



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias directivas y clima organizacional en la
Institución Educativa Estados Unidos, Comas-2015**

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

AUTORES:

Br: María Sonia Chávez Rabanal

Br: Rosalinda Mayta Ramírez

ASESOR:

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECCIÓN

Educación e idioma

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2016

Jurado de Tesis

Dra. Soledad Cárdenas Sanchez

Presidente/a:

Dra. Tamara Pando Ezcurra

Secretario/a:

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por sus bondades y misericordias para con nosotras. A todas las personas que de una u otra manera aportaron para la realización de este trabajo en especial, a nuestra familia por el apoyo que nos brindaron en hacer realidad esta investigación; porque sin ellos no hubiera sido posible lograrlo.

María y Rosalinda

Agradecimiento

Especialmente a nuestros catedráticos de Maestría, por sus esfuerzos en transmitirnos todo su bagaje que con su experiencia y sabiduría nos ayudaron a enriquecernos personal y profesionalmente. A nuestros compañeros de la Universidad César Vallejo por haber compartido apreciables momentos de mutua felicidad.

Las autoras

Declaración jurada de autenticidad

Yo, María Sonia Chávez Rabanal con DNI N° 06894920, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela de Postgrado, nos presentamos con la tesis titulada “Competencias directivas y clima organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos, Comas-2015”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Los Olivos 5 diciembre 2015

María Sonia Chávez Rabanal
DNI N° 06894920

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Mayta Ramírez, Rosalinda con DNI N°10263314, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela de Postgrado, nos presentamos con la tesis titulada “Competencias directivas y clima organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos, Comas-2015”.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Los Olivos 5 diciembre 2015

Mayta Ramírez, Rosalinda

DNI N° 10263314

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Para dar cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis de la facultad de educación, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, al elaborar la tesis de Maestría en Administración de la educación, con el trabajo de investigación denominado: “Competencias directivas y clima organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos,Comas-2015”.

El trabajo se ha dividido en siete capítulos. Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Queda a criterio del Jurado evaluador la revisión del trabajo de investigación, para su aprobación.

Atentamente,

Las autoras

Índice	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3 Justificación	56
1.4 Problema	57
1.5 Hipótesis	61
1.6 Objetivos	61
II. Marco Metodológico	62
2.1. Variables	64
2.2. Operacionalización de variables	65
2.3. Metodología	66
2.4. Tipos de estudio	66
2.5. Diseño	67
2.6. Población, muestra y muestreo	68
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
2.8. Métodos de análisis de datos	73
III. Resultados	75
IV. Discusión	97
V. Conclusiones	104
VII. Recomendaciones	107
VII. Referencias bibliográficas	110
VIII. Anexos	110

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable Competencias directivas	65
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable Clima organizacional	66
Tabla 3	Variable de estudio 1: competencias directivas	72
Tabla 4	Variable de estudio 2: Clima Organizacional	72
Tabla 5	Nivel de confiabilidad de la variable competencias directivas	72
Tabla 6	Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones	73
Tabla 7	Frecuencia y porcentaje de las competencias directivas	75
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento	76
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje de liderazgo	77
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de las habilidades comunicativas	78
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje de las habilidades comunicativas	79
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de trabajo en equipo	80
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje de percepción del clima organizacional	81
Tabla 14	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión estructura del clima organizacional	82
Tabla 15	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión recompensa de la variable clima organizacional	83
Tabla 16	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión riesgo de la variable clima organizacional.	84
Tabla 17	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión relaciones humanas de la variable clima organizacional	85
Tabla 18	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión estándares de desempeño de la variable clima organizacional	86
Tabla 19	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión apoyo de la variable clima organizacional	87
Tabla 20	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión conflicto de la variable clima organizacional	88
Tabla 21	Frecuencia y porcentaje de percepción de la dimensión identidad de la variable clima organizacional	89
Tabla 22	Relación entre competencias directivas y clima organizacional	90
Tabla 23	Relación entre gestión del conocimiento y clima organizacional	91
Tabla 24	Relación entre el liderazgo y el clima organizacional	92
Tabla 25	Relación entre habilidades sociales y el clima organizacional	93
Tabla 26	Relación entre los valores éticos y el clima organizacional	94
Tabla 27	Relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional	95

Lista de figuras

		Pág.
Figura1	Niveles de percepción de las competencias directivas	75
Figura 2	Niveles de percepción de las competencias directivas	76
Figura 3	Niveles de percepción del liderazgo directivo	77
Figura 4	Niveles de percepción de las habilidades comunicativas	78
Figura 5	Niveles de percepción de los valores éticos en directivos	79
Figura 6	Niveles de percepción del trabajo en equipo	80
Figura 7	Niveles de percepción del trabajo en equipo	81
Figura 8	Niveles de percepción de la dimensión estructura del clima organizacional	82
Figura 9	Niveles de percepción de la dimensión recompensa de la variable clima organizacional	83
Figura 10	Niveles de percepción de la dimensión riesgo de la variable clima organizacional	84
Figura11	Niveles de percepción del trabajo en equipo	85
Figura 12	Niveles de percepción de la dimensión estándares de desempeño de la variable clima organizacional	86
Figura13	Niveles de percepción de la dimensión apoyo de la variable clima organizacional.	87
Figura 14	Niveles de percepción de la dimensión conflicto de la variable clima organizacional	88
Figura 15	Niveles de percepción de la dimensión identidad del clima organizacional	89

Resumen

La presente investigación titulada “Competencias directivas y clima organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos, Comas-2015”, tuvo como objetivo demostrar la relación entre competencias directivas y clima organizacional. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante los criterios de opinión de expertos y alfa de Cronbach, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento, dos cuestionarios validados y graduados en la escala de Likert para las variables: Competencias directivas y clima organizacional. El método que se utilizó es el hipotético deductivo. El diseño empleado fue no experimental, correlacional. El estudio es de tipo básico y de diseño correlacional. Se tomó como muestra 131 entre docentes, de la Institución Educativa Estados Unidos, Comas. La unidad informante contestó los cuestionarios “Competencias directivas y clima organizacional” contruidos específicamente para medir cada variable. Se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados demuestran que la competencia directiva, está relacionada con el clima organizacional, pues según la correlación de Rho Spearman $\rho = 0,667$ que significa que existe un alto nivel de correlación positiva entre las variables, y el valor y $**p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Es decir, a un óptimo nivel de competencia directiva le corresponde un alto nivel de clima organizacional en la Institución Educativa Estados Unidos, Comas-2015.

Palabras clave: Competencias, directivas, clima, organización

Abstract

This research entitled "Executive skills and organizational climate in the US educational institution, Comas-2015", aimed to demonstrate the relationship between managerial skills and organizational climate. To improve the information requested previously validated instruments and the validity and reliability demonstrated by the criteria of expert opinion and Cronbach's alpha, the technique used was the survey instrument and as two validated questionnaires and graduates in the Likert scale for the variables: Executive skills and organizational climate. The method used is the deductive hypothetical. The design was not experimental, correlational. The study is correlational basic type and design. It was sampled 131 between teachers, of School United States, Comas. The reporting unit answered questionnaires "Executive skills and organizational climate" specifically built to measure each variable. The statistical test of Pearson correlation coefficient was used.

The results show that the managerial skills, is related to the organizational climate, because according to the Spearman Rho correlation $\rho = 0.667$ which means that there is a high positive correlation between the variables, and the value and p value = 0.000 ** <0.01, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

le an optimal level of competition policy carries a high level of organizational climate in the US educational institution, Comas -2015

Keywords: Competence, directives, climate, organization