed by the position ($r = 0.221$), consideration gratefulness and support ($r = 0.294$).

Key words: managerial skills, organizational climate, teachers, educational institutions

ABSTRATO

A pesquisa visa determinar em que medida as influências gerencial habilidades em clima organizacional nas instituições de ensino secundário, Huancané - Puno, 2016. A pesquisa foi um estudo correlacional que analisa causa e efeito relacionamentos, o projeto não era experimental . A amostra foi composta por 85 professores de instituições de ensino secundário no distrito de Huancané, a técnica foi o levantamento e as competências de gestão instrumento variáveis questionário tinha 23 perguntas e clima organizacional variável tinha 31 questões divididas em 4 dimensões: autonomia 9 perguntas foi de 1 a 9, grau de estrutura imposta pelo posto com oito questões que são de 10 a 17, sob a forma de recompensa cinco perguntas que são de 18 a 22 finalmente, em dimensão consideração, graças e apoio 9 perguntas de 23 a 31. os resultados mostram que a capacidade de gestão dos professores estavam em 50,6% em um nível médio, de 24,7% em um nível baixo, a apenas 24,7% de alto nível com relação ao clima organizacional obteve-se 63,5% de professores percebido um nível médio, 21,2% de professores tinha um nível baixo, 15,3% tinham um nível elevado. Em uma autonomia dimensão 68,20 professor% tinha um nível significativo, em seguida, uma 23,50% com baixo, finalmente, um 8,20% tinha um nível elevado. O grau de estrutura imposta pela dimensão uma vez que uma tinha um nível médio de 44,70%, em seguida, uma 41,20% com um nível baixo, uma tinha um nível de 10,14% alto.En recompensa uma dimensão 42,40% professores percebido um baixo nível de da mesma forma um professor 34,10% tinham um nível médio, há também 23.50 professor% tinham uma apreciação dimensão consideração nível alto.En e apoiar há 48,20% dos professores percebido um nível médio, em seguida, 31,80% dos professores que perceberam um nível baixo, assim como existe um% professores 20 percebido um nível elevado. Conclusões: Conclui-se que não há influência da capacidade de gestão de clima organizacional ($r = 0,411$), há também influência da capacidade de gestão nas dimensões de autonomia ($r = 0,271$), o grau de estrutura imposta pela posição ($r = 0,221$), apreciação consideração e apoio ($r = 0,294$).

Palavras-chave: competências de gestão, clima organizacional, professores, instituições de ensino