



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional y la gestión de las habilidades sociales de las docentes del nivel inicial en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015

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

AUTORA:

Br. Gianinna del Carmen Salazar Lozano

ASESOR:

Mgr. Mamani Orconi Herbert Lucas

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

Página del jurado

Presidente

Secretario

Vocal

Mgtr. Mamani Orconi Herbert Lucas

Dedicatoria

Dedico de manera muy especial a mi madre, pues ella es el motor de mi vida profesional, ya que inculcó en mí la gran responsabilidad de esta noble carrera; por ese gran esfuerzo que hizo tantos años para lograr en mí una gran profesional.

A mi padre que siempre apoyó mis decisiones a lo largo de mi vida profesional.

A Dios que me acompañó día a día e iluminó siempre a mi familia.

Gianinna

Agradecimiento

*Mi profunda gratitud a mi asesor de tesis,
Mgtr. Herbert Lucas Mamani Orconi, por
su paciencia y apoyo a lo largo del
desarrollo de tesis.*

Gianinna

Declaratoria de autenticidad

Yo, **GIANINNA DEL CARMEN SALAZAR LOZANO** estudiante del Programa de Maestro en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 44107557 con la tesis titulada: El clima organizacional y la gestión de las habilidades sociales de las docentes del nivel inicial en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de marzo del 2017

Gianinna Del Carmen Salazar Lozano

DNI: 44107557

Presentación

Respetables miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “El clima organizacional y la gestión de las habilidades sociales de las docentes del nivel inicial en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015” con el fin de determinar la relación que existe entre El clima organizacional y la gestión de habilidades sociales, para así mejorar el clima organizacional y la gestión de habilidades sociales en la mencionada red educativa.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el Capítulo I se expone la Introducción que incluye, los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos generales y específicos. En el Capítulo II, el Marco Metodológico en el cual se presentan las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, los tipos de estudio, el diseño de estudio, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el capítulo III, Resultados. Capítulo IV, Discusión. Capítulo V, Conclusiones. Capítulo VI, Recomendaciones; y Capítulo VII Referencias Bibliográficas.

Cumpliendo el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de magíster.

Resumen

La presente investigación, buscó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión de las habilidades sociales de las docentes del nivel inicial en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015. El diseño de estudio que se aplicó fue no experimental - Correlacional. Para la obtención de la información se recogió muestra representativa a través de cuestionarios con escalas tipo Likert de cada variable, la población del estudio fue constituida por los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015 en un total de 97 docentes; de donde se obtiene una muestra de 78 docentes. Esta muestra es representativa porque se ajusta al tamaño que se requiere, pues equivale al 80%, porcentaje requerido para el trabajo de la tesis.

Procesado los datos se obtiene que la variable, denominada clima organizacional, que involucra: comunicación, conflicto y cooperación., confort institucional, estructura organizacional, identidad institucional, innovación institucional, liderazgo institucional, motivación, recompensa y remuneración y toma de decisiones, señalan: de los 78 docentes encuestados, 11 (14.1%) “*casi nunca*” y 67 (85.9%) “*algunas veces*”, esto hace notar que, el clima institucional en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho es regular, de igual manera, las habilidades sociales, de los 78 docentes encuestados, 3 (3.8%) “*casi nunca*” y 75 (96.2%) “*algunas veces*”, esto hace notar que, las habilidades sociales en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 – UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “deficiente” y “regular”, lo que significa, que hay problemas en el clima organizacional y en las habilidades sociales.

Palabras claves: Clima organizacional, habilidades sociales, la comunicación asertiva, toma de decisiones, motivación.

Abstract

This research aims to determine the relationship between organizational climate and management of social skills of entry-level teachers in the educational institutions of the RED N ° 06 - 05 UGELs San Juan de Lurigancho, 2015. The study design was applied was not experimental - correlational. To obtain information representative sample was collected through questionnaires with Likert scales for each variable, the study population was constituted by teachers of educational institutions of the RED No. 06 - UGELs 05 district of San Juan de Lurigancho, 2015 a total of 97 teachers; where a sample of 78 teachers is obtained. This sample is representative because it fits the size that is required, as is 80%, which is required for the work of the thesis.

Processed data is obtained that variable, called organizational climate, which involves: Communication, conflict and cooperation, institutional comfort, organizational structure, corporate identity, institutional innovation, institutional leadership, motivation, reward and remuneration and decision-making, said: out of 78 teachers surveyed, 11 (14.1%) "almost never" and 67 (85.9%) "sometimes" it is noted that the institutional climate in Educational Institutions RED N ° 06 - 05 district UGELs San Juan de Lurigancho, 2015, just as the social skills of 78 teachers surveyed, 3 (3.8%) "almost never" and 75 (96.2%) "sometimes" it is noted that, social skills Educational Institutions RED N ° 06 - 05 UGELs San Juan de Lurigancho, 2015, are among the evaluative scale of "poor" and "regular", which means that there are problems in the organizational climate and social skills.

Keywords: Organizational climate, social skills, assertive communication, decision making, motivation.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	xiv
2.1. Antecedentes	16
Antecedentes internacionales	16
Antecedentes nacionales	18
2.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
2.3. Justificación.....	42
Justificación metodológica	42
2.4. Problemas	43
2.5. Hipótesis.....	44
2.6. Objetivos	44
II. MARCO METODOLÓGICO	46
2.7. Variables	47
Variable (2) Gestión de las habilidades sociales	47
2.2. Operacionalización de variables.....	48
_ Expresar opiniones personales incluidas el desacuerdo	50
2.3. Metodología.....	51
Método de investigación	51
2.4. Tipo de estudio	52
2.5. Diseño de estudio.....	52
2.6. Población y Muestra	53
2.6.1. Población	53
2.6.2. Muestra	54
2.6.3. Muestreo:	56
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56

2.7.1. Técnicas	56
2.7.2. Instrumentos	56
2.8. Método de análisis de datos	56
III. RESULTADOS	59
3.1. Descripción de la variable 1: Clima organizacional	60
3.2. Descripción de la variable 2: Habilidades sociales	71
IV. DISCUSIÓN	86
V. CONCLUSIONES	93
.....	96
VI. RECOMENDACIONES	96
.....	99
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99
ANEXOS	104

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable Clima organizacional</i>	48
Tabla 2: <i>Escala valorativa para la variable clima organizacional</i>	49
Tabla 3: <i>Escala valorativa para las dimensiones comunicación, conflicto y cooperación, confort institucional, estructura organizacional, identidad institucional, innovación institucional, liderazgo institucional motivación, recompensa y remuneración y toma de decisiones</i>	
Tabla 4: <i>Operacionalización de la variable Gestión de Habilidades Sociales</i>	50
Tabla 5: <i>Escala valorativa para la variable Gestión de habilidades sociales</i>	50
Tabla 6: <i>Escala valorativa para las dimensiones Habilidades de interacción social y Habilidades para la solución de conflictos.</i>	51
Tabla 7: <i>Escala valorativa para las dimensiones Habilidades comunicativas y Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones.</i>	51
Tabla 8. <i>Población del estudio</i>	53
Tabla 9: <i>Muestra conglomerada del estudio</i>	55
Tabla 10. <i>Resumen del procesamiento de los casos de clima organizacional</i>	57
Tabla 11: <i>Estadísticos de fiabilidad de clima organizacional</i>	57
Tabla 12: <i>Resumen del procesamiento de los casos de V2: Gestión de habilidades sociales</i>	58
Tabla 13. <i>Estadísticos de fiabilidad de Gestión de habilidades sociales</i>	58
Tabla 14: <i>Frecuencias de Clima organizacional</i>	60
Tabla 15: <i>Frecuencias de comunicación</i>	61
Tabla 16: <i>Frecuencias de Conflicto y cooperación</i>	62
Tabla 17: <i>Frecuencias de confort institucional</i>	63
Tabla 18: <i>Frecuencias de la estructura organizacional</i>	64
Tabla 19: <i>Frecuencias de la identidad institucional</i>	65
Tabla 20: <i>Frecuencias de la innovación institucional</i>	66
Tabla 21: <i>Frecuencias del liderazgo institucional</i>	67
Tabla 22: <i>Frecuencias de la motivación</i>	68

Tabla 23: <i>Frecuencias de la recompensa y remuneración</i>	69
Tabla 24: <i>Frecuencias de la toma de decisiones</i>	70
Tabla 25: <i>Frecuencias de habilidades sociales</i>	71
Tabla 26: <i>Frecuencias de Habilidades de interacción social</i>	72
Tabla 27: <i>Frecuencias de Habilidades comunicativas</i>	73
Tabla 28: <i>Frecuencias de Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones</i>	74
Tabla 29: <i>Frecuencias de Habilidades para la solución de conflictos</i>	75
Tabla 30: <i>Correlación entre el clima organizacional y la gestión de habilidades sociales</i>	76
Tabla 31: <i>Correlación entre el clima organizacional y las Habilidades de interacción social</i>	78
Tabla 32: <i>Correlación entre el clima organizacional y las Habilidades comunicativas</i> ..	80
Tabla 33: <i>Correlación entre el clima organizacional y las Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones</i>	82
Tabla 34: <i>Correlación entre el clima organizacional y las Habilidades para la solución de conflictos</i>	84

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Enfoque del concepto de Clima Organizacional.....	22
<i>Figura 2:</i> Enfoque del concepto de clima organizacional	24
<i>Figura 3:</i> Clima organizacional	60
<i>Figura 4:</i> Comunicación	61
<i>Figura 5:</i> Conflicto y comunicación.....	62
<i>Figura 6:</i> Confort institucional.....	63
<i>Figura 7:</i> Estructura organizacional	64
<i>Figura 8:</i> Identidad institucional.....	65
<i>Figura 9:</i> Innovación institucional	66
<i>Figura 10:</i> Liderazgo institucional.....	67
<i>Figura 11:</i> Motivación	68
<i>Figura 12:</i> <i>Recompensa y remuneración</i>	69
<i>Figura 13:</i> Toma de decisiones	70
<i>Figura 14:</i> <i>Habilidades sociales</i>	71
<i>Figura 15:</i> Habilidades de interacción social	72
<i>Figura 16:</i> Habilidades comunicativas.....	73
<i>Figura 17:</i> Habilidades relacionadas con los sentimientos, emociones y opiniones	74
<i>Figura 18:</i> Habilidades para la solución de conflictos.....	75
<i>Figura 19:</i> Dispersión entre la V1 y V2	77
<i>Figura 20:</i> Dispersión entre la V1 y D1	79
<i>Figura 21:</i> Dispersión entre la V1 y D2.....	81
<i>Figura 22:</i> Dispersión entre la V1 y D3.....	83
<i>Figura 23:</i> Dispersión entre la V1 y D4.....	