



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Trabajo de Investigación para optar al título de Maestro en Administración de la Educación

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Dr. [Nombre del autor]

**ASESORES:**

Mg. [Nombre del asesor 1]  
Dr. [Nombre del asesor 2]

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de la Educación

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Investigación en el área de la educación

IM – IR

2020



## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi familia, especialmente a mi madre y a mi padre, por su apoyo y comprensión durante todo el proceso de esta investigación. También quiero agradecer a mis amigos por su apoyo y motivación. Finalmente, quiero agradecer a mi profesor de tesis, Dr. [Nombre], por su guía y orientación durante todo el proceso de esta investigación.





# ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<u>Gráfico 1. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 2. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 3. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 4. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 5. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 6. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 7. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 8. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 9. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 10. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 11. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 12. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 13. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 14. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 15. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 16. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 17. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 18. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 19. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11
<u>Gráfico 20. Evolución de la producción de leche en España (1980-2010)</u>	11

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como finalidad determinar el nivel de madurez organizacional en el colegio "Antonia Moreno de Cáceres de Ica". El coeficiente de madurez organizacional se determinó a través de un cuestionario de 100 ítems, el cual fue validado por expertos en el área de la gestión organizacional. Los resultados del estudio indican que el nivel de madurez organizacional del colegio es bajo, lo que se debe a la falta de planificación, organización y control de los recursos humanos, materiales y financieros. Se recomienda que el colegio implemente un sistema de gestión organizacional que permita mejorar su estructura, procesos y cultura organizacional.

**Palabras clave:** madurez organizacional, diagnóstico, gestión organizacional

## ABSTRACT

Abstract text consisting of multiple lines of placeholder text, likely representing the content of the abstract page.

Abstract text consisting of a single line of placeholder text, likely representing the author information or a specific detail.



# I. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como objetivo principal describir el proceso de desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos. Este proceso se divide en varias etapas, desde la definición de los requisitos hasta la implementación y el mantenimiento del sistema. En esta introducción se detallan los objetivos del proyecto, el alcance del mismo y los roles de los participantes involucrados.

El desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos es un proceso complejo que requiere la participación de diferentes actores, tanto internos como externos. Es importante definir claramente los roles y responsabilidades de cada uno de ellos para garantizar el éxito del proyecto. Este documento describe el rol de cada participante y cómo se relacionan entre sí durante el desarrollo del sistema.

El desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos es un proceso iterativo y colaborativo. Requiere la participación activa de todos los actores involucrados, desde el cliente hasta el equipo de desarrollo. Este documento describe el proceso de desarrollo del sistema, desde la definición de los requisitos hasta la implementación y el mantenimiento del mismo. Se detallan los roles de cada participante y cómo se relacionan entre sí durante el desarrollo del sistema.

El presente documento describe el proceso de desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos. Este proceso se divide en varias etapas, desde la definición de los requisitos hasta la implementación y el mantenimiento del sistema. En esta introducción se detallan los objetivos del proyecto, el alcance del mismo y los roles de los participantes involucrados.



El presente informe tiene como finalidad informar a la comunidad educativa sobre el desarrollo de las actividades realizadas durante el periodo comprendido entre el mes de agosto y el mes de octubre del presente año. En este sentido, se ha trabajado en el fortalecimiento de la gestión institucional, así como en la implementación de estrategias pedagógicas que permitan mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, se ha promovido la participación activa de los docentes y personal administrativo en el diseño y ejecución de los proyectos educativos.

En el ámbito de la gestión institucional, se ha trabajado en la actualización del Plan Educativo Institucional (PEI) y en la implementación de las acciones derivadas de este. Asimismo, se ha promovido la participación activa de la comunidad educativa en la toma de decisiones que afectan a la institución. En el ámbito pedagógico, se ha trabajado en la implementación de estrategias que permitan mejorar el aprendizaje de los estudiantes, así como en la promoción de la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, se ha promovido la formación continua del personal docente y administrativo.

En el ámbito de la gestión de recursos humanos, se ha trabajado en la promoción de la formación continua del personal docente y administrativo, así como en la implementación de estrategias que permitan mejorar el desempeño del personal. Asimismo, se ha promovido la participación activa del personal en la toma de decisiones que afectan a la institución.

organizacional en la I.E “Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la  
responsabilidad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje?  
organizacional en la I.E “Antonia Moreno de Cáceres de Ica? de acuerdo a los  
resultados obtenidos en el diagnóstico de la institución?  
organizacional en la I.E “Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la  
responsabilidad de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje?  
organizacional en la I.E “Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la entre  
las responsabilidades de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje?  
organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica?.



El presente estudio tiene como objetivo principal analizar la relación que existe entre habilidades directivas y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; entre los objetivos específicos que nos ayudarán a lograr lo general tenemos: 1) Analizar la relación entre las habilidades directivas y el clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 2) Analizar la relación entre las habilidades de comunicación interpersonal y el clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 3) Analizar la relación entre las habilidades de resolución de conflictos y el clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 4) Analizar la relación entre las habilidades de liderazgo pedagógico y el clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 5) Analizar la relación entre las habilidades de gestión del cambio y las transiciones y el clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica.

El presente estudio tiene como hipótesis principal que existe una relación directa entre habilidades directivas y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; Además, dentro de las hipótesis específicas tenemos: 1) Existe relación directa entre habilidades para la gestión de equipos y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 2) Existe relación directa entre Habilidades para la comunicación interpersonal y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 3) Existe relación directa entre Habilidades para la resolución de conflictos y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 4) Existe relación directa entre habilidades para el liderazgo pedagógico y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica; 5) Existe relación directa entre habilidades para gestionar el cambio y las transiciones y clima organizacional en la institución educativa “Antonia Moreno de Cáceres de Ica.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de tesis tiene como objetivo principal analizar el rol del Estado en el desarrollo económico de los países en desarrollo, considerando los aspectos teóricos y empíricos.

En primer lugar, se revisa la literatura teórica sobre el rol del Estado en el desarrollo económico. Se discuten los argumentos a favor y en contra de la intervención estatal, así como los modelos de desarrollo que han sido propuestos. Se analizan los efectos de las políticas económicas y sociales implementadas por los gobiernos de los países en desarrollo, considerando los aspectos de crecimiento, equidad y sostenibilidad. Se discuten los factores que influyen en el desempeño económico de los países en desarrollo, como la calidad institucional, la corrupción y el acceso a los recursos financieros.

En segundo lugar, se presenta un análisis empírico del rol del Estado en el desarrollo económico de los países en desarrollo. Se utilizan datos de panel para analizar el impacto de las políticas económicas y sociales implementadas por los gobiernos de los países en desarrollo en el crecimiento económico, la equidad y la sostenibilidad. Se discuten los resultados de los análisis empíricos y se comparan con los resultados de la literatura teórica.

En tercer lugar, se discuten las conclusiones del trabajo y se proponen algunas recomendaciones para mejorar el rol del Estado en el desarrollo económico de los países en desarrollo. Se discuten las implicaciones de los resultados de los análisis empíricos para la formulación de políticas económicas y sociales. Se discuten las limitaciones del trabajo y se proponen algunas líneas de investigación futura.





















□ 1999 年 12 月 29 日，国务院颁布了《全国中小企业股份转让系统暂行管理办法》（以下简称《办法》），这是我国第一部专门针对非上市公众公司股权转让的行政法规。《办法》的颁布实施，标志着我国非上市公众公司股权转让开始步入法治化轨道。《办法》对非上市公众公司股权转让的条件、程序、信息披露等方面作出了明确规定，为投资者参与非上市公众公司股权转让提供了法律依据。《办法》的颁布实施，对于规范非上市公众公司股权转让行为，保护投资者合法权益，促进非上市公众公司健康发展具有重要意义。

□ 2006 年 1 月 1 日起施行的《公司法》对非上市公众公司股权转让作出了规定。《公司法》规定，非上市公众公司股权转让应当符合下列条件：（一）依法设立的非上市公众公司；（二）股权转让行为符合公司章程的规定；（三）股权转让行为符合《公司法》关于股权转让的其他规定。《公司法》的颁布实施，为非上市公众公司股权转让提供了法律依据。《公司法》的颁布实施，对于规范非上市公众公司股权转让行为，保护投资者合法权益，促进非上市公众公司健康发展具有重要意义。

□ 2013 年 12 月 28 日，第十二届全国人民代表大会常务委员会第六次会议通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国公司法〉的决定》。《决定》对《公司法》进行了修改，其中涉及非上市公众公司股权转让的内容。《决定》的颁布实施，进一步完善了非上市公众公司股权转让的法律制度。《决定》的颁布实施，对于规范非上市公众公司股权转让行为，保护投资者合法权益，促进非上市公众公司健康发展具有重要意义。

□ 2014 年 6 月 30 日，第十二届全国人民代表大会常务委员会第九次会议通过了《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国公司法〉的决定》。《决定》对《公司法》进行了修改，其中涉及非上市公众公司股权转让的内容。《决定》的颁布实施，进一步完善了非上市公众公司股权转让的法律制度。《决定》的颁布实施，对于规范非上市公众公司股权转让行为，保护投资者合法权益，促进非上市公众公司健康发展具有重要意义。













### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

Este estudio es un estudio cuantitativo descriptivo que busca determinar el nivel de satisfacción de los usuarios con el servicio de atención al cliente de la empresa X. El estudio se realizó a través de una encuesta en línea que se aplicó a una muestra aleatoria de 100 usuarios. Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y de inferencia para determinar si hay una diferencia significativa en el nivel de satisfacción entre los usuarios que utilizan el servicio de atención al cliente y los que no lo utilizan.

El estudio se realizó en un periodo de tres meses, desde el mes de enero hasta el mes de marzo. La encuesta se aplicó a través de una plataforma en línea que permitió a los usuarios responder de manera anónima y segura. Los datos se analizaron utilizando el software SPSS para Windows. Los resultados se presentan en forma de gráficos y tablas de frecuencias. El estudio tiene un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables de este estudio son: el nivel de satisfacción del usuario con el servicio de atención al cliente y el uso del servicio de atención al cliente. El nivel de satisfacción se operacionalizó a través de una escala de Likert de cinco puntos, donde 1 representa "muy insatisfecho" y 5 representa "muy satisfecho". El uso del servicio de atención al cliente se operacionalizó a través de una variable dicotómica, donde 0 representa "no utiliza el servicio" y 1 representa "utiliza el servicio".

Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y de inferencia. Se utilizó el test de chi-cuadrado para determinar si hay una diferencia significativa en el nivel de satisfacción entre los usuarios que utilizan el servicio de atención al cliente y los que no lo utilizan. Los resultados se presentan en forma de gráficos y tablas de frecuencias. El estudio tiene un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Este estudio es un estudio cuantitativo descriptivo que busca determinar el nivel de satisfacción de los usuarios con el servicio de atención al cliente de la empresa X. El estudio se realizó a través de una encuesta en línea que se aplicó a una muestra aleatoria de 100 usuarios. Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas y de inferencia para determinar si hay una diferencia significativa en el nivel de satisfacción entre los usuarios que utilizan el servicio de atención al cliente y los que no lo utilizan.

El estudio de la población de un país se realiza a través de un censo de la población que se realiza una vez cada diez años. Este censo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

La población de un país es el conjunto de personas que residen en su territorio. Esta población se divide en diferentes grupos según su edad, sexo, nivel de educación, etc. El estudio de la población se realiza a través de un censo de la población que se realiza una vez cada diez años. Este censo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

#### 3.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de la población que se estudia para inferir las características de la población completa. El estudio de la muestra se realiza a través de un muestreo que se realiza una vez cada diez años. Este muestreo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

#### 3.3.3 Muestreo

El muestreo es el proceso de selección de una muestra representativa de la población. Este proceso se realiza a través de diferentes métodos de muestreo que se describen a continuación. El muestreo puede ser aleatorio simple, aleatorio estratificado, por conglomerados, etc. El estudio de la muestra se realiza a través de un muestreo que se realiza una vez cada diez años. Este muestreo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

El estudio de la muestra se realiza a través de un muestreo que se realiza una vez cada diez años. Este muestreo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

El estudio de la muestra se realiza a través de un muestreo que se realiza una vez cada diez años. Este muestreo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

### 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos es el conjunto de procedimientos que se utilizan para obtener información sobre la población. Estos procedimientos se describen a continuación. El estudio de la muestra se realiza a través de un muestreo que se realiza una vez cada diez años. Este muestreo proporciona información sobre el número de habitantes, su distribución geográfica, su nivel de educación, su nivel de ingresos, etc. Esta información es fundamental para la planificación económica y social del país.

Los métodos de recolección de datos que se han utilizado en este estudio se describen a continuación. El primer método de recolección de datos es el cuestionario. Este método se utilizó para obtener información sobre las características demográficas de los participantes, así como sobre sus hábitos de consumo de alcohol y sus actitudes hacia el alcoholismo. El segundo método de recolección de datos es la entrevista en profundidad. Este método se utilizó para obtener información detallada sobre las experiencias de los participantes con el alcoholismo y sus actitudes hacia el alcoholismo. El tercer método de recolección de datos es el análisis de contenido. Este método se utilizó para analizar el contenido de las entrevistas en profundidad y los cuestionarios.

### 3.5 Procedimientos

El estudio se realizó en un laboratorio de psicología de la Universidad de [Nombre de la Universidad]. Los participantes fueron reclutados a través de anuncios en los medios de comunicación y en redes sociales. Los participantes fueron informados de los objetivos del estudio y de los procedimientos que se utilizarían. Los participantes fueron asignados a uno de los dos grupos de estudio: el grupo de control y el grupo de intervención. El grupo de control recibió un cuestionario y una entrevista en profundidad. El grupo de intervención recibió un cuestionario, una entrevista en profundidad y un programa de intervención. El programa de intervención consistió en una serie de sesiones de grupo que se realizaron durante un período de ocho semanas. Los procedimientos de recolección de datos se describen a continuación.

### 3.6 Método de análisis de datos

Los datos se analizaron utilizando el software estadístico SPSS. Se utilizaron pruebas de chi-cuadrado para analizar las diferencias entre los grupos de estudio. Se utilizaron pruebas de t de Student para analizar las diferencias entre los grupos de estudio en las puntuaciones de las escalas de actitud hacia el alcoholismo. Se utilizaron pruebas de correlación de Spearman para analizar las relaciones entre las puntuaciones de las escalas de actitud hacia el alcoholismo y las puntuaciones de las escalas de consumo de alcohol. Se utilizaron pruebas de correlación de Pearson para analizar las relaciones entre las puntuaciones de las escalas de actitud hacia el alcoholismo y las puntuaciones de las escalas de consumo de alcohol. Se utilizaron pruebas de correlación de Spearman para analizar las relaciones entre las puntuaciones de las escalas de actitud hacia el alcoholismo y las puntuaciones de las escalas de consumo de alcohol.

### 3.7 Aspectos éticos

Este estudio fue aprobado por el Comité Ético de Investigación de la Universidad de [Nombre de la Universidad]. Los participantes dieron su consentimiento informado antes de participar en el estudio. Los participantes fueron informados de los riesgos y beneficios del estudio. Los participantes fueron informados de que su participación en el estudio era voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Los participantes fueron informados de que sus datos serían mantenidos en confidencialidad y que no se compartirían con terceros.



000 0r0r 0 000 0000d0000000000 0000 d0 0r000r00r 00 0r0000d0d00d00 000  
00 000000 0000r r000000 000 0000d000 0 0000000 000 d00000000000r00d0 000  
r000000d00 0000 00 r000000 000d0 00 r000d0d 0000r00d0 0000r000 00000  
000 0000 00 r000000r000 000 d0r000000 d0 0000r 00 r000r00000r  
0d0000d00 0000 00 0000r0 00000 00000d0 00 00 0r00 000r0000 00 00  
00000000 d000000d000 d0 000 00r0 00 000000 000 0000 00 00000d0r0 000  
000r000 00r0 r000r0 0000r000 000000 00 0000000000 d0 0000000000  
00 0r000000000000







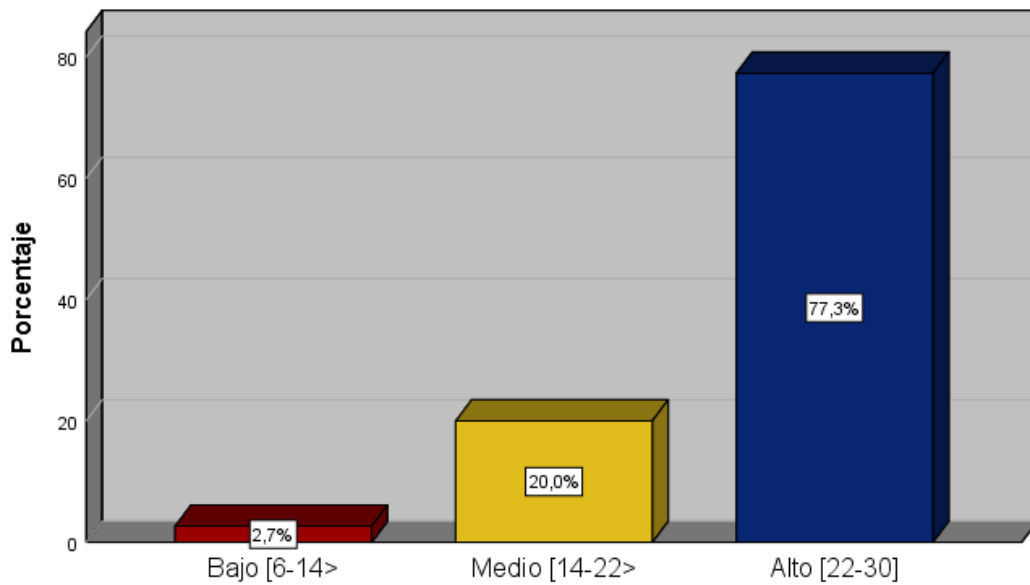
**Tabla 4**

*Habilidades para la negociación y resolución de conflictos*

		Grado de habilidad	Grado de habilidad
Medio	Baja	1	2
	Medio	2	3
	Alto	3	4
	Muy Alto	4	5

**Figura 4**

*Habilidades para la negociación y resolución de conflictos*



**D3: Habilidades para la negociación y resolución de conflictos**

**Interpretación:** Los resultados indican que el 77,3% de los participantes posee un nivel alto de habilidades para la negociación y resolución de conflictos, lo que sugiere un alto grado de competencia en esta área. El 20,0% de los participantes posee un nivel medio, mientras que solo el 2,7% posee un nivel bajo. Esto refleja una fuerte concentración de habilidades en el nivel alto, lo cual puede ser un indicador positivo de la efectividad de los programas de formación o de las características de la muestra estudiada.



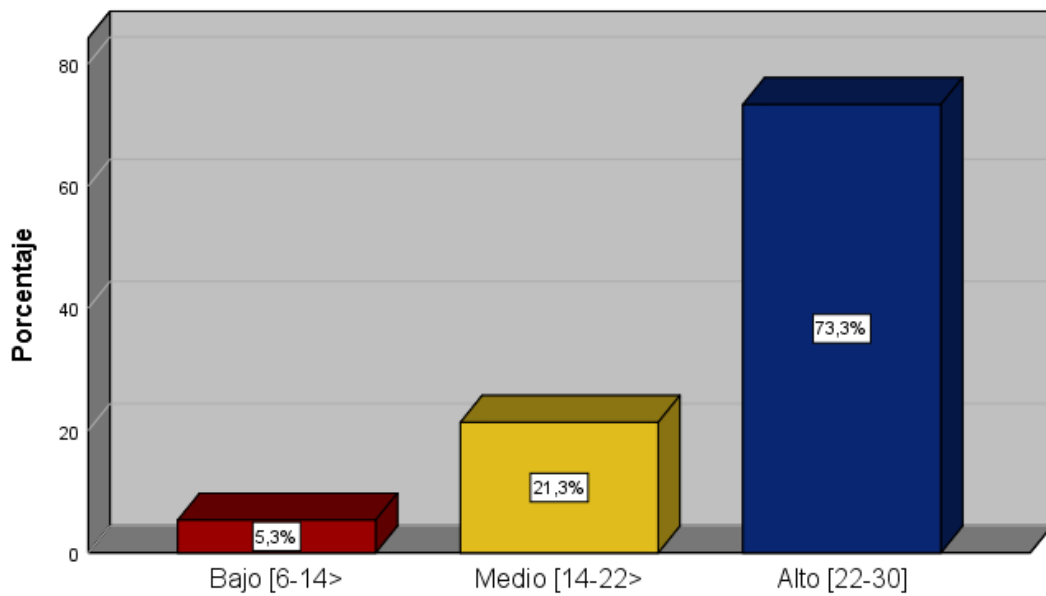
**Tabla 6**

*Habilidades para gestionar el cambio y las transiciones*

		Grupos	Grupos
Medio	Grupos	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos	Grupos

**Figura 6**

*Habilidades para gestionar el cambio y las transiciones*



**D5: Habilidades para gestionar el cambio y las transiciones**

**Interpretación:** Los resultados muestran que el 73,3% de los participantes posee un nivel alto de habilidades para gestionar el cambio y las transiciones, lo que indica una fuerte capacidad para afrontar situaciones de cambio. El 21,3% posee un nivel medio, y el 5,3% un nivel bajo. Estos datos sugieren que la mayoría de la muestra está bien equipada para manejar transiciones, aunque podría haber un espacio para mejorar las habilidades de los grupos con niveles medio y bajo.

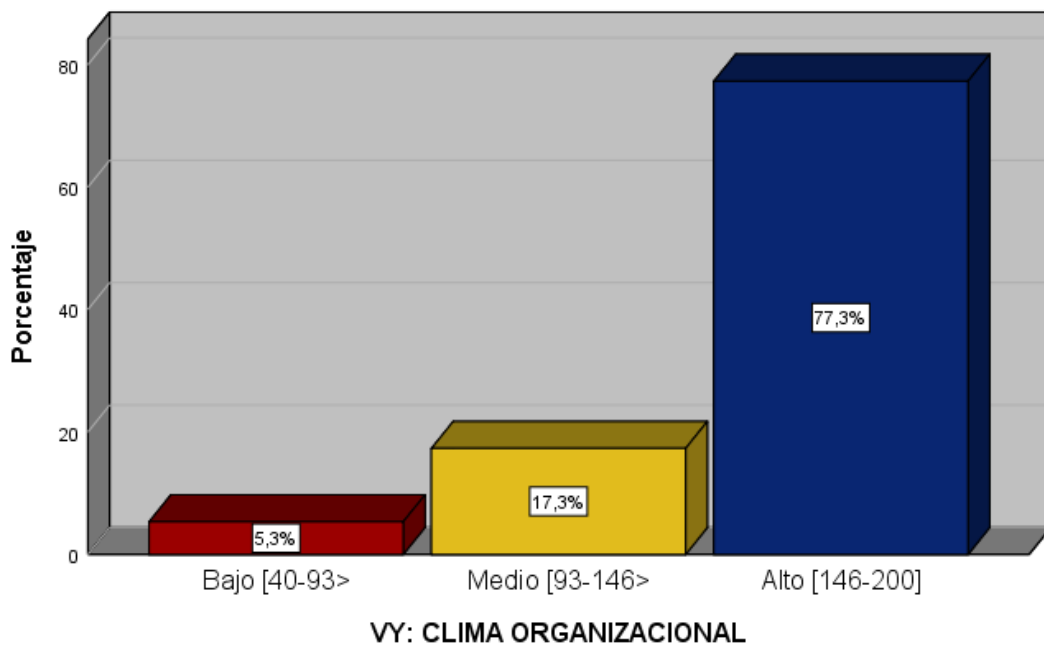
**Tabla 7**

*Clima organizacional*

		○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○	○ ○ ○
○ ○ ○ ○ ○	Medio ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○	○ ○ ○ ○
	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	○ ○	○ ○ ○ ○
	○ ○ ○ ○ ○	○ ○	○ ○ ○ ○ ○

**Figura 7**

*Clima organizacional*



**Interpretación:** Los resultados demuestran que el clima organizacional percibido por los colaboradores es predominantemente alto (77,3%), lo que indica un ambiente de trabajo positivo y favorable. El nivel medio (17,3%) y bajo (5,3%) representan una minoría de la muestra, sugiriendo que la mayoría de los empleados perciben un entorno laboral que promueve la productividad y el bienestar.

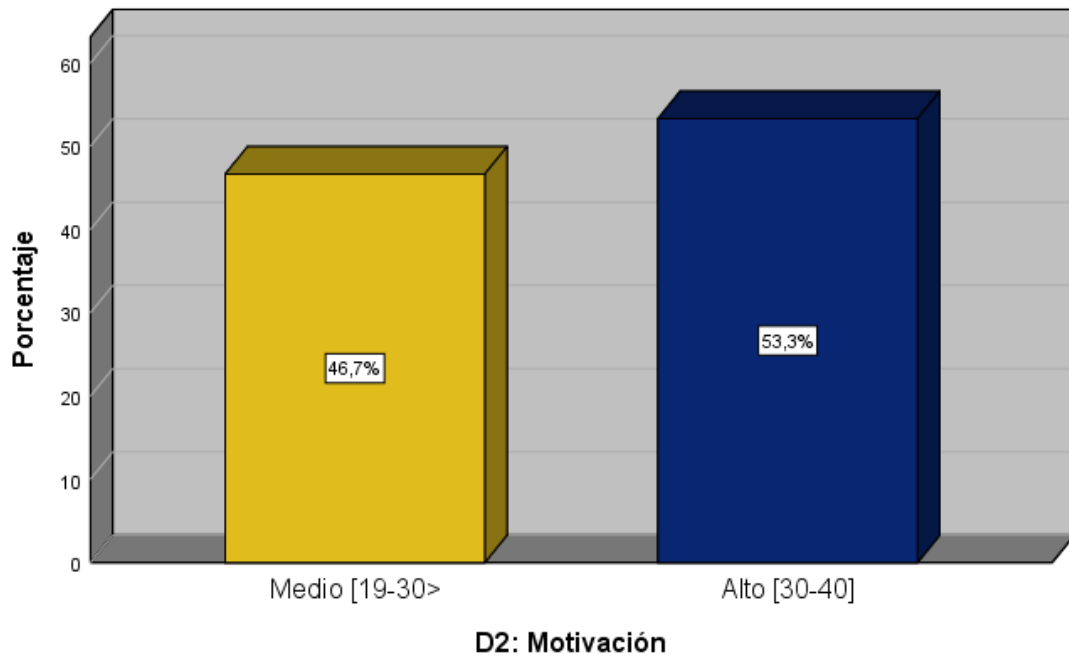




**Tabla 9**  
*Motivación*

	Medio [19-30>	Alto [30-40]
Medio [19-30>	10	10
Baja [1-3]	10	10
Alta [4-7]	10	10

**Figura 9**  
*Motivación*



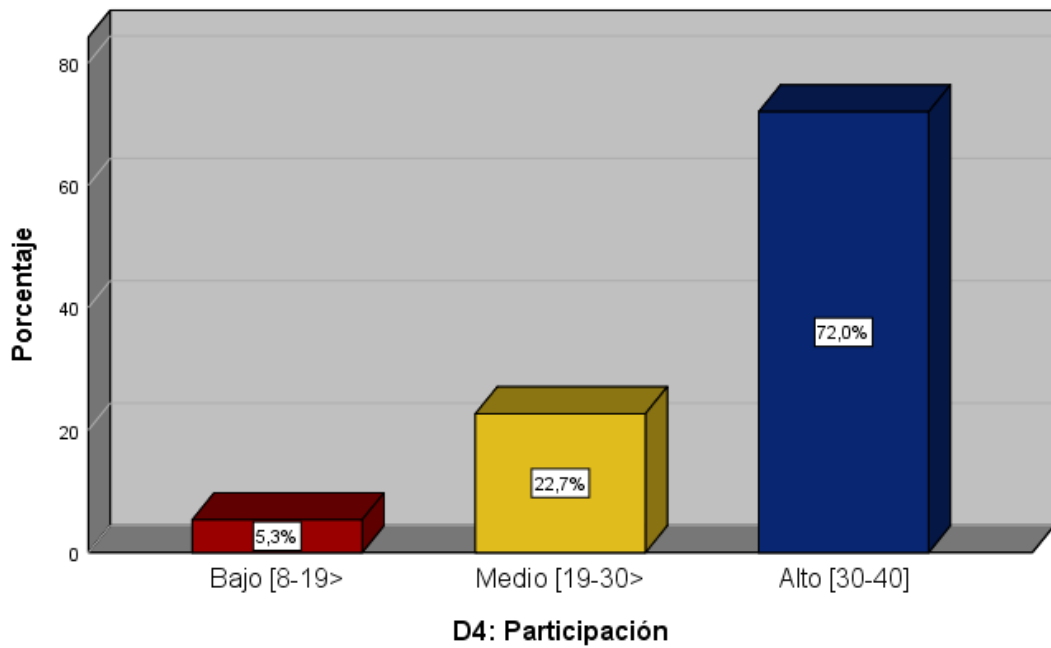
D



**Tabla 11**  
*Participación*

	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos
	Medio	Grupos
	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos

**Figura 11**  
*Participación*



El presente informe de resultados de la investigación, se ha elaborado con el fin de proporcionar información sobre el nivel de participación de los grupos de trabajo en el proceso de mejora continua de la organización. Los datos obtenidos muestran que el 72,0% de los grupos de trabajo participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un alto nivel de compromiso y participación. Este resultado es positivo y refleja el interés de los grupos de trabajo en contribuir al desarrollo de la organización. Sin embargo, también se observó que el 22,7% de los grupos de trabajo participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un nivel de participación moderado. Finalmente, el 5,3% de los grupos de trabajo no participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un nivel de participación bajo. Estos resultados sugieren que se deben implementar estrategias para aumentar el nivel de participación de los grupos de trabajo que no participan en el proceso de mejora continua, así como de aquellos que participan en un nivel moderado. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de capacitación, la asignación de roles y responsabilidades, y la promoción de la comunicación y el trabajo en equipo. En conclusión, el presente informe de resultados de la investigación proporciona información valiosa sobre el nivel de participación de los grupos de trabajo en el proceso de mejora continua de la organización. Los datos obtenidos muestran que el 72,0% de los grupos de trabajo participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un alto nivel de compromiso y participación. Este resultado es positivo y refleja el interés de los grupos de trabajo en contribuir al desarrollo de la organización. Sin embargo, también se observó que el 22,7% de los grupos de trabajo participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un nivel de participación moderado. Finalmente, el 5,3% de los grupos de trabajo no participan en el proceso de mejora continua, lo que indica un nivel de participación bajo. Estos resultados sugieren que se deben implementar estrategias para aumentar el nivel de participación de los grupos de trabajo que no participan en el proceso de mejora continua, así como de aquellos que participan en un nivel moderado. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de capacitación, la asignación de roles y responsabilidades, y la promoción de la comunicación y el trabajo en equipo.



## PRUEBA DE HIPOTESIS

### Hipótesis General:

Se espera que exista una relación positiva y significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional en las empresas de la zona de estudio.

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar si existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional en las empresas de la zona de estudio. Para ello se realizó un análisis de correlación entre las variables de estudio. Los resultados del análisis indican que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional. Esto significa que a medida que las habilidades directivas de los líderes aumentan, el clima organizacional también mejora. Este hallazgo es importante porque sugiere que las habilidades directivas juegan un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo. Por lo tanto, se recomienda que las empresas inviertan en la formación y desarrollo de sus líderes para mejorar su desempeño y el bienestar de sus empleados.

**Tabla 13**

*Correlación entre habilidades directivas y el clima organizacional*

		Habilidades Directivas	Clima Organizacional
Rendimiento	Habilidades Directivas	0,75**	0,65**
	Clima Organizacional	0,65**	0,75**
Clima Organizacional	Habilidades Directivas	0,65**	0,75**
	Clima Organizacional	0,75**	0,65**

### Conclusión:

Los resultados del estudio confirman la hipótesis general, mostrando una relación positiva y significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional. Esto indica que los líderes con mayores habilidades directivas tienden a crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Por lo tanto, se recomienda que las empresas inviertan en la formación y desarrollo de sus líderes para mejorar su desempeño y el bienestar de sus empleados. Este hallazgo es importante porque sugiere que las habilidades directivas juegan un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo positivo y productivo. Por lo tanto, se recomienda que las empresas inviertan en la formación y desarrollo de sus líderes para mejorar su desempeño y el bienestar de sus empleados.

**Hipótesis específica 1:**

El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los equipos de trabajo.

El presente estudio tiene como propósito determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño de los equipos de trabajo en una organización. Para ello se realizó una investigación cuantitativa de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario a 100 empleados de una organización para medir el clima organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo. Esto indica que un clima organizacional positivo tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los equipos de trabajo.

**Tabla 14**

*Correlación entre habilidades para la gestión de equipos y el clima organizacional*

		Desempeño de los equipos de trabajo	
		Medio	Alto
Clima organizacional	Medio	0,35**	0,45**
	Alto	0,45**	0,55**
Habilidades para la gestión de equipos	Medio	0,35**	0,45**
	Alto	0,45**	0,55**

**Conclusión:**

Los resultados de la investigación indican que el clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los equipos de trabajo. Esto se debe a que un clima organizacional positivo favorece la comunicación, la colaboración y la motivación de los miembros del equipo, lo que a su vez mejora su desempeño. Por lo tanto, es importante que las organizaciones trabajen en mejorar su clima organizacional para optimizar el desempeño de sus equipos de trabajo.

de los resultados de los análisis de correlación se puede observar que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades de comunicación interpersonal asertiva y el clima organizacional.

**Hipótesis específica 2:**

Se espera que las habilidades de comunicación interpersonal asertiva estén positivamente relacionadas con el clima organizacional.

Los resultados de los análisis de correlación muestran que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades de comunicación interpersonal asertiva y el clima organizacional. Esto indica que a medida que las habilidades de comunicación interpersonal asertiva aumentan, el clima organizacional también tiende a mejorar. Este hallazgo respalda la hipótesis específica 2 planteada anteriormente.

**Tabla 15**

*Correlación entre habilidades para la comunicación interpersonal asertiva y el clima organizacional*

		Deseo de cambio en el clima organizacional	
		Medio	Alto
Deseo de cambio en el clima organizacional	Medio	0,32**	0,32**
	Alto	0,32**	0,32**
Clima organizacional	Medio	0,32**	0,32**
	Alto	0,32**	0,32**

**Conclusión:**

Los resultados de los análisis de correlación muestran que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades de comunicación interpersonal asertiva y el clima organizacional. Este hallazgo respalda la hipótesis específica 2 planteada anteriormente.



El presente estudio se centra en analizar la relación entre las habilidades para la negociación y resolución de conflictos y el clima organizacional. Se plantea la hipótesis de que las habilidades de negociación y resolución de conflictos influyen positivamente en el clima organizacional. Para ello, se diseñó un cuestionario que mide estas habilidades y el clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva entre ambas variables, lo que respalda la hipótesis planteada. Este estudio contribuye a comprender mejor cómo las habilidades de negociación y resolución de conflictos pueden mejorar el clima organizacional y, por lo tanto, el desempeño de una organización.

**Hipótesis específica 3:**

Las habilidades de negociación y resolución de conflictos influyen positivamente en el clima organizacional.

El presente estudio se centra en analizar la relación entre las habilidades para la negociación y resolución de conflictos y el clima organizacional. Se plantea la hipótesis de que las habilidades de negociación y resolución de conflictos influyen positivamente en el clima organizacional. Para ello, se diseñó un cuestionario que mide estas habilidades y el clima organizacional. Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva entre ambas variables, lo que respalda la hipótesis planteada. Este estudio contribuye a comprender mejor cómo las habilidades de negociación y resolución de conflictos pueden mejorar el clima organizacional y, por lo tanto, el desempeño de una organización.

**Tabla 16**

*Correlación entre habilidades para la negociación y resolución de conflictos y el clima organizacional*

		Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos		Clima organizacional	
		Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos		Clima organizacional	
Relación entre	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	Clima organizacional	0,45**	0,45**	0,45**
	Clima organizacional	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	0,45**	0,45**	0,45**
	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	Clima organizacional	0,45**	0,45**	0,45**
	Clima organizacional	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	0,45**	0,45**	0,45**
	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	Clima organizacional	0,45**	0,45**	0,45**
	Clima organizacional	Deseño de cuestionario de habilidades de negociación y resolución de conflictos	0,45**	0,45**	0,45**

### E. Conclusión:

El estudio de la conducta de los consumidores en el mercado de productos de consumo masivo, es un tema de gran importancia para las empresas que operan en este sector. La comprensión de los factores que influyen en las decisiones de compra de los consumidores, permite a las empresas diseñar estrategias de marketing más efectivas y mejorar su competitividad en el mercado. Este estudio se centra en analizar el comportamiento de los consumidores en el mercado de productos de consumo masivo, considerando aspectos como la percepción de los productos, la influencia de los factores socioeconómicos y culturales, y el impacto de las estrategias de marketing en las decisiones de compra. Los resultados de este estudio pueden ser utilizados por las empresas para tomar decisiones más informadas y mejorar su desempeño en el mercado.

### Hipótesis específica 4:

El nivel de ingresos de los consumidores influye directamente en su percepción de los productos de consumo masivo.

Respecto a la hipótesis específica 4, se espera que exista una relación positiva entre el nivel de ingresos de los consumidores y su percepción de los productos de consumo masivo. Es decir, se espera que los consumidores con mayores ingresos perciban los productos de consumo masivo de manera más favorable que los consumidores con menores ingresos. Esto se debe a que los consumidores con mayores ingresos tienen mayor capacidad adquisitiva y, por lo tanto, pueden valorar más los productos de consumo masivo. Además, los consumidores con mayores ingresos suelen tener mayor conocimiento y experiencia en el uso de los productos de consumo masivo, lo que puede influir en su percepción de los mismos. Por lo tanto, se espera que los resultados de este estudio confirmen la hipótesis específica 4.

**Tabla 17**

*Correlación entre habilidades para el liderazgo pedagógico y el clima organizacional.*

		Dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico	Clima organizacional
Rendimiento académico	Dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico	0,312*	0,285*
	Clima organizacional	0,285*	0,212*
		0,212*	0,189*
		0,189*	0,165*
		0,165*	0,142*
		0,142*	0,119*

**Conclusión:**

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre el dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico y el clima organizacional. Esto indica que a mayor dominio de estas habilidades, se genera un clima organizacional más favorable. Asimismo, se observó que el clima organizacional también influye positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, aunque la fuerza de esta relación es menor que la del liderazgo pedagógico.

**Hipótesis específica 5:**

El dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico influye positivamente en el clima organizacional.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre el dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico y el clima organizacional. Esto indica que a mayor dominio de estas habilidades, se genera un clima organizacional más favorable. Asimismo, se observó que el clima organizacional también influye positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes, aunque la fuerza de esta relación es menor que la del liderazgo pedagógico.

El estudio de las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones y el clima organizacional

**Tabla 18**

*Correlación entre habilidades para gestionar el cambio y las transiciones y el clima organizacional.*

		Deseo de cambio organizacional		Clima organizacional	
		Deseo de cambio organizacional		Clima organizacional	
Relación organizacional	Deseo de cambio organizacional	0,45***	0,35**	0,35**	0,35**
	Clima organizacional	0,35**	0,35**	0,35**	0,35**
	Deseo de cambio organizacional	0,45***	0,35**	0,35**	0,35**
	Clima organizacional	0,35**	0,35**	0,35**	0,35**
	Deseo de cambio organizacional	0,45***	0,35**	0,35**	0,35**
	Clima organizacional	0,35**	0,35**	0,35**	0,35**

**A. Conclusión:**

El estudio de las habilidades para gestionar el cambio y las transiciones y el clima organizacional

## V. DISCUSSION

The first part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the solutions of the system (1.1) for large values of the parameter  $\epsilon$ . It is shown that the solutions exhibit a boundary layer near the inlet  $x=0$  and a boundary layer near the outlet  $x=L$ . The asymptotic expansion of the solutions is obtained by matching the inner and outer solutions. The leading order term of the expansion is the solution of the steady-state problem, which is a linear system of ordinary differential equations. The boundary layers are characterized by the presence of a small parameter  $\epsilon$  in the highest order derivative term of the equations. The asymptotic expansion is valid in the interior of the domain, away from the boundaries. The boundary layers are studied separately in the next part of the discussion.

The second part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the solutions of the system (1.1) for small values of the parameter  $\epsilon$ . It is shown that the solutions exhibit a boundary layer near the inlet  $x=0$  and a boundary layer near the outlet  $x=L$ . The asymptotic expansion of the solutions is obtained by matching the inner and outer solutions. The leading order term of the expansion is the solution of the steady-state problem, which is a linear system of ordinary differential equations. The boundary layers are characterized by the presence of a small parameter  $\epsilon$  in the highest order derivative term of the equations. The asymptotic expansion is valid in the interior of the domain, away from the boundaries. The boundary layers are studied separately in the next part of the discussion.

The third part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the solutions of the system (1.1) for large values of the parameter  $\epsilon$ . It is shown that the solutions exhibit a boundary layer near the inlet  $x=0$  and a boundary layer near the outlet  $x=L$ . The asymptotic expansion of the solutions is obtained by matching the inner and outer solutions. The leading order term of the expansion is the solution of the steady-state problem, which is a linear system of ordinary differential equations. The boundary layers are characterized by the presence of a small parameter  $\epsilon$  in the highest order derivative term of the equations. The asymptotic expansion is valid in the interior of the domain, away from the boundaries. The boundary layers are studied separately in the next part of the discussion.









El estudio de los factores que influyen en la gestión del cambio organizacional es un tema de gran importancia en la actualidad, ya que las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a un entorno en constante evolución.

El objetivo principal de este estudio es analizar los factores que influyen en la gestión del cambio organizacional, así como el impacto de estos factores en el éxito de las organizaciones. Para ello se ha realizado un análisis de los factores que influyen en la gestión del cambio organizacional, así como el impacto de estos factores en el éxito de las organizaciones.

Los resultados del estudio indican que existen diferencias significativas ( $p < 0.01$ ) y positivas ( $\rho = 0.829$ ) entre la gestión del cambio organizacional y el éxito de las organizaciones. Esto sugiere que una buena gestión del cambio organizacional puede contribuir al éxito de las organizaciones. Los resultados del estudio indican que existen diferencias significativas ( $p < 0.01$ ) y positivas ( $\rho = 0.829$ ) entre la gestión del cambio organizacional y el éxito de las organizaciones. Esto sugiere que una buena gestión del cambio organizacional puede contribuir al éxito de las organizaciones.

Los resultados del estudio indican que existen diferencias significativas ( $p < 0.01$ ) y positivas ( $\rho = 0.829$ ) entre la gestión del cambio organizacional y el éxito de las organizaciones. Esto sugiere que una buena gestión del cambio organizacional puede contribuir al éxito de las organizaciones. Los resultados del estudio indican que existen diferencias significativas ( $p < 0.01$ ) y positivas ( $\rho = 0.829$ ) entre la gestión del cambio organizacional y el éxito de las organizaciones. Esto sugiere que una buena gestión del cambio organizacional puede contribuir al éxito de las organizaciones.





## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Física en el colegio "Comercio" es positivo y significativo, lo que indica que los estudiantes que obtienen buenos resultados en una de estas asignaturas también tienden a obtener buenos resultados en la otra. Este resultado sugiere que existe una relación positiva entre el desempeño en estas dos disciplinas científicas.

**Segunda.** El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Física en el colegio "Comercio" es positivo y significativo, lo que indica que los estudiantes que obtienen buenos resultados en una de estas asignaturas también tienden a obtener buenos resultados en la otra. Este resultado sugiere que existe una relación positiva entre el desempeño en estas dos disciplinas científicas.

**Tercera.** De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, se concluye que el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Física en el colegio "Comercio" es positivo y significativo, lo que indica que los estudiantes que obtienen buenos resultados en una de estas asignaturas también tienden a obtener buenos resultados en la otra.

**Cuarta.** El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Física en el colegio "AMC" es positivo y significativo, lo que indica que los estudiantes que obtienen buenos resultados en una de estas asignaturas también tienden a obtener buenos resultados en la otra. Este resultado sugiere que existe una relación positiva entre el desempeño en estas dos disciplinas científicas.

**Quinta.** El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Matemáticas y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de Física en el colegio "AMC" es positivo y significativo, lo que indica que los estudiantes que obtienen buenos resultados en una de estas asignaturas también tienden a obtener buenos resultados en la otra. Este resultado sugiere que existe una relación positiva entre el desempeño en estas dos disciplinas científicas.

**Sexta.** De modo que se o Estado não cumprir com as obrigações assumidas, a responsabilidade é do Estado, não do cidadão. O Estado é o responsável por garantir a segurança jurídica e a estabilidade econômica, e não o contrário. O cidadão não pode ser responsabilizado por decisões tomadas pelo Estado, especialmente quando estas decisões são tomadas em nome do interesse público. A responsabilidade é do Estado, não do cidadão.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** El presente informe del MDD es un informe preliminar y constituye un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal. El presente informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal.

**Segunda.** Este informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal. El presente informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal.

**Tercera.** Este informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal. El presente informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal.

**Cuarta:** Este informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal. El presente informe es un resumen de los datos de los documentos de referencia de los que se ha extraído la información. El presente informe no constituye un informe de investigación y no debe ser utilizado como tal.



## REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2012). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2013). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2014). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2015). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2016). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2017). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2018). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2019). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2020). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2021). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2022). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2023). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2024). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)
- Alvarado, M. (2025). *El liderazgo en la gestión educativa*. Tarma: Universidad Nacional de Tarma. [http://repositorio.u.nata.edu.pe/handle/documento/1000](#)



El presente artículo de investigación se titula "Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (Faceac) de la UNPRG". Este artículo de investigación se publicó en la revista *Omnia*, 22(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Habilidades Directivas y Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (Faceac) de la UNPRG". Este artículo de investigación se publicó en la revista *Omnia*, 22(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Educational research review, 27(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Revista Venezolana De Gerencia, 26(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Av. psicol., 23(1), 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa 'Coronel José Gálvez' Comas. 2018. [Ver artículo completo](#)

El presente artículo de investigación se titula "Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa 'Coronel José Gálvez' Comas. 2018. [Ver artículo completo](#)

[REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
**Visión de futuro, 21** [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 in principals' leadership practices towards parental involvement. *International Journal of Educational Management*, 3 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
**SCIENDO, 26** [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]









## **ANEXO**

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>El presente estudio se centra en el análisis de la percepción de los estudiantes de la Universidad de Cuenca sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el ámbito académico.</p>	<p>La percepción se refiere a la forma en que los individuos interpretan y dan sentido a los estímulos que los rodean. En este contexto, se trata de la opinión o juicio que los estudiantes tienen sobre el uso de las TIC en su vida académica.</p>	<p>Se operacionalizó la percepción de los estudiantes de la Universidad de Cuenca sobre el uso de las TIC en el ámbito académico a través de un cuestionario que evalúa su nivel de acuerdo con una serie de afirmaciones relacionadas con el uso de las TIC en el aula y en el aprendizaje.</p>	<p>La dimensión de la percepción de los estudiantes de la Universidad de Cuenca sobre el uso de las TIC en el ámbito académico se refiere a la forma en que los estudiantes perciben el uso de las TIC en su vida académica.</p>	<p>Motivación por el uso de las TIC</p>	<p>Se utilizó una escala de medición de tipo Likert, con una escala de cinco puntos que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de acuerdo).</p>
				<p>Facilidad de uso de las TIC</p>	
				<p>Uso de las TIC en el aula</p>	
				<p>Uso de las TIC en el aprendizaje</p>	
				<p>Percepción de la utilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la accesibilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la seguridad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la privacidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la confiabilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la interoperabilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la portabilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la durabilidad de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la reutilización de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la recuperación de las TIC</p>	
				<p>Percepción de la gestión de las TIC</p>	



Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>El estudio se centra en analizar el impacto de las intervenciones de salud pública en la reducción de la mortalidad por enfermedades infecciosas en comunidades vulnerables.</p>	<p>Se define como el número de personas que fallecen por una enfermedad específica en un período determinado, expresado en relación con el número de personas expuestas a la enfermedad.</p>	<p>Se operacionaliza mediante el registro de defunciones por causas infecciosas en los registros de mortalidad de las comunidades estudiadas.</p>	<p>Mortalidad</p>	<p>Definición operacional:            - Número de defunciones por causas infecciosas            - Población total de la comunidad</p> <p>Formulas:  <math>M = \frac{D}{P}</math>  <math>M = \frac{D}{E}</math>  <math>M = \frac{D}{E} \times 1000</math>  <math>M = \frac{D}{E} \times 100000</math></p>	<p>Escala de medición:            - Escala de razón            - Escala de intervalo            - Escala de proporción</p>

## Anexo 2.1. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES DIRECTIVAS DEL DIRECTOR

Código:..... Fecha de aplicación: ...../...../.....

.....

.....

.....

.....

	Ítems	Escala de valoración				
		<input type="checkbox"/> D	D	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión 1: Habilidades para la gestión de equipos</b>						
M.....	.....					
	.....					
.....	.....					
.....	.....					
R.....	.....					
	.....					
<b>Dimensión 2: .....</b>						
.....	.....					
	.....					
.....	.....					
	.....					
.....	.....					



<p> <input type="checkbox"/> 1  <input type="checkbox"/> 2  <input type="checkbox"/> 3 </p>	<p> <input type="checkbox"/> 1  <input type="checkbox"/> 2  <input type="checkbox"/> 3  <input type="checkbox"/> 4  <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6  <input type="checkbox"/> 7  <input type="checkbox"/> 8  <input type="checkbox"/> 9  <input type="checkbox"/> 10  <input type="checkbox"/> 11  <input type="checkbox"/> 12  <input type="checkbox"/> 13  <input type="checkbox"/> 14  <input type="checkbox"/> 15  <input type="checkbox"/> 16  <input type="checkbox"/> 17  <input type="checkbox"/> 18  <input type="checkbox"/> 19  <input type="checkbox"/> 20  <input type="checkbox"/> 21  <input type="checkbox"/> 22  <input type="checkbox"/> 23  <input type="checkbox"/> 24  <input type="checkbox"/> 25  <input type="checkbox"/> 26  <input type="checkbox"/> 27  <input type="checkbox"/> 28  <input type="checkbox"/> 29  <input type="checkbox"/> 30  <input type="checkbox"/> 31  <input type="checkbox"/> 32  <input type="checkbox"/> 33  <input type="checkbox"/> 34  <input type="checkbox"/> 35  <input type="checkbox"/> 36  <input type="checkbox"/> 37  <input type="checkbox"/> 38  <input type="checkbox"/> 39  <input type="checkbox"/> 40  <input type="checkbox"/> 41  <input type="checkbox"/> 42  <input type="checkbox"/> 43  <input type="checkbox"/> 44  <input type="checkbox"/> 45  <input type="checkbox"/> 46  <input type="checkbox"/> 47  <input type="checkbox"/> 48  <input type="checkbox"/> 49  <input type="checkbox"/> 50  <input type="checkbox"/> 51  <input type="checkbox"/> 52  <input type="checkbox"/> 53  <input type="checkbox"/> 54  <input type="checkbox"/> 55  <input type="checkbox"/> 56  <input type="checkbox"/> 57  <input type="checkbox"/> 58  <input type="checkbox"/> 59  <input type="checkbox"/> 60  <input type="checkbox"/> 61  <input type="checkbox"/> 62  <input type="checkbox"/> 63  <input type="checkbox"/> 64  <input type="checkbox"/> 65  <input type="checkbox"/> 66  <input type="checkbox"/> 67  <input type="checkbox"/> 68  <input type="checkbox"/> 69  <input type="checkbox"/> 70  <input type="checkbox"/> 71  <input type="checkbox"/> 72  <input type="checkbox"/> 73  <input type="checkbox"/> 74  <input type="checkbox"/> 75  <input type="checkbox"/> 76  <input type="checkbox"/> 77  <input type="checkbox"/> 78  <input type="checkbox"/> 79  <input type="checkbox"/> 80  <input type="checkbox"/> 81  <input type="checkbox"/> 82  <input type="checkbox"/> 83  <input type="checkbox"/> 84  <input type="checkbox"/> 85  <input type="checkbox"/> 86  <input type="checkbox"/> 87  <input type="checkbox"/> 88  <input type="checkbox"/> 89  <input type="checkbox"/> 90  <input type="checkbox"/> 91  <input type="checkbox"/> 92  <input type="checkbox"/> 93  <input type="checkbox"/> 94  <input type="checkbox"/> 95  <input type="checkbox"/> 96  <input type="checkbox"/> 97  <input type="checkbox"/> 98  <input type="checkbox"/> 99  <input type="checkbox"/> 100 </p>					
	<p> <input type="checkbox"/> 1  <input type="checkbox"/> 2  <input type="checkbox"/> 3  <input type="checkbox"/> 4  <input type="checkbox"/> 5  <input type="checkbox"/> 6  <input type="checkbox"/> 7  <input type="checkbox"/> 8  <input type="checkbox"/> 9  <input type="checkbox"/> 10  <input type="checkbox"/> 11  <input type="checkbox"/> 12  <input type="checkbox"/> 13  <input type="checkbox"/> 14  <input type="checkbox"/> 15  <input type="checkbox"/> 16  <input type="checkbox"/> 17  <input type="checkbox"/> 18  <input type="checkbox"/> 19  <input type="checkbox"/> 20  <input type="checkbox"/> 21  <input type="checkbox"/> 22  <input type="checkbox"/> 23  <input type="checkbox"/> 24  <input type="checkbox"/> 25  <input type="checkbox"/> 26  <input type="checkbox"/> 27  <input type="checkbox"/> 28  <input type="checkbox"/> 29  <input type="checkbox"/> 30  <input type="checkbox"/> 31  <input type="checkbox"/> 32  <input type="checkbox"/> 33  <input type="checkbox"/> 34  <input type="checkbox"/> 35  <input type="checkbox"/> 36  <input type="checkbox"/> 37  <input type="checkbox"/> 38  <input type="checkbox"/> 39  <input type="checkbox"/> 40  <input type="checkbox"/> 41  <input type="checkbox"/> 42  <input type="checkbox"/> 43  <input type="checkbox"/> 44  <input type="checkbox"/> 45  <input type="checkbox"/> 46  <input type="checkbox"/> 47  <input type="checkbox"/> 48  <input type="checkbox"/> 49  <input type="checkbox"/> 50  <input type="checkbox"/> 51  <input type="checkbox"/> 52  <input type="checkbox"/> 53  <input type="checkbox"/> 54  <input type="checkbox"/> 55  <input type="checkbox"/> 56  <input type="checkbox"/> 57  <input type="checkbox"/> 58  <input type="checkbox"/> 59  <input type="checkbox"/> 60  <input type="checkbox"/> 61  <input type="checkbox"/> 62  <input type="checkbox"/> 63  <input type="checkbox"/> 64  <input type="checkbox"/> 65  <input type="checkbox"/> 66  <input type="checkbox"/> 67  <input type="checkbox"/> 68  <input type="checkbox"/> 69  <input type="checkbox"/> 70  <input type="checkbox"/> 71  <input type="checkbox"/> 72  <input type="checkbox"/> 73  <input type="checkbox"/> 74  <input type="checkbox"/> 75  <input type="checkbox"/> 76  <input type="checkbox"/> 77  <input type="checkbox"/> 78  <input type="checkbox"/> 79  <input type="checkbox"/> 80  <input type="checkbox"/> 81  <input type="checkbox"/> 82  <input type="checkbox"/> 83  <input type="checkbox"/> 84  <input type="checkbox"/> 85  <input type="checkbox"/> 86  <input type="checkbox"/> 87  <input type="checkbox"/> 88  <input type="checkbox"/> 89  <input type="checkbox"/> 90  <input type="checkbox"/> 91  <input type="checkbox"/> 92  <input type="checkbox"/> 93  <input type="checkbox"/> 94  <input type="checkbox"/> 95  <input type="checkbox"/> 96  <input type="checkbox"/> 97  <input type="checkbox"/> 98  <input type="checkbox"/> 99  <input type="checkbox"/> 100 </p>					

## 2.2. CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Especialidad.....

**Estimado participante:**

Este cuestionario tiene como objetivo evaluar el clima organizacional de su institución. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

**Indicaciones:** Este cuestionario evalúa el clima organizacional de su institución. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Este cuestionario evalúa el clima organizacional de su institución. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicadores	Dimensiones/Ítems	Índice de valoración				
		TA	A	I	D	TD
	<b>LIDERAZGO</b>					
Dirigir	1. El director/a de esta institución dirige el personal. 2. El director/a de esta institución establece el ejemplo.					
Comunicar	3. El director/a de esta institución comunica el propósito de la institución. 4. El director/a de esta institución comunica el estado de la institución.					
Organizar	5. El director/a de esta institución organiza el personal. 6. El director/a de esta institución organiza el trabajo.					
Controlar	7. El director/a de esta institución controla el personal. 8. El director/a de esta institución controla el trabajo.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
Reconocer	9. El personal de esta institución es reconocido. 10. El personal de esta institución es valorado.					
Reconocer	11. El personal de esta institución es reconocido. 12. El personal de esta institución es valorado.					





### Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

##### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20452415993
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIA MORENO DE CÁCERES	
Nombre del Titular o Representante legal:	JUANA ELENA ESPINO ESPINO (Directora)
Nombres y Apellidos JUANA ELENA ESPINO ESPINO	DNI: 21538868

##### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Habilidades directivas y clima organizacional de una institución educativa de Ica, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación	
Autor: Nombres y Apellidos Concepción Pablo Parra Ayquipa	DNI: 21564592

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Ica, 23 de junio de 2023

Firma   
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - ICA  
E. ANTONIA MORENO DE CÁCERES  
Mag. Juana Elena Espino Espino  
DIRECTORA  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.





18	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 4: Organización y gestión institucional</b>														
19	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
20	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
21	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
22	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
23	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
24	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 5: Formación y desarrollo profesional</b>														
25	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
26	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
27	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
28	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
29	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
30	Elaborar el plan de trabajo de la institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

### Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes en la presente investigación, por lo que es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOZANO PEDRO

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN Y DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio de 2023



Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

---

Dr. PEDRO PRADO LOZANO

#### 4.2. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>														
1	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
2	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
3	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
4	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
5	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
6	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
7	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
8	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>														
9	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
10	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
11	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
12	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
13	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
14	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
15	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
16	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD</b>														
17	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
18	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
19	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				
20	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de sus objetivos.	x				x				x				

21	El personal docente de la institución educativa participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
22	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
23	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
<b>DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN</b>																	
24	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
25	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
26	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
27	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
28	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
29	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
30	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
31	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
<b>DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN</b>																	
32	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
33	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
34	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
35	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
36	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
37	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
38	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					
39	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x					

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

### Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes en la presente investigación, por lo que es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **PRADO LOZANO, PEDRO**

Especialidad del validador: **INVESTIGACIÓN Y DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio de 2023



Dr. Pedro Prado Lozano  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

---

**Dr. PEDRO PRADO LOZANO**

**Experto validador**



18	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 4: Organización del curso</b>														
19	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
20	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
21	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
22	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
23	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
24	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 5: Evaluación del curso</b>														
25	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
26	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
27	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
28	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
29	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
30	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes para la variable “Habilidades directivas” de la presente investigación, por lo que es aplicable.**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador: GUTIERREZ PILLACA, LUISA HERLINDA**

**D.N.I. N°21412124**

**Especialidad del validador: Magister en educación de la creatividad (Pedagogo)**

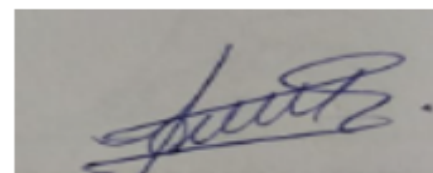
**08 de junio de 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Mag. LUISA HERLINDA GUTIERREZ PILLACA**

#### 4.4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>														
1	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
2	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
3	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
4	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
5	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
6	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
7	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
8	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>														
9	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
10	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
11	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
12	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
13	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
14	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
15	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
16	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD</b>														
17	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
18	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
19	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				
20	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y coherente de la organización y de su futuro.	x				x				x				

21	El personal docente de la institución educativa participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
22	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
23	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
<b>DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN</b>																
24	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
25	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
26	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
27	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
28	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
29	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
30	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
31	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
<b>DIMENSIÓN 5: COMUNICACIÓN</b>																
32	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
33	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
34	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
35	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
36	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
37	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
38	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				
39	El personal docente participa en actividades de capacitación y actualización profesional.	x					x					x				

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes para la variable “Clima organizacional” de la presente investigación, por lo que es aplicable.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** GUTIERREZ PILLACA, LUISA HERLINDA

**D.N.I. N°** 21412124

**Especialidad del validador:** Magister en educación de la creatividad (Pedagogo)

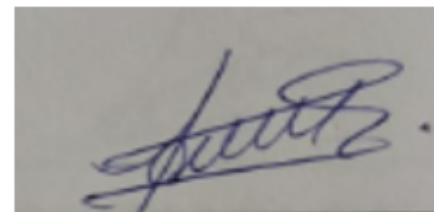
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio de 2023



**Mag.** LUISA HERLINDA GUTIERREZ PILLACA

Experto validador



18	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 4: Organización del curso</b>														
19	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
20	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
21	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
22	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
23	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
24	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 5: Organización del curso</b>														
25	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
26	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
27	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
28	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
29	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				
30	Elaborar el plan de trabajo de la asignatura de acuerdo a los contenidos programados y a los recursos disponibles.	X				X				X				

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes para la variable “Habilidades directivas” de la presente investigación, por lo que es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: GABRIEL RAMOS, YESSENIA LIDUVINA

D.N.I. N° 41393275

Especialidad del validador: Magister en gestión pública (Pedagogo)

08 de junio de 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

Mag. Yessenia L. Gabriel Ramos

Experto validador

#### 4.6. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia				Sugerencias
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>														
1	El director debe ser responsable de proporcionar dirección y orientación a los miembros del equipo.	x				x				x				
2	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
3	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
4	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
5	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
6	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
7	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
8	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>														
9	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
10	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
11	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
12	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
13	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
14	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
15	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
16	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
<b>DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD</b>														
17	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
18	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
19	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				
20	El director debe proporcionar información y recursos necesarios para el desempeño de las actividades.	x				x				x				





## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Después de haber revisado cada uno de los ítems del instrumento veo que son muy relevantes para la variable “Clima organizacional” de la presente investigación, por lo que es aplicable.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** GABRIEL RAMOS, YESSENIA LIDUVINA

**D.N.I. N°41393275**

**Especialidad del validador:** Maestría en gestión pública (Pedagogo)

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de junio de 2023

---

**Mag. Yessenia L. Gabriel Ramos**

**Experto validador**

## Anexo 6. Análisis de validez y confiabilidad de los instrumentos

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Pablo Parra\Downloads\SPSS BASE DE DATOS MAESTRIA.sav'
/COMPRESSED.
NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos3 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

### ► Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos3]

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	30

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34
P35 P36 P37 P38 P39 P40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

### ► Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos4]

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	8	80,0
	Excluidos <sup>a</sup>	2	20,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	39



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas y clima organizacional de una institución educativa de Ica, 2023", cuyo autor es PARRA AYQUIPA CONCEPCION PABLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CESAR ROBIN VILCAPOMA PEREZ <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 16-08-2023 09:11:50

Código documento Trilce: TRI - 0648535