

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 tesis. También quiero agradecer a mi profesor de tesis, Dr. [Nombre], por su guía y orientación. Finalmente, quiero agradecer a todos los amigos que me acompañaron en este camino.

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como finalidad determinar el nivel de madurez de la cultura organizacional en el colegio “Antonia Moreno de Cáceres de Ica”. El coeficiente de madurez de la cultura organizacional se determinó a través de un cuestionario de autoevaluación que se aplicó a los docentes del colegio. El resultado del estudio muestra que el nivel de madurez de la cultura organizacional es bajo, lo que indica que el colegio necesita implementar medidas para mejorar su cultura organizacional. El coeficiente de madurez de la cultura organizacional se calculó a través de la siguiente fórmula: $R = \frac{C}{M} \times 100$, donde R es el coeficiente de madurez de la cultura organizacional, C es el número de ítems correctos y M es el número total de ítems. El resultado del estudio muestra que el nivel de madurez de la cultura organizacional es bajo, lo que indica que el colegio necesita implementar medidas para mejorar su cultura organizacional.

Palabras clave cultura organizacional, madurez de la cultura organizacional, cuestionario de autoevaluación

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 el rol de cada uno 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. El equipo de desarrollo debe trabajar en estrecha colaboración con el personal de recursos humanos para comprender sus necesidades y expectativas. Además, es importante contar con el apoyo de la dirección de la organización para garantizar el éxito del proyecto. Este documento describe el proceso de desarrollo de un sistema de gestión de recursos humanos que cumple con los requisitos de la organización y que es fácil de usar y mantener.

El sistema de gestión de recursos humanos que se describe en este documento es un sistema web que permite a los usuarios gestionar el ciclo de vida de los recursos humanos. Esto incluye procesos como el reclutamiento, la selección, el onboarding, el desarrollo profesional, el desempeño y la remuneración. El sistema está diseñado para ser intuitivo y fácil de usar, lo que permite a los usuarios realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Además, el sistema ofrece una amplia gama de funcionalidades que permiten a los usuarios personalizar el sistema de acuerdo con sus necesidades específicas.

El sistema de gestión de recursos humanos que se describe en este documento es un sistema web que permite a los usuarios gestionar el ciclo de vida de los recursos humanos. Esto incluye procesos como el reclutamiento, la selección, el onboarding, el desarrollo profesional, el desempeño y la remuneración. El sistema está diseñado para ser intuitivo y fácil de usar, lo que permite a los usuarios realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Además, el sistema ofrece una amplia gama de funcionalidades que permiten a los usuarios personalizar el sistema de acuerdo con sus necesidades específicas.

El presente informe describe el proceso de implementación de un programa de mejora de la calidad en la Institución Educativa "Antonia Moreno de Cáceres de Ica". El proceso se inició con la identificación de las necesidades y el diagnóstico de la situación actual. Posteriormente, se diseñó el plan de mejora, se establecieron los objetivos y se asignaron responsabilidades. Durante la implementación, se realizaron diversas actividades de capacitación y seguimiento. Los resultados obtenidos hasta el momento muestran avances significativos en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, aún existen desafíos que deben ser abordados para lograr los objetivos planteados.

El presente informe describe el proceso de implementación de un programa de mejora de la calidad en la Institución Educativa "Antonia Moreno de Cáceres de Ica". El proceso se inició con la identificación de las necesidades y el diagnóstico de la situación actual. Posteriormente, se diseñó el plan de mejora, se establecieron los objetivos y se asignaron responsabilidades. Durante la implementación, se realizaron diversas actividades de capacitación y seguimiento. Los resultados obtenidos hasta el momento muestran avances significativos en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, aún existen desafíos que deben ser abordados para lograr los objetivos planteados.

El presente informe describe el proceso de implementación de un programa de mejora de la calidad en la Institución Educativa "Antonia Moreno de Cáceres de Ica". El proceso se inició con la identificación de las necesidades y el diagnóstico de la situación actual. Posteriormente, se diseñó el plan de mejora, se establecieron los objetivos y se asignaron responsabilidades. Durante la implementación, se realizaron diversas actividades de capacitación y seguimiento. Los resultados obtenidos hasta el momento muestran avances significativos en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, aún existen desafíos que deben ser abordados para lograr los objetivos planteados.

organizacional en la I.E "Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la
responsabilidad de los docentes en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje?
organizacional en la I.E "Antonia Moreno de Cáceres de Ica? de acuerdo a los resultados de
responsabilidad de los docentes en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje?
organizacional en la I.E "Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la
responsabilidad de los docentes en la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje?
organizacional en la I.E "Antonia Moreno de Cáceres de Ica?; ¿Cuál es la entre
responsabilidad de los docentes en la mejora de la calidad de la enseñanza y el 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 tiene como objetivo principal analizar el rol del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando los aspectos teóricos y prácticos que lo rodean.

En primer lugar, se abordará el concepto de docente y su evolución a lo largo del tiempo. Se explorará cómo ha cambiado su rol desde la figura tradicional de transmisor de conocimientos hasta la de facilitador del aprendizaje. Se analizarán los diferentes modelos de enseñanza y cómo influyen en la práctica docente. Asimismo, se discutirán los desafíos que enfrenta el docente en el contexto actual, como la diversidad de estudiantes, el uso de tecnologías y la necesidad de actualización constante. Se abordará también el tema de la evaluación docente y su impacto en la calidad de la enseñanza.

En segundo lugar, se explorará el rol del docente en el desarrollo de competencias en sus estudiantes. Se analizarán los diferentes tipos de competencias y cómo el docente puede fomentarlas a través de diversas estrategias de enseñanza. Se discutirán los factores que influyen en el desarrollo de estas competencias, como el ambiente de aprendizaje, el rol del docente y el nivel de motivación de los estudiantes. Se abordará también el tema de la evaluación de las competencias y su impacto en el aprendizaje.

En tercer lugar, se analizará el rol del docente en la formación de valores y actitudes en sus estudiantes. Se explorarán los diferentes valores y actitudes que se espera que desarrollen los estudiantes y cómo el docente puede contribuir a su formación. Se discutirán los factores que influyen en la formación de estos valores y actitudes, como el ambiente de aprendizaje, el rol del docente y el nivel de motivación de los estudiantes. Se abordará también el tema de la evaluación de la formación de valores y actitudes y su impacto en el aprendizaje.

සමස්තයෙන්ම මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය දැනට පවතින ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය.

විද්‍යාත්මකව සාධකවලින් සහතික කළ නොහැකිවුවද, මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය. මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය.

මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය. මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය.

මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය. මෙම වාර්තාවේ අන්තර්ගතය ප්‍රධාන වශයෙන්ම ප්‍රවෘත්ති සහ අනුමාන සඳහා පමණක් සීමා කළ යුතු බවට අවධානය යොමු කළ යුතුය.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, ya que se busca medir y analizar los datos de manera objetiva y sistemática. El diseño de investigación es de tipo descriptivo, ya que se busca describir el estado de los hechos y fenómenos que se están estudiando. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal.

El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se van a estudiar son: la satisfacción del cliente, la calidad del servicio, la lealtad del cliente y la percepción de la marca. Estas variables se operacionalizarán a través de cuestionarios y encuestas que se aplicarán a una muestra representativa de la población objetivo.

El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal.

El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal. El estudio se realizará en un solo momento y en un solo lugar, lo que lo convierte en un estudio de corte transversal.

El estudio de la población de un país se realiza a través de un censo de la población, el cual es un recuento de la población en un momento determinado. Este tipo de estudio se realiza una vez cada diez años y proporciona información sobre el tamaño de la población, su estructura por edad y sexo, y su distribución geográfica.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es el conjunto de individuos que se estudian en un momento determinado. En este caso, la población es el conjunto de individuos que forman parte de la muestra. La muestra es un subconjunto de la población que se estudia en un momento determinado. El muestreo es el proceso de selección de la muestra a partir de la población.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de la población que se estudia en un momento determinado. El muestreo es el proceso de selección de la muestra a partir de la población. El muestreo puede ser aleatorio o no aleatorio. El muestreo aleatorio es aquel en el que cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. El muestreo no aleatorio es aquel en el que la probabilidad de ser seleccionado depende de alguna característica del individuo.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es el proceso de selección de la muestra a partir de la población. El muestreo puede ser aleatorio o no aleatorio. El muestreo aleatorio es aquel en el que cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. El muestreo no aleatorio es aquel en el que la probabilidad de ser seleccionado depende de alguna característica del individuo.

El muestreo puede ser aleatorio o no aleatorio.

El muestreo aleatorio es aquel en el que cada individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado. El muestreo no aleatorio es aquel en el que la probabilidad de ser seleccionado depende de alguna característica del individuo.

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. Los instrumentos de recolección de datos son los medios que se utilizan para obtener la información. Los instrumentos de recolección de datos pueden ser cuestionarios, entrevistas, observaciones, etc.

Los datos se recolectaron mediante el uso de cuestionarios que fueron diseñados para medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre el tema de estudio. Los cuestionarios fueron aplicados a un grupo de 100 personas que participaron en un curso de capacitación. Los datos se analizaron utilizando el método de análisis de datos que se describe en el capítulo 3.6. Los resultados de los cuestionarios se presentan en el capítulo 3.7. Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos de recolección de datos se describen en el capítulo 3.5. Los datos se recolectaron mediante el uso de cuestionarios que fueron diseñados para medir el nivel de conocimiento de los participantes sobre el tema de estudio. Los cuestionarios fueron aplicados a un grupo de 100 personas que participaron en un curso de capacitación. Los datos se analizaron utilizando el método de análisis de datos que se describe en el capítulo 3.6. Los resultados de los cuestionarios se presentan en el capítulo 3.7. Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se describe en el capítulo 3.6. Los datos se analizaron utilizando el método de análisis de datos que se describe en el capítulo 3.6. Los resultados de los cuestionarios se presentan en el capítulo 3.7. Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7. Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7. Los aspectos éticos de la investigación se describen en el capítulo 3.7.

000 0r0r 0 000 0000d0000000000 0000 d0 0r00000r 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 0000d0r0 000
000r000 00r0 r000r0 0000r000 000000 00 0000000000 d0 0000000000
00 0r000000000000

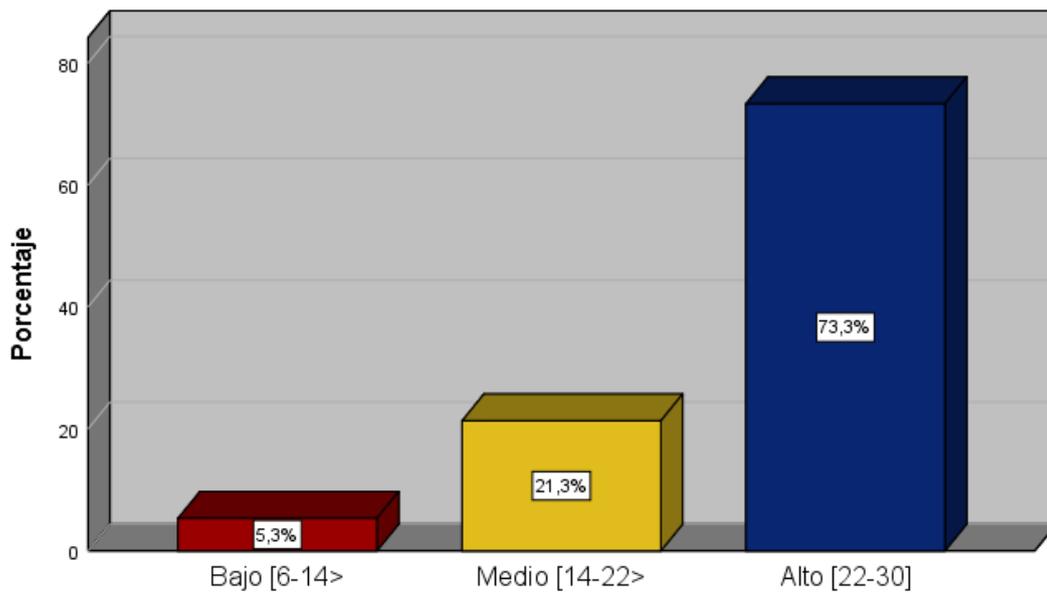
Tabla 6

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 indican que el 73,3% de los participantes posee un nivel alto de habilidades para gestionar el cambio y las transiciones, lo que sugiere una alta capacidad de adaptación y manejo de situaciones cambiantes. El 21,3% restante se encuentra en un nivel medio, mientras que solo un 5,3% muestra un nivel bajo. Estas cifras reflejan un desempeño positivo en esta competencia, aunque se recomienda continuar fortaleciendo las habilidades de los participantes en el nivel medio para alcanzar un mayor porcentaje en el nivel alto.

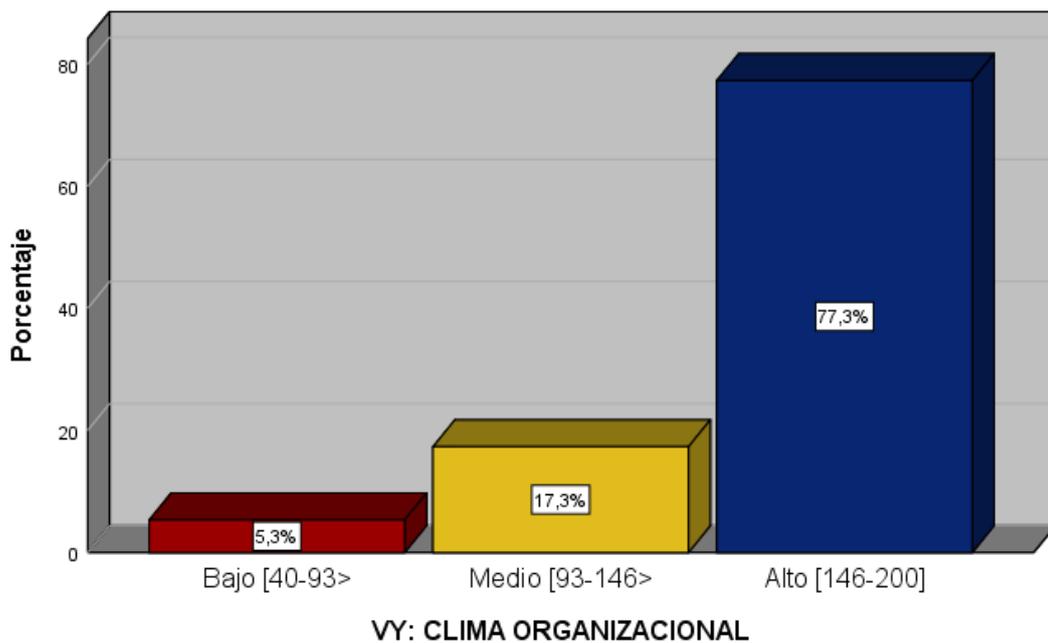
Tabla 7

Clima organizacional

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

Figura 7

Clima organizacional



Interpretación: Los resultados obtenidos en el estudio demuestran que el clima organizacional percibido por los docentes de la institución es predominantemente alto (77,3%), lo que indica un ambiente de trabajo positivo y favorable. Este nivel de clima organizacional puede estar influenciado por factores como la comunicación interna, el liderazgo y la participación de los docentes en las decisiones institucionales. Sin embargo, también se observó un porcentaje menor de clima bajo (5,3%) y medio (17,3%), lo que sugiere que aún existen áreas de oportunidad para mejorar el ambiente laboral y fortalecer la cohesión del equipo docente.

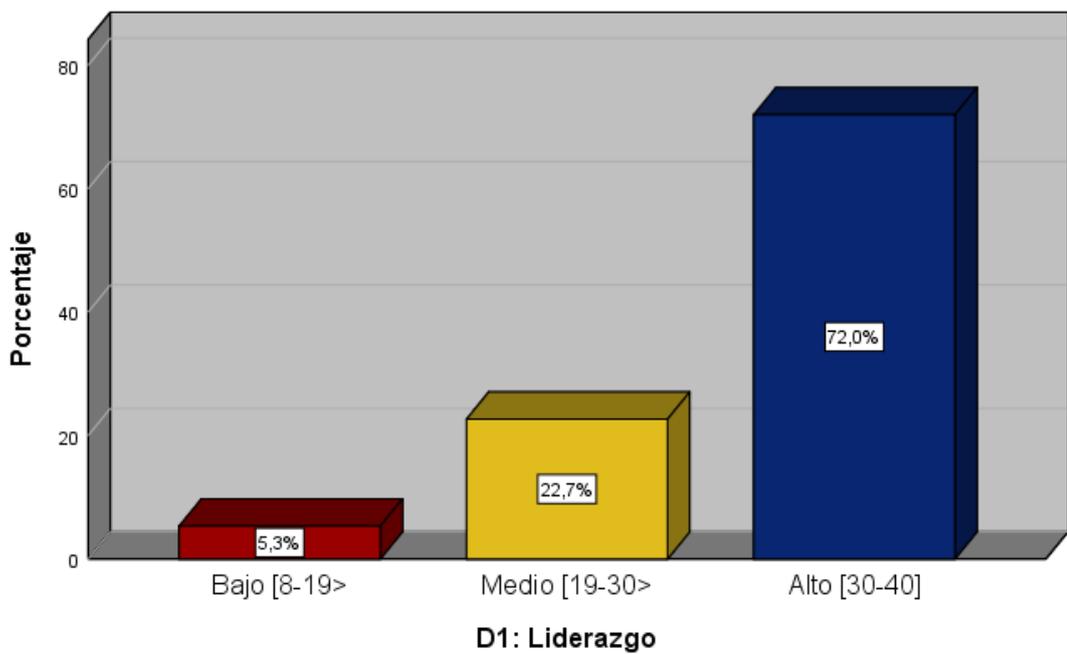
Tabla 8

Clima organizacional

		□□□□□□□□	□□□□□□□□
□□□□□	□□□□□□□□	□	□□□
	Med □□□□□□□□	□□	□□□□
	□□□□□□□□	□□	□□□□
	□□□□□	□□	□□□□□

Figura 8

Clima organizacional

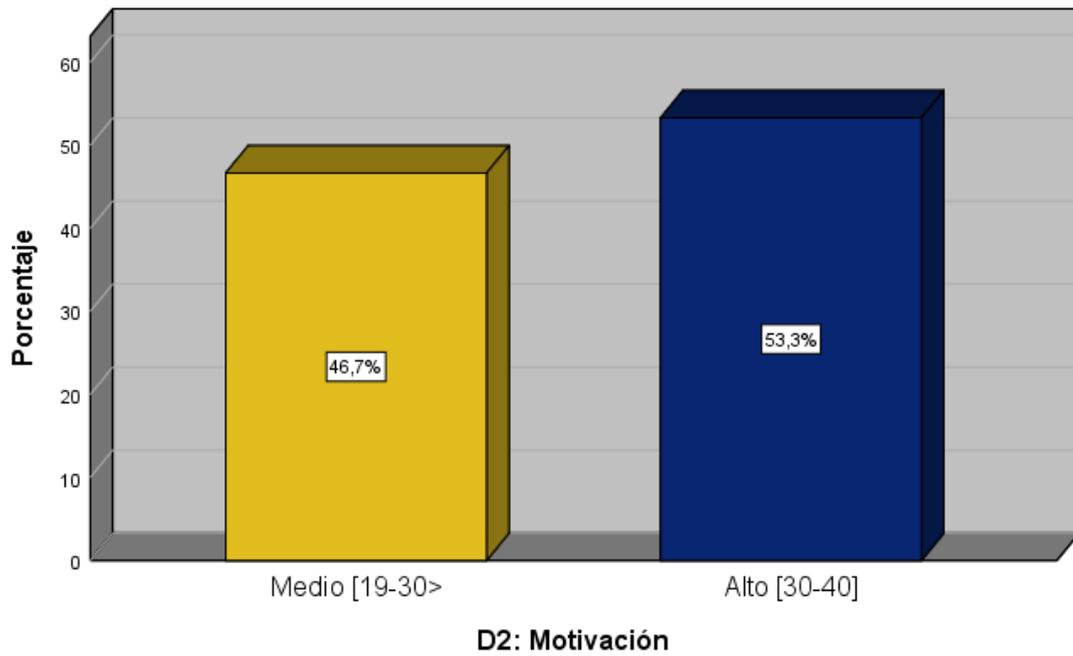


□□ □□□□□□ □□ □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□ □□□ □□□□□□□□□□
 □ □□□□□ □□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□
 □□□□□□ □□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□
 □□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□

Tabla 9
Motivación

	Medio [19-30>]	Alto [30-40]
Medio [19-30>]	46,7%	53,3%
Alto [30-40]	46,7%	53,3%

Figura 9
Motivación

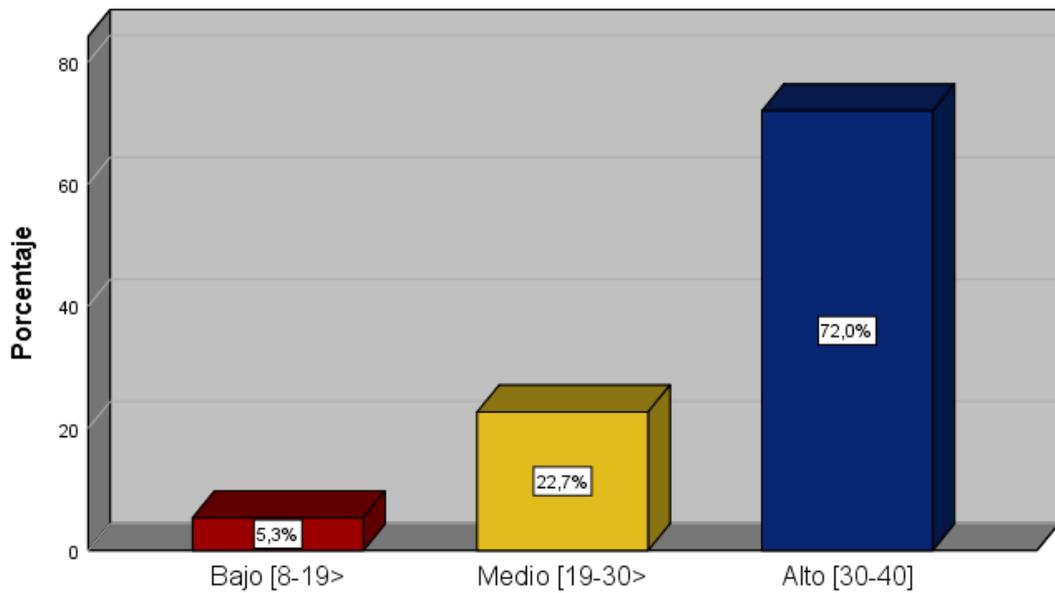


D

Tabla 11
Participación

	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos
	Medio	Grupos
	Grupos	Grupos
	Grupos	Grupos

Figura 11
Participación



D4: Participación

El presente informe describe los resultados de la investigación realizada en el marco del proyecto de investigación sobre el tema de la participación en el desarrollo comunitario. El estudio se realizó en el año 2010 y tuvo como objetivo principal determinar el nivel de participación de los actores involucrados en el proceso de desarrollo comunitario. Para ello se utilizó un cuestionario que mide el grado de participación en cinco niveles: bajo, medio, alto, muy alto y muy muy alto. Los resultados muestran que el nivel de participación es mayor en el grupo de alto nivel (72,0%), seguido del grupo de medio nivel (22,7%) y el grupo de bajo nivel (5,3%).

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 estudio se realizó en una empresa de la zona de estudio, con el fin de determinar si existe una relación significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional. Se aplicó un cuestionario a los empleados de la empresa, el cual mide tanto las habilidades directivas como el clima organizacional. Los resultados del estudio muestran 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 resultado es importante porque sugiere que las habilidades directivas de los líderes pueden ser un factor clave para mejorar el clima organizacional en las empresas.

Tabla 13

Correlación entre habilidades directivas y el clima organizacional

		Habilidades Directivas	Clima Organizacional
Rendimiento	Habilidades Directivas	0,45**	0,32**
	Clima Organizacional	0,32**	0,28**
Clima Organizacional	Habilidades Directivas	0,32**	0,28**
	Clima Organizacional	0,28**	0,25**

Conclusión:

Los resultados del estudio indican que existe una relación positiva y significativa entre las habilidades directivas y el clima organizacional. Esto sugiere que las habilidades directivas de los líderes pueden ser un factor clave para mejorar el clima organizacional en las empresas. Por lo tanto, se recomienda que las empresas inviertan en la formación y desarrollo de las habilidades directivas de sus líderes, ya que esto puede tener un impacto positivo en el clima organizacional y, en consecuencia, en el rendimiento de la organización.

Hipótesis específica 1:

El clima organizacional tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los equipos de trabajo, por lo tanto, se espera que exista una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo.

El clima organizacional es el conjunto de percepciones que los miembros del equipo tienen sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y las políticas de la organización. Estas percepciones influyen directamente en el comportamiento de los miembros del equipo y, por ende, en su desempeño. Un clima organizacional positivo, caracterizado por la confianza, el respeto y la colaboración, favorece el desarrollo de habilidades de gestión de equipos y mejora el rendimiento del equipo. Por el contrario, un clima organizacional negativo, basado en la desconfianza y el conflicto, perjudica el desempeño del equipo. Por lo tanto, se espera que exista una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y 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	Desviación estándar
Clima organizacional	Medio	4.5	0.5
	Desviación estándar	0.5	0.5
Habilidades para la gestión de equipos	Medio	4.5	0.5
	Desviación estándar	0.5	0.5
Correlación		0.8	0.8

Conclusión:

Los resultados de la investigación demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo. Esto indica que un clima organizacional positivo favorece el desarrollo de habilidades de gestión de equipos y mejora el rendimiento del equipo. Por lo tanto, se recomienda a las organizaciones que busquen 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 el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva.

Hipótesis específica 2:

Se espera que el clima organizacional tenga una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva.

Los resultados de los análisis de correlación muestran que el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva. Esto se puede observar en el cuadro de correlaciones de la tabla 15, donde se muestra una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y las habilidades de comunicación interpersonal asertiva. Este resultado es consistente con la hipótesis específica 2, que plantea que se espera que el clima organizacional tenga una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva.

Tabla 15

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

		Deseo de comunicación interpersonal asertiva	
		Media	Desviación estándar
Resultado de los análisis de correlación	Deseo de comunicación interpersonal asertiva	3.50	0.80
	Clima organizacional	0.45	0.25
Clima organizacional	Deseo de comunicación interpersonal asertiva	0.45	0.25
	Clima organizacional	3.50	0.80

Conclusión:

Los resultados de los análisis de correlación muestran que el clima organizacional tiene una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva. Este resultado es consistente con la hipótesis específica 2, que plantea que se espera que el clima organizacional tenga una relación positiva y significativa con las habilidades de comunicación interpersonal asertiva.

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades para la negociación y resolución de conflictos y el clima organizacional en una empresa de servicios. Se explorará si las habilidades de negociación y resolución de conflictos influyen positivamente en la percepción del clima organizacional. Se utilizará un cuestionario para medir estas variables y se analizarán los datos mediante técnicas estadísticas. El estudio contribuirá a comprender mejor cómo mejorar las habilidades de negociación y resolución de conflictos puede impactar positivamente en el clima organizacional de una empresa.

Hipótesis específica 3:

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

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades para la negociación y resolución de conflictos y el clima organizacional en una empresa de servicios. Se explorará si las habilidades de negociación y resolución de conflictos influyen positivamente en la percepción del clima organizacional. Se utilizará un cuestionario para medir estas variables y se analizarán los datos mediante técnicas estadísticas. El estudio contribuirá a comprender mejor cómo mejorar las habilidades de negociación y resolución de conflictos puede impactar positivamente en el clima organizacional de una empresa.

Tabla 16

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

		Derechos de negociación y resolución de conflictos	
		Clima organizacional	
Derechos de negociación y resolución de conflictos	Derechos de negociación y resolución de conflictos	0,85	0,75
	Clima organizacional	0,75	0,85
Clima organizacional	Derechos de negociación y resolución de conflictos	0,75	0,85
	Clima organizacional	0,85	0,75

E. Conclusión:

El estudio de la conducta de los individuos en el contexto de la organización es un campo de investigación que ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años. Este campo de estudio se centra en comprender cómo los individuos se comportan en el trabajo, cómo interactúan entre sí y cómo responden a los estímulos de su entorno organizacional. La investigación en este campo tiene un impacto directo en la mejora de la productividad, el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de las organizaciones. Los resultados de esta investigación pueden ser utilizados para diseñar políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y eficiente. En conclusión, el estudio de la conducta organizacional es una disciplina esencial para comprender y mejorar el desempeño de las organizaciones en el mundo actual.

Hipótesis específica 4:

Los individuos que participan en programas de formación continua muestran un mayor compromiso organizacional y una mayor intención de permanecer en la organización a largo plazo, en comparación con aquellos que no participan en dichos programas.

Respecto a la hipótesis específica 4, se espera que los individuos que participan en programas de formación continua muestren un mayor compromiso organizacional y una mayor intención de permanecer en la organización a largo plazo. Esto se debe a que la formación continua proporciona a los empleados nuevas habilidades y conocimientos que les permiten desempeñar sus funciones de manera más efectiva y eficiente. Además, la formación continua puede fomentar un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, ya que los empleados perciben que la organización está invertiendo en su desarrollo profesional. Por lo tanto, se espera que los individuos que participan en programas de formación continua muestren un mayor compromiso organizacional y una mayor intención de permanecer en la organización a largo plazo.

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*	0,312*
	Dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico	0,312*	0,285*
	Clima organizacional	0,285*	0,312*
	Dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico	0,312*	0,285*
	Clima organizacional	0,285*	0,312*

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 en los docentes de educación primaria. Esto indica que a mayor dominio de estas habilidades, se genera un clima organizacional más favorable. Por lo tanto, se puede concluir que el desarrollo de estas habilidades contribuye a mejorar el ambiente de trabajo en las escuelas.

Hipótesis específica 5:

Existe una correlación positiva y significativa entre el dominio de habilidades para el liderazgo pedagógico y el clima organizacional en los docentes de educación primaria.

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 en los docentes de educación primaria. Esto indica que a mayor dominio de estas habilidades, se genera un clima organizacional más favorable. Por lo tanto, se puede concluir que el desarrollo de estas habilidades contribuye a mejorar el ambiente de trabajo en las escuelas.

El estudio se realizó en un momento de transición para las organizaciones, donde se buscó comprender mejor los factores que influyen en la adaptación y la resiliencia 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	
		Deseo de cambio organizacional		Clima organizacional	
Relación	Deseo de cambio organizacional	0,45	0,35	0,45	0,35
	Clima organizacional	0,35	0,45	0,35	0,45
	Deseo de cambio organizacional	0,45	0,35	0,45	0,35
	Clima organizacional	0,35	0,45	0,35	0,45
	Deseo de cambio organizacional	0,45	0,35	0,45	0,35
	Clima organizacional	0,35	0,45	0,35	0,45

A. Conclusión:

El estudio se realizó en un momento de transición para las organizaciones, donde se buscó comprender mejor los factores que influyen en la adaptación y la resiliencia organizacional. Los resultados indican que existe una correlación positiva entre el deseo de cambio organizacional y el clima organizacional. Esto sugiere que las organizaciones que desean implementar cambios significativos deben priorizar la creación de un clima organizacional favorable, caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el apoyo mutuo. Este clima no solo facilita la implementación de cambios, sino que también contribuye a la resiliencia organizacional, permitiendo a las organizaciones enfrentar mejor los desafíos y adaptarse a un entorno en constante evolución.

V. DISCUSSION

The first part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow \infty$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow \infty$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of $1/x$. The second part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow 0$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow 0$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of x .

The third part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow \infty$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow \infty$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of $1/x$. The fourth part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow 0$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow 0$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of x .

The fifth part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow \infty$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow \infty$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of $1/x$. The sixth part of the discussion is devoted to the study of the asymptotic behavior of the function $\rho(x)$ as $x \rightarrow 0$. It is shown that $\rho(x) \sim \frac{1}{x}$ as $x \rightarrow 0$. This result is obtained by using the asymptotic expansion of the function $\rho(x)$ in powers of x .

El estudio de los factores que influyen en la gestión del cambio organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que buscan 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.

El estudio se realizó a través de una encuesta a un grupo de profesionales que trabajan en organizaciones de diferentes sectores. Los resultados del estudio muestran que los factores más influyentes en la gestión del cambio organizacional son la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional. Además, se encontró una correlación significativa ($p < 0.01$) y positiva ($\rho = 0.829$) entre la gestión del cambio organizacional y el éxito de las organizaciones. Los resultados también indican que las organizaciones que implementan una gestión del cambio organizacional efectiva tienen un mayor éxito que aquellas que no lo hacen.

Los resultados del estudio sugieren que las organizaciones deben centrarse en mejorar su comunicación, su liderazgo y su cultura organizacional para lograr una gestión del cambio organizacional efectiva. Además, se recomienda a las organizaciones que estén considerando implementar un cambio organizacional que evalúen primero los factores que influyen en la gestión del cambio organizacional y que se aseguren de tener una estrategia clara y bien comunicada para el cambio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial es positivo y significativo, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial.

Segunda. El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial es positivo y significativo, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial.

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 carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial es positivo y significativo, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial.

Cuarta. El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial es positivo y significativo, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial.

Quinta. El coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial es positivo y significativo, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial y el coeficiente de correlación entre el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial.

Sexta. De modo que se o Estado não cumprir com suas obrigações, os particulares não poderão exercer seus direitos. Assim, a responsabilidade do Estado é de natureza objetiva, não dependendo de culpa ou dolo. A responsabilidade do Estado é decorrente do fato de que o Estado é o responsável por garantir a segurança e o bem-estar de seus cidadãos. Portanto, se o Estado não cumprir com suas obrigações, os particulares não poderão exercer seus direitos. Assim, a responsabilidade do Estado é de natureza objetiva, não dependendo de culpa ou dolo. A responsabilidade do Estado é decorrente do fato de que o Estado é o responsável por garantir a segurança e o bem-estar de seus cidadãos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. El presente informe del MDD es un informe preliminar y constituye un resumen de los datos de los estudios de factibilidad de los proyectos de inversión que se han presentado al MDD para su evaluación. El presente informe no constituye un estudio de factibilidad definitivo y no debe ser utilizado como base para la toma de decisiones de inversión. El presente informe es un documento de trabajo y no debe ser utilizado como base para la toma de decisiones de inversión.

Segunda. Para los proyectos que se han presentado al MDD para su evaluación, se recomienda que los inversionistas realicen estudios de factibilidad más detallados y que realicen estudios de mercado y de precios de los productos que se van a producir. Se recomienda que los inversionistas realicen estudios de factibilidad más detallados y que realicen estudios de mercado y de precios de los productos que se van a producir. Se recomienda que los inversionistas realicen estudios de factibilidad más detallados y que realicen estudios de mercado y de precios de los productos que se van a producir.

Tercera. Los estudios de factibilidad de los proyectos de inversión que se han presentado al MDD para su evaluación, se recomienda que los inversionistas realicen estudios de factibilidad más detallados y que realicen estudios de mercado y de precios de los productos que se van a producir. Se recomienda que los inversionistas realicen estudios de factibilidad más detallados y que realicen estudios de mercado y de precios de los productos que se van a producir.

Cuarta: El presente informe del MDD es un informe preliminar y constituye un resumen de los datos de los estudios de factibilidad de los proyectos de inversión que se han presentado al MDD para su evaluación. El presente informe no constituye un estudio de factibilidad definitivo y no debe ser utilizado como base para la toma de decisiones de inversión. El presente informe es un documento de trabajo y no debe ser utilizado como base para la toma de decisiones de inversión.

Quinta: O processo de desenvolvimento econômico do Brasil é um processo de longo prazo, que envolve a transformação da estrutura econômica, social e política do país. O crescimento econômico é o resultado de uma série de fatores, como a acumulação de capital, a inovação tecnológica e a melhoria da eficiência produtiva. O desenvolvimento econômico é um processo contínuo e dinâmico, que requer a participação ativa de todos os setores da sociedade.

Sexta: O processo de desenvolvimento econômico do Brasil é um processo de longo prazo, que envolve a transformação da estrutura econômica, social e política do país. O crescimento econômico é o resultado de uma série de fatores, como a acumulação de capital, a inovação tecnológica e a melhoria da eficiência produtiva. O desenvolvimento econômico é um processo contínuo e dinâmico, que requer a participação ativa de todos os setores da sociedade.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2012). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel*. Tesis de maestría en educación, Universidad de Cuenca, Ecuador. [https://repositorio.uces.edu.ec/handle/document/1000](#)
- Alvarado, M. (2013). *El rol del docente en la formación de la conciencia crítica*. *Psicoperspectivas*, 9(1), 1-10.
- Alvarado, M. (2014). *El rol del docente en la formación de la conciencia crítica*. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 1-10.
- Alvarado, M. (2015). *Resolución de conflictos y clima laboral en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Yambrasbamba en el año 2015*. Tesis de maestría en educación, Universidad de Cuenca, Ecuador. [https://repositorio.uces.edu.ec/handle/document/1000](#)
- Alvarado, M. (2016). *El rol del docente en la formación de la conciencia crítica*. *Revista científica ecociencia*, 5(1), 1-10. [https://repositorio.uces.edu.ec/handle/document/1000](#)
- Alvarado, M. (2017). *El rol del docente en la formación de la conciencia crítica*. *Revista científica ecociencia*, 6(1), 1-10. [https://repositorio.uces.edu.ec/handle/document/1000](#)
- Alvarado, M. (2018). *El rol del docente en la formación de la conciencia crítica*. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 1(1), 1-10.

[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]
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]

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(1), 1-10. Recuperado de <http://www.gestioneneltercermilenio.com/revista/index.php/revista/article/view/1000>

<http://www.gestioneneltercermilenio.com/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

Morales, M. (2010). El rol del docente en la formación del ciudadano. *Revista de la Universidad de Cuenca*, 14(1), 1-10. Recuperado de <http://www.uca.edu.ec/revista/index.php/revista/article/view/1000>

ANEXO

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>El estudio de la percepción de la calidad de la atención médica en el Hospital General de la Universidad de Cuenca.</p>	<p>La percepción de la calidad de la atención médica es el conjunto de opiniones, sentimientos y actitudes que los usuarios de los servicios de salud tienen respecto a la atención que reciben en el Hospital General de la Universidad de Cuenca.</p>	<p>La percepción de la calidad de la atención médica se define como el conjunto de opiniones, sentimientos y actitudes que los usuarios de los servicios de salud tienen respecto a la atención que reciben en el Hospital General de la Universidad de Cuenca.</p>	<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los profesionales de la salud</p>	<p>Se utilizará una escala de medición de tipo Likert con cinco puntos, donde 1 representa "Nunca" y 5 representa "Siempre".</p>
				<p>Actitud de los profesionales de la salud</p>	
				<p>Responsabilidad de los profesionales de la salud</p>	
			<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los usuarios de los servicios de salud</p>	
				<p>Actitud de los usuarios de los servicios de salud</p>	
				<p>Responsabilidad de los usuarios de los servicios de salud</p>	
			<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los familiares de los usuarios de los servicios de salud</p>	
				<p>Actitud de los familiares de los usuarios de los servicios de salud</p>	
				<p>Responsabilidad de los familiares de los usuarios de los servicios de salud</p>	
			<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los administradores de la salud</p>	
				<p>Actitud de los administradores de la salud</p>	
				<p>Responsabilidad de los administradores de la salud</p>	
			<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los estudiantes de medicina</p>	
				<p>Actitud de los estudiantes de medicina</p>	
				<p>Responsabilidad de los estudiantes de medicina</p>	
<p>Percepción de la calidad de la atención médica</p>	<p>Motivación de los docentes de medicina</p>				
	<p>Actitud de los docentes de medicina</p>				
	<p>Responsabilidad de los docentes de medicina</p>				

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<p>El estudio se centrará 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.</p>	<p>Se operacionaliza mediante el registro de defunciones en los registros civiles, clasificados por causa de muerte y edad.</p>	<p>Mortalidad</p>	<p>Indicadores de mortalidad: Tasa de mortalidad específica por enfermedad, Tasa de mortalidad general, Mortalidad por causas evitables.</p>	<p>Escala de medición: Escala de Likert de 5 puntos (1 a 5) para evaluar la frecuencia de defunciones y la efectividad de las intervenciones.</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"/>
Dimensión 1: Habilidades para la gestión de equipos						
M.....					
					
.....					
.....					
R.....					
					
Dimensión 2:						
.....					
					
.....					
					
.....					

2.2. CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Especialidad.....

Estimado participante:

El cuestionario tiene como finalidad evaluar el clima de la organización y el rol del líder en el mismo. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Este cuestionario tiene como finalidad evaluar el clima de la organización y el rol del líder en el mismo. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

El cuestionario tiene como finalidad evaluar el clima de la organización y el rol del líder en el mismo. 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
	LIDERAZGO					
Dirigir	1. El director de la organización es un líder eficaz. 2. El director de la organización es un líder que inspira a sus seguidores.					
Comunicar	3. El director de la organización comunica de manera efectiva. 4. El director de la organización escucha a sus seguidores.					
Trabaja en equipo	5. El director de la organización trabaja en equipo. 6. El director de la organización respalda a sus seguidores.					
Comunicar	7. El director de la organización comunica de manera efectiva. 8. El director de la organización escucha a sus seguidores.					
	MOTIVACIÓN					
Reconocer	9. El director de la organización reconoce a sus seguidores. 10. El director de la organización respalda a sus seguidores.					
Reconocer	11. El director de la organización reconoce a sus seguidores. 12. El director de la organización respalda a sus seguidores.					

<p>□□□□□ □ □</p> <p>□□□□□</p> <p>□□□□□□□□□□</p>	<p>d□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □ □□□□□□□□□</p> <p>□□□ □ □ □□□□□□□□ □d□□□□□□□□□ □□□□ □□□□□d□d□□□□</p> <p>□ □□□ □□□ □□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□□ □□□□□□□□□□</p> <p>d□□□□□□□ □ □□□□□□□□□□</p>				
<p>□□□□□□ □ d□</p> <p>□□□□□□□ □□□□□□</p> <p>□□</p>	<p>□□□ □□□ □□□□□d□□ □□ □ □□□□□□ □□ □□□□□□□d□□ □□□</p> <p>□□□ □ □□□□ □□□□ □□□□ □□ □ □□□□□□□□□□</p> <p>□□□ □□ □□□ □ □□□□□□□ □□ □□□□□□ □□□□□□□ □□□</p> <p>□□□ □□□ □□□□□□□□□□□□ □□□ □□□□□ d□ □□ □□□□□□</p>				
<p>□□□□□□ □ d□</p> <p>□□□□ □□□□□□□□</p>	<p>□□□ □□ □ □ □□□□□□ □□□□ □□ □□□□ □□□□□□□ □□ □</p> <p>□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□</p> <p>□□□ □□□□□□□□ d□ □□□ □□□□□□ □□□□□□□□□</p> <p>□□□ □□□□□□□□ d□ □□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□</p> <p>d□ □ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□</p>				

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

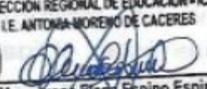
Consentimiento:

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 
(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				
DIMENSIÓN 4: Organización y gestión institucional														
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				
DIMENSIÓN 5: Evaluación y mejora continua														
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

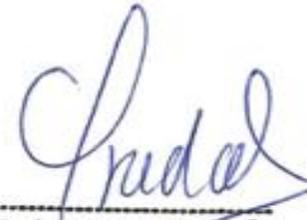
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO														
1	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
2	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
3	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
4	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
5	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
6	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
7	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
8	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN														
9	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
10	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
11	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
12	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
13	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
14	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
15	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
16	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD														
17	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
18	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
19	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	x				x				x				
20	El director debe tener la capacidad de establecer una visión clara y compartida de la organización y de su futuro.	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**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: Organización y gestión del aula														
19	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.	X				X				X				
20	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
21	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles.	X				X				X				
22	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo.	X				X				X				
23	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes.	X				X				X				
24	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: Evaluación y mejora continua														
25	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
26	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles.	X				X				X				
27	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo.	X				X				X				
28	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes.	X				X				X				
29	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.	X				X				X				
30	Evaluación del aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y la mejora continua.	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)

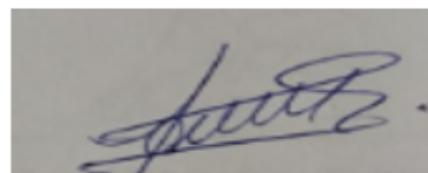
08 de junio de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO														
1	El líder debe ser capaz de motivar a los miembros del equipo para que trabajen de manera efectiva.	x				x				x				
2	El líder debe ser capaz de establecer un clima de confianza y respeto entre los miembros del equipo.	x				x				x				
3	El líder debe ser capaz de delegar responsabilidades y recursos de manera adecuada.	x				x				x				
4	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.	x				x				x				
5	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo dinámico y de innovación.	x				x				x				
6	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo transparente y de comunicación abierta.	x				x				x				
7	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo flexible y de adaptación a los cambios.	x				x				x				
8	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo seguro y de bienestar de los miembros del equipo.	x				x				x				
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN														
9	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo motivador y de compromiso de los miembros del equipo.	x				x				x				
10	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo estimulante y de desarrollo de los miembros del equipo.	x				x				x				
11	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo desafiante y de crecimiento de los miembros del equipo.	x				x				x				
12	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo positivo y de bienestar de los miembros del equipo.	x				x				x				
13	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo transparente y de comunicación abierta.	x				x				x				
14	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo flexible y de adaptación a los cambios.	x				x				x				
15	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo seguro y de bienestar de los miembros del equipo.	x				x				x				
16	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo motivador y de compromiso de los miembros del equipo.	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD														
17	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.	x				x				x				
18	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo transparente y de comunicación abierta.	x				x				x				
19	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo flexible y de adaptación a los cambios.	x				x				x				
20	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo seguro y de bienestar de los miembros del equipo.	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)

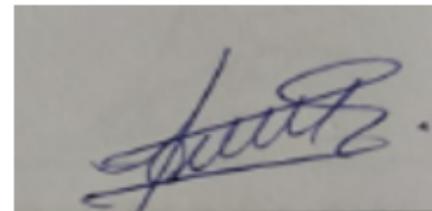
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 institución educativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
DIMENSIÓN 4: Organización y gestión del aula														
19	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes.	X				X				X				
20	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
21	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles.	X				X				X				
22	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo.	X				X				X				
23	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes.	X				X				X				
24	Organizar el aula de manera que favorezca el aprendizaje de los estudiantes, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.	X				X				X				
DIMENSIÓN 5: Evaluación y seguimiento del aprendizaje														
25	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa.	X				X				X				
26	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes.	X				X				X				
27	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles.	X				X				X				
28	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo.	X				X				X				
29	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes.	X				X				X				
30	Evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera continua y formativa, considerando el contexto y las necesidades de los estudiantes, y el uso de los recursos disponibles, así como el trabajo en equipo y la participación de los estudiantes, y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.	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

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO														
1	El líder debe ser capaz de motivar a los miembros del equipo para que trabajen de manera efectiva.	x				x				x				
2	El líder debe ser capaz de establecer un clima de confianza y respeto entre los miembros del equipo.	x				x				x				
3	El líder debe ser capaz de delegar responsabilidades y recursos de manera adecuada.	x				x				x				
4	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.	x				x				x				
5	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo dinámico y de innovación.	x				x				x				
6	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo transparente y de comunicación abierta.	x				x				x				
7	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo flexible y de adaptación a los cambios.	x				x				x				
8	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo seguro y de bienestar de los miembros del equipo.	x				x				x				
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN														
9	El líder debe ser capaz de motivar a los miembros del equipo para que trabajen de manera efectiva.	x				x				x				
10	El líder debe ser capaz de establecer un clima de confianza y respeto entre los miembros del equipo.	x				x				x				
11	El líder debe ser capaz de delegar responsabilidades y recursos de manera adecuada.	x				x				x				
12	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.	x				x				x				
13	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo dinámico y de innovación.	x				x				x				
14	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo transparente y de comunicación abierta.	x				x				x				
15	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo flexible y de adaptación a los cambios.	x				x				x				
16	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo seguro y de bienestar de los miembros del equipo.	x				x				x				
DIMENSIÓN 3: RECIPROCIDAD														
17	El líder debe ser capaz de motivar a los miembros del equipo para que trabajen de manera efectiva.	x				x				x				
18	El líder debe ser capaz de establecer un clima de confianza y respeto entre los miembros del equipo.	x				x				x				
19	El líder debe ser capaz de delegar responsabilidades y recursos de manera adecuada.	x				x				x				
20	El líder debe ser capaz de establecer un clima de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.	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)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 ^a	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 ^a	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

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

Código documento Trilce: TRI - 0648535