



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL
Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y
ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC
CUSCO, 2024**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. KHIABET AILLEN RAMOS CONDORI

ASESOR:

DR. EDILBERTO ZELA VERA

Cod. ORCID: 0000-0003-4737-1960

CUSCO - PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC CUSCO, 2024

presentado por: KHIABET AILLEN RAMOS CONDORI

con Nro. de DNI: 70116108, para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 (dos) veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 07% (siete por ciento)

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	-----
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	-----

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de diciembre de 2024



Firma

Post firma Dr. EDILBERTO ZELA VERA

Nro. de DNI 23805254

ORCID del Asesor 0000-0003-4737-1960

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:414378485?locale=es-MX>

Khiabet Aillen Ramos Condori

RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:414378485

Fecha de entrega

9 dic 2024, 4:46 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

9 dic 2024, 4:53 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL P....docx

Tamaño de archivo

13.0 MB

149 Páginas

25,418 Palabras

145,234 Caracteres




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC CUSCO, 2024** de la Br. Br. KHIABET AILLEN RAMOS CONDORI. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **CUATRO DE DICIEMBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 06 - Diciembre - 2024


DR. HUGO ASUNCION ALTAMIRANO VEGA
Primer Replicante


DR. GREGORIO CORNEJO VERGARA
Segundo Replicante


DRA. MARTHA ALEJANDRINA EGUIA ALARCON
Primer Dictaminante


DR. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA
Segundo Dictaminante

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a quienes hicieron posible este trabajo de investigación. En especial, al Dr. Edilberto Zela Vera, por su guía y paciencia fundamentales durante todo el proceso, al Centro de Estudios Preuniversitario para facilitar la realización del trabajo de campo, y a los dictaminantes de esta tesis, cuyas valiosas observaciones enriquecieron el resultado final. A mi familia, mi mayor fortaleza y apoyo incondicional, y a la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, por brindarme la oportunidad de crecer académicamente. Este logro es un reflejo de todos ustedes.

Khiabet A. Ramos

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios en primer lugar, por derramar sus bendiciones sobre mi familia y a mis seres queridos, en especial a mis padres, por inculcarme valores durante mi niñez, por guiarme, apoyarme y confiar en mis habilidades y actitudes a lo largo de mi educación.

Y a todos aquellos que creen en el valor del conocimiento y en el poder de la educación como herramienta de transformación, dedico este trabajo con la esperanza de que inspire a otros a seguir sus propias metas.

Khiabet A. Ramos

PRESENTACIÓN

En la actualidad, las organizaciones educativas enfrentan el desafío de construir entornos de trabajo positivos y efectivos que promuevan el desempeño y el bienestar de su personal. Esta tesis, titulada "Relación de liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral del personal docentes y administrativos del Centro Preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024" , tiene como objetivo investigar cómo el estilo de liderazgo ejercido por los directivos impacta en el clima organizacional y cómo, en conjunto, estos factores influyen en el desempeño laboral de los docentes y personal administrativo.

A lo largo de este estudio, se explora el vínculo entre el liderazgo y el clima organizacional en una institución preuniversitaria clave, que se dedica a preparar a los futuros estudiantes universitarios. La investigación no solo busca identificar la influencia de estos elementos, sino también aportar conocimiento valioso que contribuya a mejorar la gestión organizacional y optimizar los resultados académicos y administrativos.

Este trabajo de investigación ofrece una contribución significativa en el ámbito de la administración educativa, proporcionando una perspectiva integral sobre cómo la cultura organizacional y el liderazgo pueden potenciar el desempeño de los miembros de la institución. Con ello, se espera que los resultados obtenidos orienten la implementación de prácticas de liderazgo más efectivas y favorezcan un entorno organizacional más positivo y productivo en el Centro de Estudios Preuniversitario UNSAAC y, por extensión, en otras instituciones educativas.

LA AUTORA

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se estructura en cinco capítulos fundamentales que guían el desarrollo y análisis del estudio realizado.

En el Capítulo I, titulado "Planteamiento del Problema", se describe la situación problemática que motivó la investigación. Se realiza la formulación del problema principal y los problemas específicos a abordar. Además, se justifica la importancia de llevar a cabo este estudio, destacando su relevancia académica y práctica, y se establecen los objetivos generales y específicos que guiarán la investigación.

El Capítulo II, denominado "Marco Teórico Conceptual", ofrece una base teórica sólida para el estudio. Se abordan conceptos clave relacionados con las tres variables principales de la investigación: liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral. Adicionalmente, se incluye un análisis de antecedentes de investigaciones previas, tanto a nivel internacional, nacional como local, que proporcionan un contexto relevante y justifican la pertinencia del estudio actual.

En el Capítulo III, "Hipótesis de Investigación", se presentan la hipótesis general y específicas que se pretenden verificar en el estudio. Además, se identifican las variables involucradas y se operacionalizan mediante la definición de indicadores claros y medibles para cada una de ellas, facilitando así su análisis en los resultados.

El Capítulo IV, titulado "Metodología", detalla el enfoque metodológico empleado para la investigación. Se especifica el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, así como la unidad de análisis y la población de estudio. También se describe el proceso de muestreo, las técnicas de recolección y análisis de datos, y los métodos utilizados para comprobar las hipótesis planteadas.

En el Capítulo V, "Resultados y Discusión", se presentan y analizan los hallazgos obtenidos tras aplicar los instrumentos de recolección de datos. Se incluyen resultados descriptivos de

cada variable investigada y se realiza la prueba de hipótesis para evaluar la relación entre ellas. Finalmente, se discuten los resultados en el contexto del marco teórico y se identifican limitaciones de la investigación, además de proponer nuevas áreas de estudio para investigaciones futuras.

Para finalizar, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones, donde se sintetizan los principales hallazgos del estudio y se ofrecen sugerencias prácticas y teóricas con base en los resultados obtenidos. El documento concluye con las Referencias Bibliográficas y los Anexos, los cuales incluyen información adicional relevante, como la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos y su validación, y autorizaciones necesarias para la aplicación de los mismos.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	I
DEDICATORIA	II
PRESENTACIÓN.....	III
INTRODUCCIÓN	IV
ÍNDICE	VI
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
a. Problema general.....	5
b. Problemas específicos	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. Conveniencia.....	6
1.3.2. Relevancia social.....	6
1.3.3. Implicancias prácticas	6
1.3.4. Valor teórico.....	6
1.3.5. Utilidad metodológica	7
1.3.6. Relevancia Institucional	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
a. Objetivo general	7
b. Objetivos específicos.....	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.	BASES TEÓRICAS.....	9
2.1.1.	Liderazgo directivo	9
2.1.2.	Clima organizacional.....	13
2.1.3.	Desempeño laboral	19
2.1.4.	Estatuto universitario - UNSAAC.....	22
2.2.	MARCO CONCEPTUAL	23
2.3.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.3.1.	Antecedentes internacionales	26
2.3.2.	Antecedentes nacionales	29
2.3.3.	Antecedentes locales	34

CAPÍTULO III: HIPOTESIS DE INVESTIGACION

3.1.	HIPÓTESIS	37
a.	Hipótesis general	37
b.	Hipótesis específicas	37
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	38
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	39
3.3.1.	Operacionalización de la variable liderazgo directivo	39
3.3.2.	Operacionalización de la variable clima organizacional.....	40
3.3.3.	Operacionalización de la variable desempeño laboral	41

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1.	ÁMBITO DE ESTUDIO	42
4.2.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	42
4.3.	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	44

4.4.	POBLACIÓN DE ESTUDIO	44
4.5.	TAMAÑO DE MUESTRA.....	44
4.6.	TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA.....	44
4.7.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN.....	45
4.8.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	46
4.9.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	47
4.9.1.	Resultados de la variable liderazgo directivo.....	47
4.9.2.	Resultados de la variable clima organizacional	55
4.9.3.	Resultados de la variable desempeño laboral.....	63
4.10.	PRUEBA DE NORMALIDAD	71
4.11.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	72
4.11.1.	Prueba de hipótesis general	72
4.11.2.	Prueba de hipótesis específica 1	74
4.11.3.	Prueba de hipótesis específica 2.....	75
4.11.4.	Prueba de hipótesis específica 3.....	75
4.11.5.	Prueba de hipótesis específica 4.....	77
4.11.6.	Prueba de hipótesis específica 5.....	77
4.11.7.	Prueba de hipótesis específica 6.....	79
4.12.	DISCUSIÓN	80
4.13.	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	88
4.14.	NUEVAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN	89
	CONCLUSIONES	92
	RECOMENDACIONES	95
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98

ANEXOS.....	103
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	104
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	106
ANEXO 3: PRUEBA PILOTO	110
ANEXO 5: AUTORIZACION DE LA APLICACIÓN	123
ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	126
ANEXO 7: ORGANIGRAMA DE LA UNIERSIDAD UNSAAC	132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Liderazgo directivo.....	39
Tabla 2 Operacionalización de clima organizacional.....	40
Tabla 3 Operacionalización de desempeño laboral.....	41
Tabla 4 Resultados de la dimensión gestión institucional.....	47
Tabla 5 Resultados de la dimensión gestión administrativa.....	49
Tabla 6 Resultados de la dimensión gestión pedagógica	51
Tabla 7 Resultados de la variable liderazgo directivo.....	53
Tabla 8 Resultados de la dimensión estilo de liderazgo.....	55
Tabla 9 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales.....	57
Tabla 10 Resultados de la dimensión retribuciones	59
Tabla 11 Resultados de la variable clima organizacional	61
Tabla 12 Resultados de la dimensión motivación del personal.....	63
Tabla 13 Resultados de la dimensión evaluación del desempeño.....	65
Tabla 14 Resultados de la dimensión satisfacción de necesidades	67
Tabla 15 Resultados de la variable desempeño laboral.....	69
Tabla 16 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables	71
Tabla 17 Niveles de correlación.....	72
Tabla 18 Relación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional con desempeño laboral.....	73
Tabla 19 Relación entre la dimensión gestión institucional y desempeño laboral.....	74
Tabla 20 Relación entre la dimensión gestión administrativa y desempeño laboral.....	75
Tabla 21 Relación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño laboral	76
Tabla 22 Relación entre la dimensión estilo de liderazgo y desempeño laboral.....	77

Tabla 23 Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral.....	78
Tabla 24 Relación entre la dimensión retribuciones y desempeño laboral	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación del Centro de Estudios Preuniversitario UNSAAC.....	42
Figura 2 Resultados de la dimensión gestión institucional	47
Figura 3 Resultados de la dimensión gestión administrativa	49
Figura 4 Resultados de la dimensión gestión pedagógica.....	51
Figura 5 Resultados de la variable liderazgo directivo	53
Figura 6 Resultados de la dimensión estilo de liderazgo	55
Figura 7 Resultados de la dimensión relaciones interpersonales	57
Figura 8 Resultados de la dimensión retribuciones.....	59
Figura 9 Resultados de la variable clima organizacional.....	61
Figura 10 Resultados de la dimensión motivación del personal	63
Figura 11 Resultados de la dimensión evaluación del desempeño	65
Figura 12 Resultados de la dimensión satisfacción de necesidades.....	67
Figura 13 Resultados de la variable desempeño laboral	69

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal propósito delinear de manera clara y precisa la relación entre el liderazgo ejercido por la dirección de la institución y el clima organizacional, así como su repercusión en el rendimiento laboral del personal docente y administrativo del Centro de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en el contexto del año 2024. Se realizó un estudio empleando una metodología que podría clasificarse como fundamental, en el que se adoptó un diseño de estudio no experimental de carácter transversal. La investigación incluyó una población total de 200 docentes y 8 administrativos; sin embargo, para la obtención de resultados significativos, se procedió a seleccionar una muestra compuesta por 120 docentes y 8 administrativos. La metodología predominante utilizada en la recolección de datos consistió en la aplicación de encuestas, empleándose un cuestionario diseñado específicamente como herramienta para la evaluación de cada una de las variables de interés en el estudio, en las cuales se utilizaron la prueba Rho de Spearman. Se ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa y destacada entre el desempeño laboral de los empleados y las diversas variables que constituyen el clima organizacional, así como el estilo de liderazgo implementado por los directivos. Este hallazgo se sustenta en la evidencia de que los niveles de significancia observados en el análisis son inferiores a 0.05, lo cual sugiere la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre estos factores. La asociación entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral del personal presenta un coeficiente de correlación de 0.789, lo cual sugiere una relación positiva de gran magnitud. Por otro lado, la relación con el clima organizacional exhibe un coeficiente de 0.689, lo que indica una correlación positiva significativa. Los datos recopilados indican que el liderazgo ejerce una influencia considerable y más preponderante en el desempeño laboral de los trabajadores en relación con el clima organizacional.

Palabras clave: Liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to clearly and precisely delineate the relationship between the leadership exercised by the institution's management and the organizational climate, as well as its impact on the work performance of the teaching and administrative staff of the Center for Pre-university Studies of the National University of San Antonio Abad del Cusco, in the context of the year 2024. A study was conducted using a methodology that could be classified as fundamental, in which a non-experimental study design of cross-sectional nature was adopted. The research included a total population of 200 teachers and 8 administrative staff; however, in order to obtain significant results, a sample of 120 teachers and 8 administrative staff was selected. The predominant methodology used in the data collection consisted in the application of surveys, using a questionnaire specifically designed as a tool for the evaluation of each of the variables of interest in the study, in which Spearman's Rho test was used. The conclusion has been reached that there is a significant and outstanding relationship between the labor performance of employees and the various variables that constitute the organizational climate, as well as the leadership style implemented by managers. This conclusion is supported by evidence that the levels of significance observed in the analysis are lower than 0.05, which suggests the existence of a statistically significant correlation between these factors. The association between managerial leadership and personal labor performance presents a correlation coefficient of 0.789, which suggests a positive relationship of great magnitude. On the other hand, the relationship with organizational climate displays a coefficient of 0.689, which indicates a significant positive correlation. The collected data indicates that leadership has a considerable and more preponderant influence on the labor performance of workers in relation to the organizational climate.

Key words: Managerial leadership, organizational climate and work performance.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El clima organizacional se basa en un conjunto de percepciones de los empleados que expresan lo satisfechos que están con las tareas que realizan en el lugar de trabajo. Cuando este clima es insuficiente o inadecuado, puede dar lugar a diversos problemas, como bajo rendimiento, conflictos, emociones bajas debidas a la infelicidad de los trabajadores, etc. Mediante la ejecución de tareas específicas que pueden escenificarse durante las prácticas empresariales con la participación en contextos reales de aprendices, trabajadores e instructores, puede observarse dicho rendimiento. (Mendoza, Burbano, & Mendoza, 2022)

A pesar de esta limitación, países como Brasil, Colombia, México y Chile presentan estudios intrigantes sobre el tema a través de estudios empíricos. Es constrictivo saber que no son muchos los países que abordan la significación de estudiar el ambiente de trabajo para el mejor desempeño del trabajador. Los estudios nos han mostrado factores como el estrés, el bienestar y la motivación que tienen un impacto directo en el lugar de trabajo. Estos factores son componentes significativos y muy incluidos en este estudio. Vemos que el trabajador no siempre se centra sólo en la compensación recibida por su esfuerzo, sino más bien en las circunstancias en las que se producen, como el entorno laboral y cómo éste afecta directamente al trabajador en su productividad. (Espinoza, 2019)

En la actualidad, las organizaciones internacionales se basan en diversas variables para desarrollar sus operaciones, pero una de las más importantes para que el personal tenga un buen desempeño es el clima organizacional que dicho sea de paso va de la mano con el liderazgo directivo de la institución, que puede definirse como el lugar de trabajo donde se manifiestan diversas percepciones que afectan positiva o negativamente al trabajo. Esto se debe a que las

personas son el único elemento dinámico que puede pasar por diversos estados emocionales y como resultado desarrollar actitudes y aptitudes para su trabajo.

Una de las variables clave para la obtención de metas y propósitos en las empresas es el rendimiento laboral. Para garantizar que sea aceptable y satisfaga las necesidades de la empresa, es crucial que los empleados sean evaluados en función del trabajo que realizan. Sin embargo, hay otros factores cruciales que deben tenerse en cuenta para gestionar y mejorar el rendimiento laboral. El ambiente que rodea a la organización se revela como un elemento de suma significación; una empresa que presenta un clima organizacional positivo tiende a reflejar en una gran parte de sus empleados un notable nivel de desempeño laboral que está alineado con esta misma predisposición. (Domínguez, Ramírez, & García, 2013).

Un entorno laboral que se caracteriza por ser favorable y que cuenta con una adecuada organización, en combinación con un liderazgo efectivo y direccionado, contribuye de manera significativa a preservar la salud mental de los empleados. Este tipo de ambiente no solo favorece el bienestar general, sino que también previene el agotamiento emocional que, de no ser gestionado, podría conducir a problemas más serios como la depresión y diversos trastornos psicosomáticos asociados al estrés. Esta situación es especialmente crítica para aquellas personas que desempeñan sus funciones en contextos laborales donde existe una elevada complejidad y están sometidas a múltiples exigencias y presiones constantes.

Sin embargo, eso no es la única consideración importante, ya que el ambiente en el trabajo también cumple una función fundamental en la efectividad y el desempeño general de la organización. El equipo de profesionales de la educación suele optar por trabajar de manera individual o en pequeños grupos cuando se encuentra en un entorno donde predominan una cultura de desconfianza y relaciones interpersonales conflictivas o deficientes. Solicitar asistencia a otros puede resultar complicado porque existe un temor a ser percibido como

alguien que depende de los demás. Asimismo, enmendar los errores también presenta su propio conjunto de desafíos; esto se debe a que aquellos que logran obtener resultados satisfactorios tienden a mantener en secreto sus métodos y estrategias, privando así a otros de la posibilidad de aprender de ellos. Por otro lado, las personas que no obtienen los mismos logros suelen adoptar una postura defensiva y, como consecuencia, deslizan una resistencia ante cualquier forma de crítica que pueda ayudarles a mejorar. Los Directivos son responsables de velar por la correcta administración de las instituciones; siempre deben crear un ambiente propicio para liderar a los miembros del personal que están a cargo de lograr los objetivos de la institución. Según ese paradigma, la posición dominante del liderazgo directivo existe en todas las empresas, ya sean estatales o privadas.

Actualmente, la motivación de los empleados y el entorno en el que operan afectan su desempeño en el trabajo. De estos, la influencia del líder es crucial para garantizar que este desempeño sea el mejor.

La percepción predominante en la actualidad indica que uno entre los elementos clave para alcanzar altos estándares de efectividad y productividad en las instituciones se encuentra en la característica del entorno organizacional, así como en el estilo de liderazgo implementado por la alta dirección.

Conforme a lo expuesto por Domínguez (2013) se afirma que el clima organizacional se define por las impresiones individuales de los integrantes de una institución. De igual manera, este concepto comprende un conjunto de patrones conductuales, actitudes y emociones que se manifiestan de manera recurrente y que, en conjunto, afectan de manera significativa el entorno y la atmósfera de la organización en su totalidad. Sin embargo, resulta fundamental analizar la repercusión que esta situación puede tener en cada uno de los miembros del centro educativo., la cual puede expresarse de diversas maneras, incluyendo comportamientos tanto

positivos como negativos, podría también representar un factor desfavorable para las instituciones que pertenecen a dicho entorno educativo.

A nivel global, se considera de suma significación el análisis del clima organizacional en su correlación con el desempeño laboral, dado que esta relación tiene una notable relevancia y un impacto significativo en el funcionamiento y la eficacia de cualquier organización. De acuerdo con el análisis realizado por Paco y Matas (2015), “la carencia de un buen clima organizacional afecta tanto al desempeño laboral como también la salud y el bienestar personal” se establece que la ausencia de un ambiente organizacional positivo tiene repercusiones significativas no solo en el rendimiento laboral del personal, sino que también impacta negativamente en su equilibrio personal y salud en general (p. 335). Basándose en esta información y los datos recabados, los autores González y sus colaboradores han llegado a ciertas conclusiones. Según el informe de González et al. (2016), se sugiere que, con el transcurrir del tiempo, se vuelve cada vez más crítico el mejorar tanto el nivel de los bienes o servicios ofrecidos como el desempeño de los empleados, ya que estas mejoras son esenciales para asegurar la viabilidad y competitividad de las empresas en el mercado actual (p. 20).

En el CEPRU, aunque se han realizado esfuerzos para evaluar y mejorar el desempeño laboral del personal docente y administrativo, no se ha explorado en profundidad cómo la ausencia de un liderazgo efectivo podría estar afectando el desarrollo de un clima organizacional positivo. Esta omisión podría estar encubriendo problemas estructurales relacionados con la falta de cohesión entre los equipos de trabajo, el manejo inadecuado de conflictos internos y la limitada participación del personal en la toma de decisiones estratégicas.

Además, no se ha investigado si las prácticas de liderazgo actuales responden a las expectativas y necesidades específicas de los colaboradores, lo cual podría estar contribuyendo a una desconexión entre los objetivos institucionales y las metas personales del personal. Este

vacío de plantea conocimiento la necesidad de analizar cómo estas dinámicas internas impactan en el desempeño laboral y, en última instancia, en la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y el clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?

b. Problemas específicos

1. ¿Qué relación guarda la gestión institucional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?
2. ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?
3. ¿Cómo la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024?
4. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?
5. ¿Qué relación guardan las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?
6. ¿Cómo las retribuciones se relacionan con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

La realización de esta investigación es conveniente debido a la creciente necesidad de entender cómo el liderazgo directivo y el clima organizacional afectan el desempeño laboral del personal docente y administrativo en el Centro Preuniversitario UNSAAC. Este estudio ofrece información valiosa que puede guiar la toma de decisiones estratégicas, mejorando la eficacia y la productividad dentro del entorno educativo. Al abordar estos aspectos, se busca optimizar las condiciones laborales y educativas de los colaboradores.

1.3.2. Relevancia social

El estudio tiene una notable relevancia social, ya que el clima organizacional y el liderazgo impactan no solo a los empleados, sino también a los estudiantes y a la comunidad en su conjunto. Un entorno educativo positivo fomenta la calidad del aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, repercutiendo en la sociedad. Evaluar la correlación entre estas variables contribuye a generar un ambiente educativo más saludable y propicio para el bienestar de todos los involucrados.

1.3.3. Implicancias prácticas

Los resultados de esta investigación permiten a la institución implementar intervenciones específicas para mejorar el liderazgo y el clima organizacional. La aplicación de estrategias fundamentadas en los hallazgos puede optimizar la comunicación, fortalecer las relaciones interpersonales y crear un ambiente colaborativo. Estas acciones son fundamentales para promover un desempeño laboral óptimo, contribuyendo así a una mayor satisfacción y retención del personal.

1.3.4. Valor teórico

Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta un marco comprensivo que enriquece la comprensión de la interrelación entre el liderazgo directivo, el clima

organizacional y el desempeño laboral. Al ser una investigación básica, se busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente, permitiendo que futuros estudios exploren estas relaciones en contextos educativos y organizacionales diversos.

1.3.5. Utilidad metodológica

La metodología empleada en esta investigación se basa en un enfoque sistemático para evaluar las relaciones entre las variables en cuestión. La utilización de herramientas de recolección de datos y análisis estadístico garantiza la validez y fiabilidad de los resultados. Este enfoque puede ser replicado en otras instituciones educativas, sirviendo como modelo para investigaciones futuras que deseen explorar el impacto del liderazgo y el clima organizacional en el desempeño laboral.

1.3.6. Relevancia Institucional

La investigación se alinea con el Estatuto Universitario de la UNSAAC, que establece como prioridad la mejora continua de las condiciones laborales y el desarrollo profesional del personal. En este sentido, identificar la relación entre liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación que presenta el liderazgo directivo y el clima organizacional con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

b. Objetivos específicos

1. Establecer la relación que presenta la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
2. Identificar como la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
3. Precisar qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
4. Establecer la relación que presenta el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
5. Identificar como las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
6. Precisar qué relación existe entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. *Liderazgo directivo*

El liderazgo directivo en el contexto educativo se distingue por la habilidad del líder para motivar a su equipo en la realización de la visión institucional, así como para definir los objetivos esenciales que permitirán alcanzar dicha visión. Asimismo, este líder debe poseer habilidades en la asignación estratégica de los recursos institucionales, asegurar la excelencia en la enseñanza, fomentar el proceso de aprendizaje y el progreso profesional del personal docente, así como supervisar la seguridad del establecimiento educativo. El liderazgo directivo se lleva a cabo a través de prácticas orientadas a mejorar la gestión educativa del centro escolar. Por lo tanto, las características del liderazgo directivo se enfocan en identificar las prácticas que impactan en los resultados escolares. Diversos expertos sostienen que una buena práctica de liderazgo directivo se evidencia en la mejora del proceso de enseñanza en la institución (Rosales, Bullón, & Valero, 2022).

2.1.1.1. Estilos de liderazgo directivo

Según Maya et al. (2019) existen 5 estilos de liderazgo directivo, los cuales son:

- El líder técnico se encarga de llevar a cabo la planificación, organización y coordinación de diversas actividades, así como del desarrollo de programas y la creación de estructuras organizativas. Todo esto tiene como objetivo principal garantizar que la institución funcione de manera óptima y efectiva en el cumplimiento de sus metas y objetivos.
- Líder con enfoque humanista: Este tipo de líder pone un énfasis considerable en la relevancia de las relaciones interpersonales, valorando

profundamente la conexión y el entendimiento entre las personas. Además, se centra en la significación de la competencia interpersonal y en la utilización de diversas técnicas destinadas a motivar de manera efectiva a los individuos en un entorno laboral o social. Ofrece respaldo, estimula la participación activa y brinda diversas oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional a todos los miembros que forman parte de la institución.

- Líder en el ámbito educativo: Se encarga de crear y implementar programas que no solo se centran en la educación en sí, sino también en la supervisión clínica necesaria para mejorar el proceso de enseñanza. Además, tiene la responsabilidad de identificar y diagnosticar cualquier problema o dificultad que pueda estar afectando el rendimiento educativo. Asimismo, ofrece orientación y apoyo a los docentes, fomenta un ambiente de supervisión y evaluación continua y se dedica a garantizar el crecimiento y la mejora del currículo para beneficiar a los estudiantes en su aprendizaje.
- Líder simbólico: Esta persona asume la importante función de ser el jefe del equipo, prestando especial atención tanto a la elección de objetivos fundamentales como al establecimiento de comportamientos que resultan significativos para el grupo de trabajo. El líder de la institución se dedica a recorrer las instalaciones, visitando los diferentes salones y manteniendo un contacto directo y constante con los estudiantes. Además, se enfoca en identificar y establecer prioridades que atiendan los intereses educativos de la comunidad. También tiene la responsabilidad de presidir ceremonias y actividades oficiales, mientras

que, a través de sus palabras y acciones, transmite una visión unificadora que busca estimular y alentar a todos los integrantes de la institución.

- El líder cultural desempeña un papel fundamental en la definición, fortalecimiento y articulación de los valores, creencias y raíces culturales que, en conjunto, contribuyen a construir y mantener una identidad única para la escuela. La institución se encarga de expresar claramente su misión fundamental, asegurándose de preservar las tradiciones establecidas a lo largo del tiempo. Además, tiene la importante labor de integrar a todos los integrantes de la institución educativa en la cultura particular de la escuela, promoviendo así un sentido de pertenencia. Asimismo, la institución trabaja en el desarrollo y la manifestación de un sistema de símbolos que, a lo largo del tiempo, encarne y represente fielmente la cultura propia que se vive dentro del entorno escolar. Establece conexiones y fomenta la convicción entre los alumnos, docentes, progenitores y otros integrantes de la institución educativa respecto al valioso trabajo que realiza la institución. (pp. 119-120)

2.1.1.2.Importancia del liderazgo directivo

La presencia de un líder en la organización impacta en todas las áreas de influencia donde actúa. Su integridad al actuar, su clara visión hacia dónde se dirigen, la forma en que se comunica y persuade a las personas y la búsqueda del crecimiento personal y profesional son aspectos destacados de un directivo con liderazgo. Es fundamental que en estos tiempos busquemos el desarrollo de habilidades en nuestro personal y equipos para satisfacer las expectativas de la institución y las demandas del entorno, las cuales son cada vez más exigentes. (Universidad Privada del Norte, 2023)

2.1.1.3. Ventajas del liderazgo directivo

El liderazgo de director mejora el aprendizaje. Fomenta el diálogo y los consensos; también mejora el desempeño docente, la gestión administrativa y genera en los docentes el compromiso organizacional. Asimismo, el liderazgo que ejerce el director en el ámbito pedagógico contribuye de manera significativa a mejorar la práctica docente de cada miembro de su equipo educativo. Este liderazgo no solo promueve la excelencia en la enseñanza, sino que también se manifiesta a través de un acompañamiento sistemático y constante en los diversos procesos pedagógicos. Todo esto se realiza con el propósito primordial de conseguir los objetivos de aprendizaje que han sido previamente establecidas y acordadas. Asimismo, se dedica a respaldar, evaluar y fomentar el desarrollo de la calidad en la labor del docente. La búsqueda de una educación que se considere de alta calidad implica reconocer diversos elementos esenciales, entre los cuales destaca la significación de contar con un liderazgo directivo que sea no solo efectivo, sino también asertivo, democrático y participativo. Este tipo de liderazgo es esencial, puesto que debe implicar la participación activa y protagónica del cuerpo docente en la concepción y ejecución de los planes de trabajo, con el fin de promover un entorno colaborativo y enriquecedor para todos los miembros implicados en el desarrollo de aprendizaje. Provoca una transformación sustancial en el contexto educativo, lo que a su vez favorece la optimización del ambiente organizacional, aumenta el grado de satisfacción del personal en sus funciones y, al mismo tiempo, potencia el rendimiento de los profesores en su labor de enseñanza. Asimismo, es importante que te prepares para contribuir al logro de la justicia social en nuestra sociedad. (Barrientos, Alania, & Barba, 2021).

2.1.1.4. Dimensiones de liderazgo directivo

A. Gestión institucional

Se la conoce como la gestión o administración de los diferentes recursos que están disponibles dentro de un centro educativo. Esto, con la finalidad de lograr determinados propósitos planteado por la institución. La gestión institucional busca direccionar los esfuerzos de la institución escolar en concreto, utilizando los conocimientos, habilidades y experiencias de cada docente o rector para definir cada una de las actividades educativas. De esta forma, lo que es gestión institucional por definición, básicamente se entiende como una herramienta de planificación que permite entrelazar el mundo de la gestión y administración, con el sector educacional. (EuroInnova, 2023)

B. Gestión administrativa

La gestión administrativa es el conjunto de labores y actividades que se coordinan para hacer uso de los recursos de una empresa de la manera más eficaz posible. La finalidad de este tipo de gestión es lograr los objetivos propuestos y mejorar los resultados. Los procesos de Gestión Administrativa pueden incluir diversas funciones: Planificación, Organización, Dirección, Coordinación y Control. (Centro de Estudios Santa Gema, 2023)

C. Gestión pedagógica

“Es el responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local” (UGEL N° 10, 2023).

2.1.2. *Clima organizacional*

González et al. (2021), indica lo siguiente:

Se considera que, en el ámbito tanto en el sector estatal como en el privado, existe un conjunto de percepciones que son globales y que tienen su fundamento en emociones. Estas percepciones son evidentemente manifestadas por el colaborador en el contexto de su puesto de trabajo. No obstante, para lograr una comprensión profunda de lo que realmente representa la variable que estamos investigando, es fundamental adentrarse en el estudio del comportamiento humano, así como en la estructura y los procesos organizacionales existentes. (p. 1157)

Conforme a lo que han presentado Torres y Zegarra (2015) en su investigación “el clima organizacional comprende un conjunto de percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano” es posible concluir que el clima organizacional puede ser conceptualizado como un compendio de percepciones y opiniones individuales. Estas percepciones y opiniones son fundamentales para comprender y valorar el nivel de satisfacción que experimentan las personas en relación con el ambiente de trabajo en el que realizan sus labores cotidianas. Esta particular definición nos proporciona una comprensión detallada y enriquecedora sobre la manera en que los empleados interpretan y experimentan su entorno laboral, así como el efecto que este tiene en su bienestar general y estado emocional dentro del marco de la organización. (p. 6).

Iglesias y Torres (2018), mencionan que:

Se describe como la serie de impresiones que se tienen referente a las características que son relativamente constantes y estables dentro de una organización, las cuales tienen un impacto significativo en las actividades que se realizan, así como en el comportamiento de los miembros que la conforman. Además, estas percepciones

repercuten en el entorno psicosocial en el que trabajan los empleados de una organización específica. (p. 202)

2.1.2.1. Características del clima organizacional

Rengifo (2018), menciona que:

Las características que definen el clima organizacional tienen un impacto significativo en las motivaciones que experimentan los miembros dentro de la organización, así como en sus conductas y comportamientos generales. Esto se debe a que las conductas de los empleados pueden influir en diversos aspectos de la organización. Conforme a lo que han presentado Torres y Zegarra (2015), se llegó a determinar de que el clima organizacional se puede definir como una secuencia de impresiones, percepciones y opiniones que permiten comprender y evaluar el nivel de satisfacción que sienten las personas en relación con el entorno de trabajo en el cual ejecutan sus funciones cotidianas. Este estudio resalta la importancia de dichas percepciones en la creación de un ambiente laboral favorable y fructífero. Esta definición nos proporciona una comprensión detallada y enriquecedora sobre la manera en que los empleados visualizan y sienten su entorno laboral, así como la influencia que este tiene en su bienestar integral y en su calidad de vida dentro de la entidad:

- El clima organizacional se mantiene de manera constante, sin cambios bruscos, a lo largo del tiempo dentro de la estructura de la empresa.
- Los comportamientos y actitudes de los empleados dentro de una empresa se ven influenciados y alterados por el clima organizacional que se establece en el entorno de trabajo de esa organización.

- El ambiente organizacional dentro de la empresa tiene un impacto relevante en la intensidad de dedicación y responsabilidad que muestran los empleados hacia su trabajo y la organización en general.
- Los empleados tienen la capacidad de influir significativamente en el ambiente de trabajo, ya que su comportamiento y su actitud pueden alterar la dinámica y la atmósfera del lugar donde desempeñan sus labores.
- Es afectado por variables, que son, la motivación, comunicación, recompensa, conflicto, liderazgo, satisfacción.
- Los problemas en la organización son una alarma de empleados insatisfechos. (p. 11)

2.1.2.2. Tipos de clima organizacional

Gonzáles et al. (2018), indican que existen dos tipos:

a) Clima autoritario

- Un sistema autoritario que se considera como explotador: Esta estructura se distingue por el hecho de que la dirección de la organización carece de confianza en sus trabajadores, lo que genera un ambiente laboral marcado por el miedo y la desconfianza. En este contexto, la comunicación entre los jefes y el personal a su cargo es prácticamente inexistente, y las elecciones importantes se efectúan exclusivamente por los líderes, sin la colaboración o el aporte de los empleados.
- El sistema autoritario paternalista se distingue por la confianza que se establece entre la dirección de la organización y sus

empleados, creando un ambiente en el que ambos se sienten conectados. En este tipo de modelo, se implementan tanto recompensas como sanciones, que actúan como mecanismos de motivación para impulsar el rendimiento de los trabajadores y fomentar su compromiso con las metas del equipo o de la empresa. En el contexto actual, la alta dirección de la empresa parece estar maniobrando con las demandas y necesidades sociales que manifiestan sus empleados. empleados.

b) Clima participativo

- El sistema consultivo es un enfoque organizativo que se distingue por la gran credibilidad que los jefes depositan en el personal que tiene a su cargo. En este tipo de sistema, a los trabajadores se les otorgan ciertas responsabilidades que les permiten tomar decisiones concretas dentro de su ámbito de trabajo. Esto no solo satisface sus necesidades de reconocimiento y estima, sino que también fomenta un ambiente de interacción y comunicación efectiva entre las partes involucradas. Además, en este modelo se observa un claro proceso de delegación de autoridad, lo cual contribuye al desarrollo de un vínculo colaborativo y al empoderamiento de los subordinados.
- Sistema de participación en equipo: En este enfoque, la alta dirección establece un nivel de confianza total y absoluto hacia los empleados, lo que crea un ambiente en el que se valora el trabajo conjunto y el intercambio de información accesible. El procedimiento de selección de opciones tiene como objetivo

fundamental lograr la integración de todos los niveles dentro de la organización. Esto implica que la comunicación se desarrolla de manera fluida y efectiva en múltiples direcciones, incluyendo de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, así como también de manera horizontal entre los diferentes departamentos o áreas. (p. 7)

2.1.2.3. Dimensiones de clima organizacional

A. Estilo de liderazgo

Según Geraldo et al (2020), “se concibe como el patrón de comportamiento que caracteriza a un líder. Se trata de la performance que este manifiesta y ejecuta durante el ejercicio de su orientación” (p. 158).

B. Relaciones interpersonales

Según Martínez (2017), “son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad y en los ámbitos que la sociedad determina, como el laboral” (p. 37).

Una relación interpersonal se conceptualiza como una forma de interacción bidireccional que ocurre entre varios individuos, donde ambos participan de manera activa y mutua en la construcción de una conexión o vínculo emocional y social. Las relaciones interpersonales representan un elemento fundamental en la existencia humana, ya que no solo sirven como una herramienta esencial para lograr ciertos objetivos o metas en nuestra vida, sino que también se constituyen, por derecho propio, como un propósito y un objetivo en sí mismas que enriquecen nuestras experiencias y bienestar. El hombre por naturaleza es un ser social que necesita relacionarse y no puede estar aislado de otras personas. (Hanco, Carpio, Laura, & Flores, 2021, p. 188)

C. Retribuciones

Rey (2019), menciona lo siguiente:

La retribución es el conjunto de recompensas cuantificables que percibe un empleado por el desempeño de su trabajo. Es entregada por el empleador (el estado o una empresa privada) y, en caso de ser injusta origina una situación de desasosiego e incertidumbre en el empleado. (p. 3)

2.1.3. Desempeño laboral

Bautista et al. (2020), quienes refieren que:

Una relación interpersonal se conceptualiza como una forma de interacción bidireccional que ocurre entre varios individuos, donde ambos participan de manera activa y mutua en la construcción de una conexión o vínculo emocional y social. Las relaciones interpersonales representan un elemento fundamental en la existencia humana, ya que no solo sirven como una herramienta esencial para lograr ciertos objetivos o metas en nuestra vida, sino que también se constituyen, por derecho propio, como un propósito y un objetivo en sí mismas que enriquecen nuestras experiencias y bienestar. De igual manera, el logro de un rendimiento exitoso está íntimamente relacionado con una serie de características que se manifiestan a través de las acciones y comportamientos observables de los individuos. (p. 114)

2.1.3.1.Importancia del desempeño laboral

Linares (2017), sostiene que:

Se trata de un proceso que involucra la cognición, ya que está profundamente impactado por los conocimientos que una persona ha adquirido a lo largo de su vida; además, se considera instrumental porque es necesario el diseño cuidadoso y la

implementación efectiva de diversos procedimientos, herramientas e métodos específicos; por último, tiene un carácter axiológico, ya que en todo momento permite y fomenta la posibilidad de determinar y establecer el valor de alguna cosa o concepto. Se puede argumentar que la evaluación tiene una función fundamental en la dirección de las actividades, ya que no solo permite verificar la conducta de las personas a partir de los efectos que se producen, sino que también se basa en criterios previamente establecidos sobre lo que se considera deseable y valioso. Esto implica que cumplir con las responsabilidades asignadas es esencial; cada persona debe realizar sus tareas de la mejor forma posible. Al hacerlo, se fomenta un proceso de mejora continua que no solo se centra en alcanzar niveles más altos de desempeño, sino que también abarca una variedad de aspectos importantes, incluidos los saberes, las capacidades, las actitudes y los principios que cada individuo aporta a su entorno. (p. 36)

2.1.3.2. Factores del desempeño laboral

Rodriguez & Lechuga (2019), quienes sostienen lo siguiente:

Cuando se aborda el tema de los distintos factores que se utilizan para evaluar el desempeño en el ámbito laboral, se está haciendo mención a una variedad de condiciones y elementos que desempeñan un rol crucial en el establecimiento de la eficiencia y efectividad de una persona en su trabajo. Es importante tener en cuenta que estos factores pueden diferir significativamente de una profesión a otra, ya que cada campo laboral tiene sus propias características y requisitos específicos que influyen en el rendimiento. En lo que se refiere de manera particular a la función de dirección y liderazgo dentro de las instituciones educativas, los elementos que se utilizan para evaluar el rendimiento y la eficacia de la gestión están estrechamente vinculados a la habilidad de administrar

adecuadamente los centros escolares. Además, esto incluye la responsabilidad de preservar y garantizar una educación de alta calidad, así como la significación de establecer vínculos de apoyo, compañerismo y colaboración con las diversas organizaciones y comunidades que se encuentran en los alrededores del centro educativo. En lo que sigue, se detallan las distintas características que son relevantes en este contexto, los cuales incluyen el nivel de conocimiento acerca del trabajo, la producción efectuada, el grado de responsabilidad asumido y las habilidades de liderazgo demostradas. (p. 84)

2.1.3.3. Dimensiones de desempeño laboral

A. Motivación del personal

Marin & Placencia (2017), dicen que la motivación del personal es:

Se puede describir un estado interno que tiene la capacidad de activar y orientar nuestros pensamientos de diversas maneras. Este estado está íntimamente ligado a todos los factores que pueden influir en la provocación, el mantenimiento y la guía de nuestras conductas hacia un objetivo específico. Todos estos elementos interactúan para generar comportamientos que varían en su grado de activación, así como en la intensidad con la que se manifiestan. (p. 43)

B. Evaluación del desempeño

Guartán et al. (2019), quienes en su estudio indican que:

Se trata de un procedimiento exhaustivo de revisión y evaluación, que puede llevarse a cabo de manera individual o en un contexto grupal, enfocado en el análisis de los logros alcanzados por los participantes. Este proceso tiene como finalidad fundamental el arranque de estrategias de desarrollo, así como la fijación de metas y objetivos claros y alcanzables. En su esencia, este proceso se

centra en la determinación precisa del grado de desempeño que los miembros de equipo exhiben en el rendimiento de sus funciones diarias. Al ejecutar este análisis, se obtienen beneficios significativos que contribuyen al estudio y evaluación de la productividad. Además, es importante señalar que la evaluación actúa como un instrumento clave para resaltar y reconocer el nivel de desempeño de los individuos involucrados. La evaluación del rendimiento se ha caracterizado por ofrecer un análisis de la aportación de cada puesto en la organización, estableciendo la relación entre los resultados obtenidos y el nivel de desempeño correspondiente a cada cargo. (p. 16)

C. Satisfacción de necesidades

Se trata de un estado emocional que se puede considerar positivo o placentero, el cual se deriva de la interpretación subjetiva que una persona tiene sobre sus experiencias en el ámbito laboral. En consecuencia, el hecho de satisfacer las necesidades, dado que se trata de un estado emocional que surge a partir de una percepción individual, puede ser favorecido en ciertas circunstancias o, en algunos casos específicos, puede sufrir un impacto negativo. (De la Cruz, 2020)

Existen tres necesidades que el ser humano debe satisfacer: la competencia, entendida como el sentimiento de eficiencia al realizar actividades en el entorno que le rodea, la autonomía o deseo de tener iniciativa en la regulación de las propias acciones, y la relación con los demás definido como el sentimiento de aceptación de las personas consideradas importantes. (Morillo, Reigal, & Mendo, 2018)

2.1.4. Estatuto universitario - UNSAAC

El CEPRU opera bajo las disposiciones establecidas en el Estatuto Universitario de la UNSAAC, el cual regula las actividades académicas, administrativas y de gestión educativa.

Según este documento, los directivos tienen la responsabilidad de promover un clima organizacional favorable y garantizar el desempeño Óptimo del personal docente y administrativo para cumplir con los objetivos institucionales. El análisis del organigrama del CEPRU, incluido en el Anexo X, es fundamental para entender la distribución de responsabilidades y la influencia jerárquica en el desempeño laboral de los docentes y administrativos.

2.2. Marco Conceptual

- **Liderazgo**

El "liderazgo" es un concepto que, en los diversos marcos teóricos e ideológicos dominantes, alude habitualmente a los efectos que provoca el líder en distintos contextos sociales. En estos planteos, es una figura poderosa que magnetiza y convoca gente para cumplir diferentes objetivos, deseables o indeseables. Y las características definitorias de su moralidad o amoralidad, de su honestidad o manipulación, dependen del mismo líder, dado el poder que posee y la obediencia que logra de sus seguidores. Luego, el liderazgo es visto como la manifestación sobre personas y grupos, de una personalidad fuerte y carismática, con capacidad orientadora y determinante (Sergio & caricabarrozzi, 2010).

- **Rendimiento**

El rendimiento y la conducta laboral son sinónimos, que incluye únicamente a las acciones o comportamientos relevantes para la organización, que pueden ser evaluados en función del nivel de habilidades de cada individuo (grado de contribución individual a la consecución de objetivos organizacionales), y que el rendimiento no es una unidad conceptual aislada (Costales, 2009).

- **Comunicación**

“La comunicación es un proceso social permanente que integra múltiples modos de comportamiento, tales como la palabra, el gesto, la mirada y el espacio interindividual” (Rizo, 2004) .

- **Reuniones**

“Las reuniones son actividades de gran significación desarrolladas por grupos y equipos para resolver problemas y tomar decisiones para alcanzar en forma efectiva las metas de la organización” (Franco, 2004) .

- **Nivel de confianza**

La confianza puede considerarse una virtud, un valor humano o un estado intelectual del hombre que indica seguridad y optimismo frente a su entorno. Es un valor vinculado a un estado mental o emocional que permite a la persona aceptar su propia vulnerabilidad, basándose en las buenas intenciones de los demás (Cardona & Calderón, 2010) .

- **Capacitaciones**

La capacitación no debe ser considerada como un suceso independiente o aislado dentro del amplio proceso que lleva a cabo cualquier empresa o institución. En realidad, constituye un elemento integral que se incluye en un conjunto más amplio y completamente coordinado. Este proceso implica una serie de fases que son cuidadosamente planificadas, luego ejecutadas de manera sistemática y finalmente evaluadas para asegurar su efectividad. El principal objetivo de esta iniciativa es incentivar al personal, de tal forma que cada individuo pueda disfrutar de un ambiente laboral que resulte no solo agradable, sino también propicio para el desarrollo de su

creatividad y su capacidad productiva en el desempeño de sus funciones. (Bermúdez, 2015) .

- **Recompensas**

Son aquellas que se otorgan por iniciativa del directivo sobre la base del desempeño.

Las pautas para recompensar y reconocer eficazmente la labor de los empleados son:

Adecuar la recompensa a la persona. Comience con las preferencias personales del individuo; recompénselo en una forma que para él sea verdaderamente satisfactoria (García, Posada, & Hernández, 2012) .

- **Trato agradable**

“Cuidado mutuo lo cual implica el respeto a si mismo y a la otra persona, nutre la confianza, la disponibilidad para tener una buena relación, y el deseo y disponibilidad de resolver los conflictos” (Sanz, 2016) .

- **Relaciones**

“Las estrechas conexiones que existen entre las personas que piensan y las que sienten en el mundo real” (Arias, Lazo, & Quintana, 2018) .

2.3. Antecedentes de la investigación

2.3.1. Antecedentes internacionales

- A. **Aldaz et al. (2022)**, en su trabajo investigativo titulado “**Clima organizacional y desempeño laboral en la unidad educativa del cantón Salitre, 2020**”, presentado en la Revista Ciencia Latina, teniendo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral, con una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, concluyeron que: 1) Se ha confirmado que el clima organizacional guarda una correlación positiva alta en el desempeño laboral del personal de la unidad educativa Francisco Iñiguez Castro del cantón Salitre 2020, ya que se estableció un nivel de significancia menor 0.05, se obtuvo que el clima organizacional se encuentra en un nivel esperado conforme a las encuestas realizadas, también el desempeño laboral se haya en un nivel esperado. Esto permite demostrar que el clima organizacional que se produzca dentro de la institución dispondrá el desempeño laboral de los servidores públicos. 2) Se evidenció que el estilo de liderazgo se ve limitada ante las disposiciones distritales coartando las decisiones de las autoridades en la institución además de que existe restricción de los recursos esenciales como lo son la tecnología, papelería, etc.
- B. **Paredes & Quiroz (2021)**, en su investigación “**Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados**”, presentado en la Revista San Gregorio, teniendo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados, siendo una investigación aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional, concluyeron: 1) El desempeño laboral está relacionado

al clima organizacional de forma directa. Si bien los resultados no fueron contundentes, pero al ser positivos, demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados están conscientes de la necesidad de proporcionar a sus colaboradores un adecuado clima organizacional, cuyo objetivo principal es la consecución de un alto desempeño. Para esto, han incorporado sistemas mecánicos y tecnológicos que facilitan la realización de tareas individuales, desembocando en resultados grupales satisfactorios, por consiguiente, la obtención de sus metas comerciales y financiera. Pero, sobre todo, la satisfacción y progreso del recurso más importante con el que cuentan las organizaciones, sus colaboradores.

- C. **Mena (2019)**, en su investigación titulada **“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto”**, desarrollado en la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Tuvo el objetivo principal de, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto, tuvo un diseño no experimental, de tipo correlacional y con un método deductivo, llego a las siguientes conclusiones, 1) Los hallazgos del estudio permiten concluir que el clima organizacional de los docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto no es considerado en general como muy favorable para que desarrollen su trabajo en un ambiente idóneo. Esto sugiere que la universidad no ofrece a sus docentes un ambiente de trabajo que pueda inspirarlos a ser productivos, y que sus políticas internas de recursos humanos tampoco son particularmente favorables. 2) De acuerdo a las dimensiones de clima organizacional, se puede determinar que las áreas más problemáticas son "Relaciones interpersonales" y "Estilo de gestión", mientras que la Carrera de

Educación Inicial de la Universidad Pública de El Alto es percibida positivamente en cuanto a sentido de pertinencia, retaliación, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la gestión y valores colectivos.

- D. **Panta (2020)**, en su tesis “**Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019**”, desarrollado en la Universidad César Vallejo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral en una Institución Educativa de Guayaquil en el periodo lectivo 2019, siendo una investigación de tipo descriptiva, con un diseño correlacional, no experimental, concluyendo que: 1) si existe un nivel de relación alto entre el liderazgo del director y el desempeño laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esta se aprecia en la tabla 11 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,872$. 2) Se identifica que es muy alto el nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y la responsabilidad laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esta se aprecia en la tabla 14 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,804$. 3) Se determina que, si existe relación entre el liderazgo directivo y adaptación laboral en un plantel educativo de Guayaquil 2019, esto se aprecia en la tabla 17 en donde se obtuvo un coeficiente de Pearson $R=0,837$.
- E. **Ordóñez (2021)**, en su investigación titulada, “**Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de Bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena**”, desarrollado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Tuvo el objetivo principal de, determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral, mediante la verificación de la hipótesis para el desarrollo de un plan de mejoramiento de liderazgo que permita la mejora del desempeño laboral en los docentes de bachillerato de las instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena, tuvo un enfoque mixto, con un alcance correlacional, un método deductivo

y de tipo transaccional – transversal, llego a las siguientes conclusiones, 1) El estilo de liderazgo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal docente, lo cual se evidencia en las unidades educativas fiscales del cantón Santa Elena, en donde los directivos tienen una tendencia al liderazgo transformacional.. 2) Dentro de la caracterización del estilo de liderazgo transformacional en los directivos están las de las instituciones educativas; 1, 3, 4, por otro lado, los directivos de las instituciones 2, 5, 6 se caracterizan por mantener un estilo de liderazgo transaccional. 3) En términos de desempeño laboral del personal docente, se concluye que; existe una tendencia a incrementar su nivel de desarrollo al ubicar a las instituciones de la siguiente manera; en las instituciones educativas 1 y 3 los docentes tienen un desempeño laboral Destacado, en las IE 2 y IE4 el desempeño laboral de los docentes es descrito como Bueno, por último, en las IE 5 y 6 el desempeño laboral se describe como Excepcional.

2.3.2. Antecedentes nacionales

A. **Chagray et al. (2020)**, en su tesis “**Clima organizacional y desempeño laboral caso: empresa Lechera Peruana**”, presentado en la Revista Nacional de Administración; con el objetivo de identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de esta empresa, teniendo un análisis correlacional, llegaron a la conclusión: 1) De que la empresa cuenta con un Clima organizacional favorable que influye positivamente en el desempeño de sus trabajadores. Además, con base en los resultados es necesario promover un programa de mejora continua del clima organizacional, incluyendo actividades extras como capacitaciones y talleres que permitan a la empresa encaminar mejores resultados y con ello un mejor desempeño laboral de sus trabajadores, lo cual se traduce en el logro de sus objetivos.

- B. **Achoma (2020)**, en su tesis “**Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro S.A.C. -2019**”, desarrollado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, teniendo como objetivo de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa Ladrillera Tauro S.A.C., con una metodología no experimental, de tipo transversal de campo, de nivel relacional, concluye lo siguiente: 1) La relación entre clima organizacional y desempeño laboral es bueno en un 71,43%, explicado por los resultados estadísticos aplicados: Chi cuadrado su p=valor es 12,640 y su significación asintótica es 0.002; tau_b Kendal es 0,516 el grado de relación a través del coeficiente de correlación es $p=0,014$; según los baremos establecidos, la correlación es positiva moderada en el personal de la empresa Ladrillera Tauro SAC. dicho resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y fortalece los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática. 2) La relación encontrada entre los indicadores de clima organizacional con desempeño laboral, es: Apertura a los Cambios Tecnológicos es regular en un 54,76%; la relación entre Recursos Humanos es bueno en un 78.57%; Comunicación su relación es buena en un 71.43%; en Motivación su relación es regular bueno en un 57,14%; la relación de toma de Decisiones es bueno en un 64,29%; basado en los resultados obtenidos de (χ^2 , $Taub_kendall$). En cuanto al grado de correlación, según los baremos obtenidos, el indicador motivación tiene un grado de correlación positiva baja.
- C. **Belsuzarri & Acosta (2020)**, en su trabajo de investigación “**Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en Ingeniería, Lima 2019**”, teniendo el objetivo de determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios

de una Pyme contratista del sector de ingeniería de Lima durante el año 2019, con una metodología de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y no experimental, llegando a concluir que: 1) el clima organizacional tiene una relación positiva con el desempeño laboral en la pyme contratista del sector de ingeniería, es decir tiene un impacto o correlación en el desempeño de los colaboradores, así lo muestra el resultado de los cuestionarios y su posterior análisis. Se muestra un grado de correlación = 0.485, $r = 0,000$ $p < 0.05$ probando que la hipótesis planteada es aceptada; mostrándose una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los operarios, lo que significa que, si el clima organizacional que, si perciben los colaboradores mejora, esto producirá una mejora en su desempeño laboral. Es por este motivo que según las encuestas realizadas a los operarios de la pyme del sector de ingeniería y los estadígrafos Kolmogórov-Smirnov, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Rho Spearman, se ratifica la relación ya mencionada entre ambas variables.

- D. **Lázaro & Romero (2021)**, en su investigación con título “**Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021**”, desarrollado en la Universidad César Vallejo. Tuvo el objetivo principal de determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021, fue de tipo básica, de tipo aplicada, con un enfoque mixto, no experimental, descriptivo – correlacional, llegó a las siguientes conclusiones: 1) Si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la constructora Las cordilleras, al haber obtenido un p-valor = 0,000 y a través del uso de las técnicas de correlación, habiendo obtenido el valor de Rho de Spearman = 0.841 y Tau-b de Kendall = 0.804 mostrándose correlación positiva considerable entre las variables estudiadas. 2) Se llegó a determinar la existencia de

relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en la constructora Las cordilleras, al haber obtenido un $p = 0,000$ y a través del uso de las técnicas de correlación, se obtuvo el valor de Rho de Spearman = 0.630 y Tau-b de Kendall = 0.592, lo que demuestra correlación positiva media entre ambas.

- E. **Meza (2023)**, en su investigación titulada, “**Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú**”, desarrollado en la Universidad Continental. Tuvo el objetivo principal de determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la ATFFS – Sierra Central SERFOR – 2022. Es de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de alcance correlacional, llegaron a las siguientes conclusiones: 1) Entre del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central SERFOR Perú, 2022, existe una relación significativa, positiva alta (Rho de Spearman = 0,730 y p-valor = 0,000), lo que significa, cuando el liderazgo directivo está orientada a la consolidación de la organización, modelamiento de su comportamiento, motivación permanente a sus colaboradores, utilización de estrategias para consolidar su liderazgo, así como la generación de un buen clima institucional, se incrementa el desempeño laboral; es decir, a mayor liderazgo directivo mayor desempeño laboral de los trabajadores. 2) Existe relación significativa, positiva alta (Rho de Spearman = 0,737 y p-valor = 0,000) entre la consolidación de la organización promovida por el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.
- F. **Leon (2022)**, en su tesis, “**Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022**”,

presentado en la Universidad César Vallejo, tuvo el objetivo de determinar la relación entre Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022. Fue un estudio de tipo básico, con enfoque correlacional, diseño no experimental, y de corte transversal, concluyendo que: 1) Se determinó que existe una correlación alta entre la gestión institucional y desempeño laboral con un valor de 0.665 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%, comprobándose la hipótesis de investigación. 2) Se determinó una correlación moderada entre la gestión de planeación y organización y desempeño laboral con un valor de 0.482 con un p – valor de 0.000 siendo menor al 1%.

- G. **Fernandez (2021)**, en su investigación, “**Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19**”, presentado en la Revista Economía y Negocios, con el objetivo de definir la relación existente entre las variables de gestión administrativa y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “Andenes de Chilina”, Arequipa, 2020. Es una investigación de tipo pura, con un nivel correlacional, trabajándose con el método hipotético deductivo, llegándose a las siguientes conclusiones: 1) Se demostró que existe una relación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Andenes de Chilina”, Arequipa. Siendo que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.834, con nivel de significancia $p = 0.000$, siendo esto menor al 5 % ($p < 0.05$) representando una alta asociación entre las variables. 2) Se determinaron los niveles de las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Andenes de Chilina”, Arequipa, encontrándose ambas en niveles aceptables.
- H. **Tuanama (2023)**, en su investigación, “**Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E. José María Arguedas - Cacatachi, 2022**”, el cual fue

presentado en la Universidad Nacional de San Martín, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión pedagógica y rendimiento laboral en docentes de la IE José María Arguedas – Cacatachi, 2022. Se empleó el enfoque descriptivo correlativo, llegando a las siguientes conclusiones: 1) Se concluye que el nivel de gestión pedagógica y desempeño laboral están relacionados de forma significativa. Esto implica que ambas variables tienen un comportamiento dependiente entre sí, por ello cuando la gestión pedagógica es eficiente tenemos un desempeño bueno. 2) Se identificó al nivel aceptable de la gestión pedagógica, como el de mayor porcentaje con 56,67%, lo que indica un trabajo administrativo bastante mediocre e insatisfactorio desde la percepción de los docentes, considerando además que el nivel eficiente se presenta con el menor porcentaje con 16,67%.

2.3.3. Antecedentes locales

- A. **Mena (2021)**, en su investigación titulada, “**Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del Centro de Estudios Preuniversitario (CEPRU)-UNSAAC, 2019**”, desarrollado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Tuvo el objetivo principal de, determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Centro Pre Universitario – UNSAAC, Cusco, 2019. Es una investigación aplicada, descriptiva-correlacional, con un enfoque cuantitativo, de alcance transversal, llegó a la siguiente conclusión: Se concluye que existe una relación significativa entre clima organizacional, compromiso organizacional, condición de trabajo y comunicación con el desempeño laboral, en los docentes que laboran en el Centro Pre Universitario de la UNSAAC 2019.
- B. **Palomino (2018)**, en su investigación titulada, “**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Superior**

Pedagógico Pukllasunchis, Distrito de Cusco periodo 2017”, desarrollado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Tuvo el objetivo principal de, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Superior Pedagógico Pukllasunchis del distrito de Cusco. Es una investigación aplicada, con un diseño no experimental transversal, llego a la siguiente conclusión: existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño, ya que la correlación encontrada entre ambas variables fue ($r=,733$) y coeficiente de determinación de ($r^2=,537$). Asimismo, se encontraron correlaciones entre el desempeño laboral y el liderazgo con un coeficiente de determinación ($r= 638$), también se encontró que existe relación positiva entre motivación y desempeño laboral con un coeficiente de determinación ($r=,567$) y una relación positiva entre comunicación y desempeño laboral con un coeficiente de determinación ($r=,808$).

- C. **Berrios (2022)**, en su investigación titulada, **“Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas JEC de Canas - Cusco 2021”**, desarrollado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo el objetivo principal de determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño docente de las instituciones educativas JEC de la Provincia de Canas de la Región Cusco. 1) Es una investigación de diseño descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de nivel básico, llegando a las siguientes conclusiones: Se determinó la relación positiva que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas JEC de Canas - Cusco 2021, luego de la aplicación y evaluación de los instrumentos de recojo de datos para este trabajo de investigación y comprobar la relación entre las variables de liderazgo directivo y desempeño docente, por lo cual se aprueba la hipótesis alterna

presentado en este trabajo de investigación (r de Pearson = 0.318). según la tabla 16 que mide la correlación entre ambas variables. 2) Se conoció el nivel del liderazgo de las instituciones educativas JEC de la Provincia de Canas, región Cusco; la mayoría de los líderes institucionales son considerados por los docentes cómo democráticos (I.E. “Hampatura”, I.E. “Independencia Americana”, I.E. “Libertador Túpac Amaru” y la I.E. “Señor de Exaltación”) y solo la Institución Educativa “Fernando Tupac Amaru” es considerado por ser un liderazgo transformacional.

- D. **Paredes (2021)**, en su investigación **“Liderazgo del director y desempeño docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" Tintaya Marquiri, Espinar Cusco - 2020”**, desarrollado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” Tintaya Marquiri del Distrito y Provincia de Espinar Departamento del Cusco, 2020. 1) Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Tintaya Marquiri del Distrito y provincia de Espinar departamento del Cusco, 2020. 2) El liderazgo del director en la Institución Educativa “José Antonio Encinas” de Tintaya Marquiri del Distrito y provincia de Espinar departamento del Cusco, es un liderazgo pedagógico comprometido con los ideales, metas y demandas de la institución educativa lo que se refleja en el resultado de la investigación, el 80% de docentes afirman, como se puede apreciar en la tabla N° 1. De los resultados de la investigación.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS DE INVESTIGACION

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

El liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

b. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
2. Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
3. Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
4. Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.
5. Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

6. Existe una relación significativa entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

3.2. Identificación de variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Clima Organizacional

Variable 3: Desempeño Laboral

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

3.3.1. Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Tabla 1

Operacionalización de Liderazgo directivo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE VALORACION
V1: LIDERAZGO DIRECTIVO	“El liderazgo directivo en el contexto educativo se caracteriza por la habilidad del líder para inspirar a su equipo en el logro de la visión institucional y formular los objetivos requeridos para alcanzar dicha meta (Rosales, Bullón, & Valero, 2022).”	El liderazgo directivo se refleja en la gestión institucional, administrativa y pedagógica, pilares que permiten coordinar recursos, optimizar procesos y garantizar la calidad educativa. Se medirá utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del centro de estudios preuniversitario - UNSAAC	Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña los instrumentos. • Genera un clima escolar • Manejo de estrategias de solución de conflictos 	Siempre	
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros. • Control óptimo del tiempo. • Conduce la autoevaluación 	Con frecuencia	Muy bueno
					A veces	Bueno
					(3)	Malo
		Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona la formación continua de los profesores. • Genera espacios para el trabajo colaborativo. • Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes. 	Casi Nunca	Muy malo	
				Nunca		
				(1)		

3.3.2. Operacionalización de la variable clima organizacional

Tabla 2

Operacionalización de clima organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE VALORACION
V2: CLIMA ORGANIZACIONAL	“El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero” (Chiavenato, 2011).	El clima organizacional se define por el estilo de liderazgo, fomentando confianza, relaciones interpersonales, promoviendo colaboración, retribuciones, aumentando satisfacción. Se medirá utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del centro de estudios preuniversitario - UNSAAC	Estilo de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de liderazgo. • Nivel de rendimiento de los trabajadores • Logros académicos alcanzados • Logros administrativos alcanzados. 	Totalmente de acuerdo (5)	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna. • Capacidades de los docentes • Reuniones semanales (director – Docentes). • Nivel de confianza 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de bienestar • Capacitaciones del personal • Recompensas y ascenso • Trato agradable y de respeto 	En desacuerdo (2)	
					Totalmente en desacuerdo (1)	

3.3.3. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Tabla 3

Operacionalización de desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA DE VALORACION
V3: DESEMPEÑO LABORAL	“La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona” (Chiavenato, 2011).	El desempeño laboral se relaciona con la motivación impulsa el compromiso, la evaluación proporciona retroalimentación y la satisfacción de necesidades garantiza un entorno favorable. Se medira utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del centro de estudios preuniversitario - UNSAAC	Motivación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Jefe – Empleado. • Oficinas espaciosas y ventiladas • Disponibilidad de equipos tecnológicos y mobiliario • Cumplimiento y entrega de tareas 	Totalmente de acuerdo (5)	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de planes curriculares • Nivel de aprendizaje de los alumnos. • Nivel de satisfacción de los padres de familia • de la Institución Educativa • Recomendabilidad 	De acuerdo (4)	
				<ul style="list-style-type: none"> • Medios didacticos disponibles • Programas asistenciales y de salud • Instalaciones deposrtivas y sociales 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Satisfaccion de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Medios didacticos disponibles • Programas asistenciales y de salud • Instalaciones deposrtivas y sociales 	En desacuerdo (2)	
					Totalmente en desacuerdo (1)	

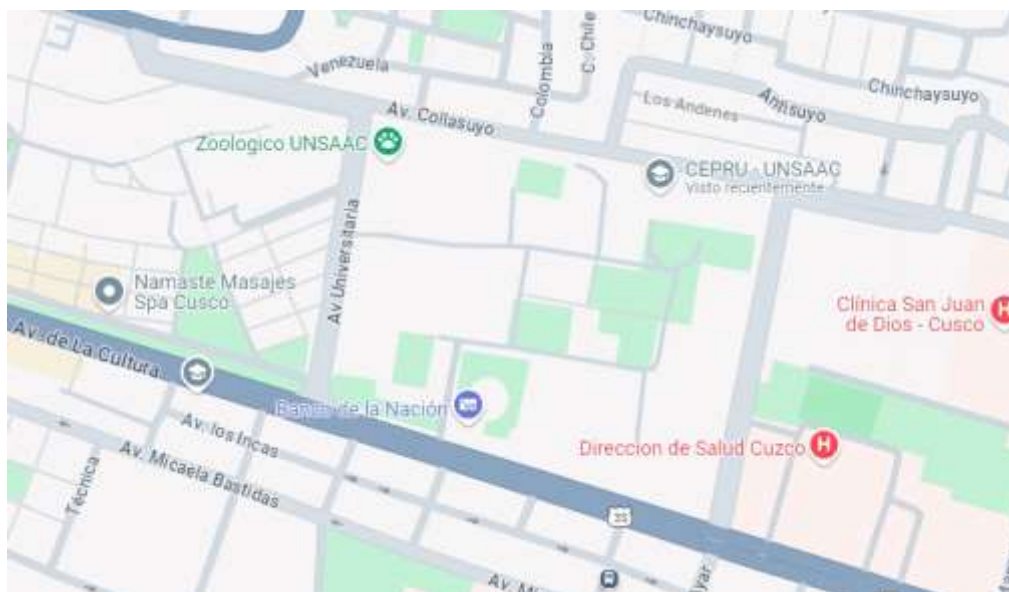
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio

La investigación actual fue realizada en la institución de enseñanza Preuniversitario de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, el cual está situado en la Avenida correspondiente a dicha institución educativa. De la Cultura, Nro. 733.

Figura 1

Ubicación del Centro de Estudios Preuniversitario UNSAAC



Nota. Extraído de Google Maps

4.2. Tipo y nivel de investigación

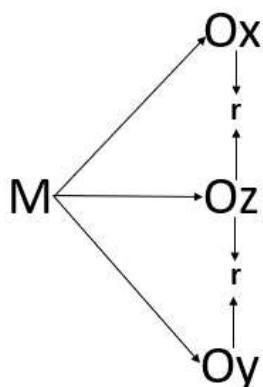
La actual investigación que se presenta es de **tipo básico**, debido a que, se busca analizar y expandir la información teórica, sin aplicarlo directamente, según Arias y Covinos (2021), “También llamada investigación pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema inmediato, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación. Se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones” (p. 68).

En este análisis específico que se llevó a cabo, se optó por aplicar un **diseño de estudio que se clasifica como no experimental** y de tipo transversal. Esta elección se fundamenta en el hecho de que no se tiene la intención de ejercer ninguna manipulación sobre las variables o fenómenos

que se están examinando, lo que es una característica distintiva de este enfoque metodológico. Además, se debe destacar que la información recopilada se obtiene en una única ocasión. Según las observaciones realizadas por Arias y Covinos (2021), “No hay incentivos o situaciones experimentales a las que se sometan las variables de investigación; los sujetos del estudio son evaluados en su ambiente natural sin alterar ninguna circunstancia; así mismo, no se manipulan las variables de estudio” (p. 78). Esta cita enfatiza la esencia del diseño no experimental, que busca una evaluación más auténtica y realista de los fenómenos en su entorno habitual. El autor, aclara que un diseño de investigación transversal se puede definir como un enfoque metodológico en el que se recopilan datos en un único punto temporal y se realiza esta recopilación únicamente una vez, como se menciona en la página correspondiente.

El enfoque adoptado en la actual investigación es de **nivel correlacional**, de acuerdo con el propósito principal que consiste en explorar y analizar la posible conexión que existe entre las variables que se han planteado previamente. "Estos diseños son especialmente valiosos para facilitar el establecimiento de vínculos entre dos o más categorías, definiciones o variables en un contexto o instante específico; en ocasiones, dichos vínculos se consideran únicamente desde una perspectiva correlacional, mientras que en otras ocasiones se examinan en términos de la relación de causa y efecto (es decir, causales)." (Hernández & Mendoza, 2018)

El esquema fue el siguiente:



Dónde: M = Muestra.

Ox = Observación de la variable 1.

Oy = Observación de la variable 2.

Oz = Observación de la variable 3.

r = Correlación entre dichas variables.

4.3. Unidad de análisis

El siguiente trabajo está conformado por docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

4.4. Población de estudio

Una población se define como la totalidad de todos los casos o elementos que cumplen con un conjunto específico de criterios o características determinadas. (Hernández & Mendoza, 2018). Estará conformado por 200 docentes y 08 administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra estuvo compuesta por un total de 120 docentes, así como por 8 administrativos que forman parte del instituto de Estudios Preuniversitarios de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) en el año 2024.

4.6. Técnicas de selección de muestra

En la elección de muestra de docentes se utilizó el método probabilístico, ya que los encuestados tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, “Se define como un método

de selección en el cual cada unidad de la población tiene una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionada para la muestra” (Hernández & Mendoza, 2018). Por otro lado, se tomó todos los administrativos.

La fórmula para la selección de la muestra fue la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Tamaño de la población: **N=200**

Nivel de confianza: **Z=1.96**

Probabilidad de éxito: **p = 0.5**

Probabilidad de fracaso: **q = 0.5**

Margen de Error: **E = 0.05**

Tamaño de la muestra: **n = 132**

Además, se utilizó un criterio de inclusión y exclusión en los docentes para una selección más adecuada:

Criterio de inclusión:

- Docentes que pueden dedicar al menos un tiempo mínimo a participar en las encuestas.
- Docentes que se encuentran con fácil acceso, lo cual facilita la logística.
- Aquellos que tengan disponibilidad presencial o híbrida.

Criterio de exclusión:

- Docentes que no cuentan con el tiempo mínimo para participar en las encuestas.
- Docentes que trabajen en sedes alejadas o de difícil acceso.
- Aquellos que trabajan exclusivamente en la modalidad virtual.

4.7. Técnicas de recolección de datos e información

La metodología que se utilizó para la recolección de datos fue a través de la aplicación de encuestas, que permitió recoger datos existentes mediante la consulta a docentes y administrativos.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, para recoger los datos necesarios para luego evaluar los problemas planteados.

El instrumento de recolección de datos fue diseñado para medir las variables principales del estudio: liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral, las cuales fueron operacionalizadas en dimensiones específicas. Se elaboró un cuestionario estructurado con ítems adaptados a cada dimensión e indicador, utilizando una escala Likert de 5 puntos para captar las percepciones y actitudes de los participantes.

El cuestionario fue validado mediante un panel de expertos, quienes revisaron su claridad, pertinencia y relevancia, asegurando la validez de contenido. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto a un grupo participantes, lo que permitió identificar y corregir posibles problemas en la redacción de los ítems y el tiempo de respuesta.

Tras los ajustes derivados de la prueba piloto, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que evidenció una alta consistencia interna del instrumento. Finalmente, el cuestionario se aplicó a la muestra de 120 docentes y 8 administrativos del CEPRU, bajo estrictas condiciones de confidencialidad y anonimato, garantizando la calidad y confiabilidad de los datos recolectados.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

La información fue recolectada usando una encuesta, así posteriormente se tabularon y clasificaron los datos, usando tablas estadísticas, con gráficos y el análisis e interpretación de los resultados considerando los antecedentes, así como el marco teórico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.9. Resultados descriptivos

4.9.1. Resultados de la variable liderazgo directivo

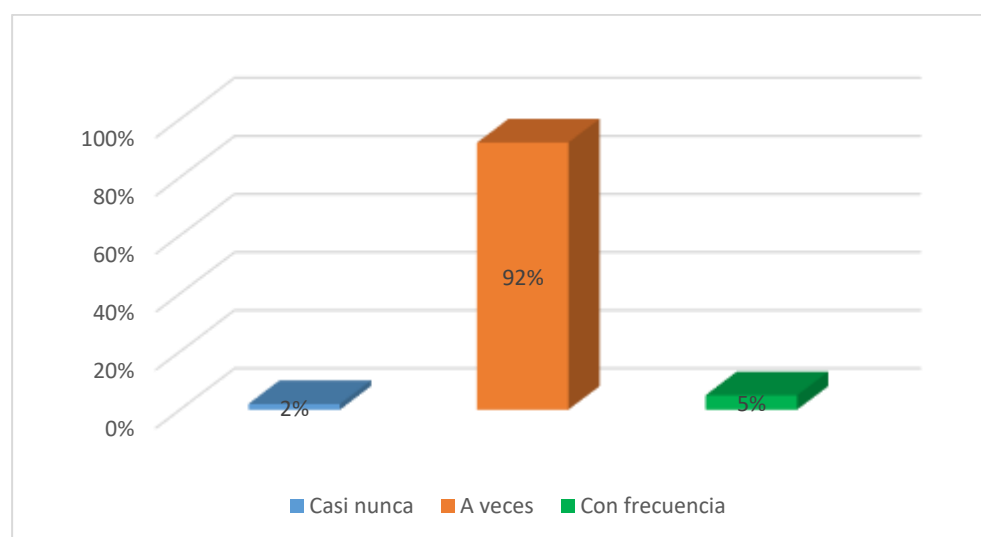
Tabla 4

Resultados de la dimensión gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	2%	2%	2%
A veces	118	92%	92%	95%
Con frecuencia	7	5%	5%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 2

Resultados de la dimensión gestión institucional



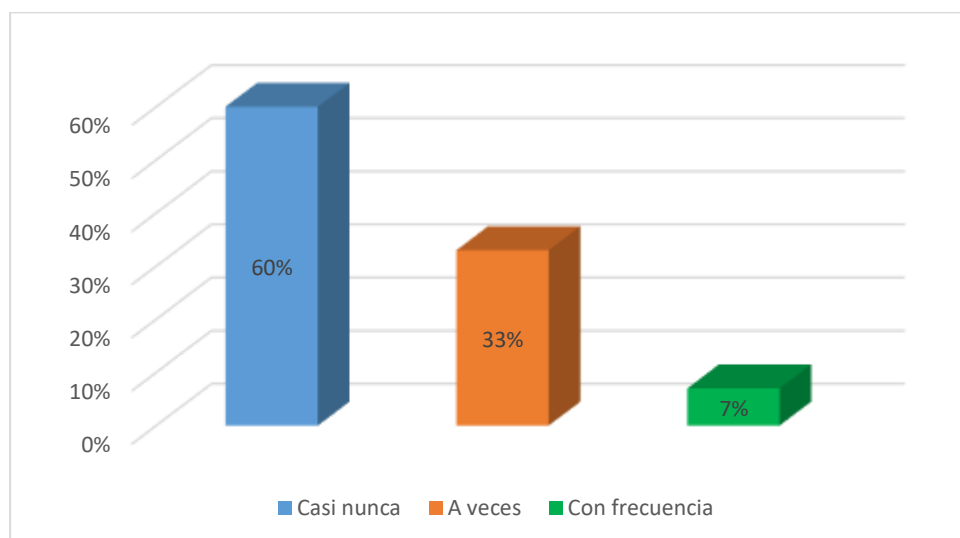
Interpretación

Los resultados demuestran que el 92% de los encuestados perciben que una buena gestión institucional se realiza "A veces", un 5% "Con frecuencia" y solo el 2% respondió "Casi nunca". Esto refleja una percepción de inconsistencia en cómo se diagnostican las

características del entorno institucional, se promueven mecanismos de participación y se manejan los conflictos. Esta situación está vinculada a la falta de continuidad en la aplicación de estrategias orientadas a evaluar el entorno y fomentar una participación efectiva de la comunidad. Si no se corrigen estas deficiencias, la percepción de inestabilidad en la gestión podría no solo mantenerse por mucho tiempo, sino también profundizarse, afectando la confianza en la capacidad de liderazgo y dificultando aún más la cohesión y el manejo adecuado de los conflictos dentro de la institución. La falta de mejora podría conducir a una disminución en la participación comunitaria y un ambiente de desconfianza hacia las decisiones institucionales. Para revertir esta situación, sería fundamental establecer mecanismos más sólidos y continuos que fortalezcan el diagnóstico institucional, impulsen una colaboración activa entre los diferentes actores y promuevan un ambiente educativo fundamentado en el respeto y la cooperación, lo que generaría mayor confianza en la capacidad de los líderes para resolver conflictos de manera eficaz.

Tabla 5*Resultados de la dimensión gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	77	60%	60%	60%
A veces	42	33%	33%	93%
Con frecuencia	9	7%	7%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 3*Resultados de la dimensión gestión administrativa***Interpretación**

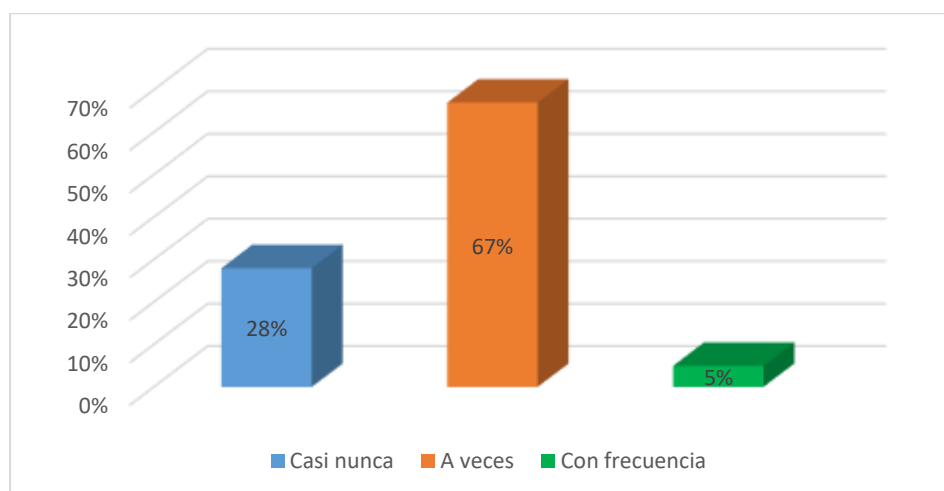
Para esta dimensión, un 60% de los encuestados considera que una buena gestión administrativa se realiza "Casi nunca", un 33% "A veces", y solo un 7% "Con frecuencia". Esto refleja una percepción negativa sobre la administración de recursos, la infraestructura y el manejo del tiempo en la institución, lo que se debe a la deficiente gestión del equipamiento, material educativo y recursos financieros, también influye la falta de liderazgo en el equipo administrativo y la falta de orientación hacia los objetivos institucionales. Si estas deficiencias

persisten, la percepción de ineficiencia podría no solo empeorar, sino también llevar a un estancamiento general en el desarrollo institucional, afectando gravemente la calidad de los servicios, el rendimiento académico y la confianza de la comunidad en el liderazgo, siendo la desmotivación del personal y la pérdida de competitividad de la institución consecuencias a largo plazo. Para revertir esta situación, es clave optimizar el uso de los recursos, fortalecer el liderazgo administrativo y alinear mejor los esfuerzos hacia los objetivos institucionales, lo que mejoraría la percepción y eficacia general de la gestión.

Tabla 6
Resultados de la dimensión gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	36	28%	28%	28%
A veces	86	67%	67%	95%
Con frecuencia	6	5%	5%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 4
Resultados de la dimensión gestión pedagógica



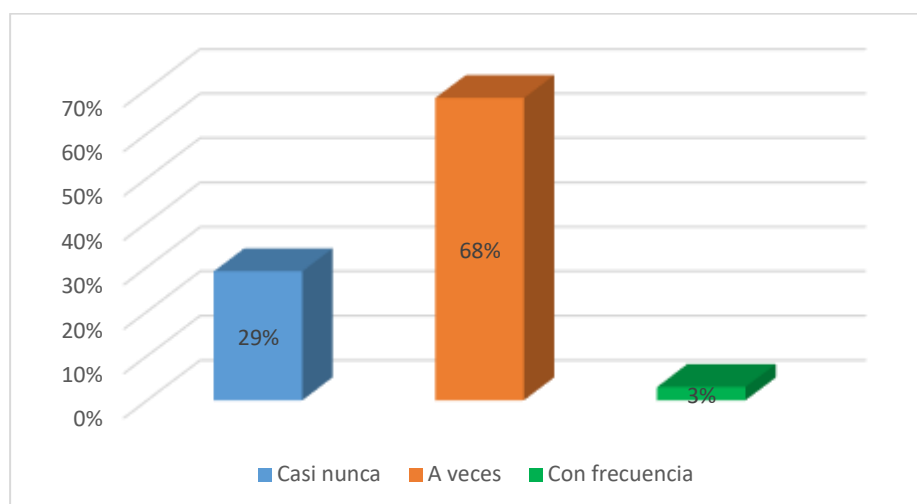
Interpretación

En esta dimensión, el 67% de los encuestados considera que una buena gestión pedagógica se realiza "A veces", un 28% "Casi nunca", y solo un 5% "Con frecuencia". Estos resultados sugieren que las oportunidades para la formación continua de los docentes, la promoción de innovaciones pedagógicas y la creación de espacios para el trabajo colaborativo son insuficientes. Esto se debe a una falta de planificación en la optimización del desempeño docente y un monitoreo inadecuado del uso de estrategias metodológicas y evaluativas. Si no se abordan estas deficiencias, es probable que el desarrollo profesional de los docentes se

estancamiento, lo que podría afectar negativamente la calidad del aprendizaje a largo plazo, además, podría generarse un clima de desmotivación entre los docentes, disminuyendo su capacidad de adoptar nuevas metodologías y mejorar sus prácticas pedagógicas. Para revertir esta situación, sería esencial implementar una planificación más efectiva en la formación docente, promover la innovación pedagógica y garantizar un seguimiento adecuado del desempeño, lo que aumentaría la calidad del aprendizaje y la motivación del cuerpo docente.

Tabla 7*Resultados de la variable liderazgo directivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	37	29%	29%	29%
A veces	87	68%	68%	97%
Con frecuencia	4	3%	3%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 5*Resultados de la variable liderazgo directivo***Interpretación**

En la evaluación global de un buen liderazgo directivo, el 68% de los encuestados indicaron que este se ejerce "A veces", un 29% "Casi nunca", y solo un 3% "Con frecuencia". Este panorama sugiere una interpretación de inconsistencia en el liderazgo, marcada por la ausencia de regularidad en la promoción de una gestión efectiva tanto a nivel institucional, administrativo como pedagógico. Esto se debe a factores como la ausencia de un diagnóstico claro del entorno institucional, la gestión ineficaz de los recursos y la falta de impulso hacia la formación y el trabajo colaborativo entre los docentes. Si esta situación persiste, el impacto

podría ir más allá de la simple percepción, afectando profundamente el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal, a largo plazo, la falta de liderazgo firme podría desmotivar al equipo, reducir la cohesión interna y dificultar el logro de objetivos institucionales. Para mejorar este panorama, sería necesario implementar una gestión más estratégica y regular, con un diagnóstico institucional sólido, una mejor administración de recursos y un enfoque constante en el desarrollo profesional y la colaboración entre el personal, lo que contribuiría a un liderazgo más consistente y efectivo.

4.9.2. Resultados de la variable clima organizacional

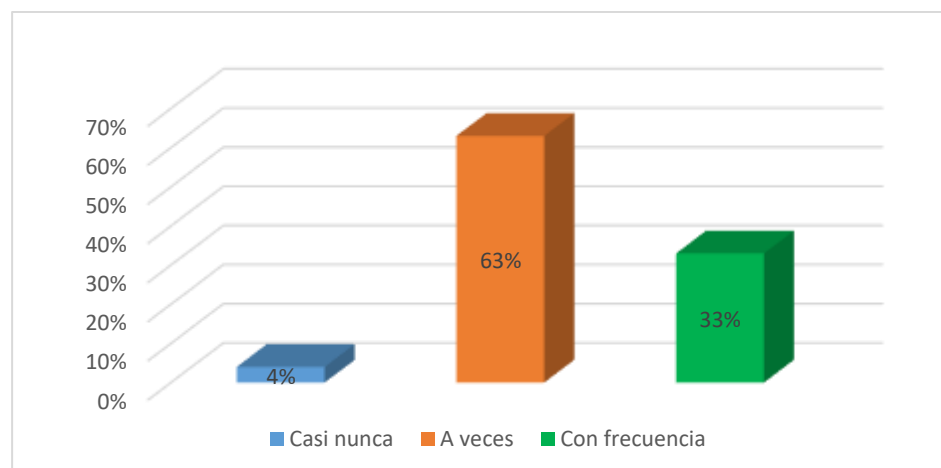
Tabla 8

Resultados de la dimensión estilo de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	4%	4%	4%
A veces	81	63%	63%	67%
Con frecuencia	42	33%	33%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 6

Resultados de la dimensión estilo de liderazgo



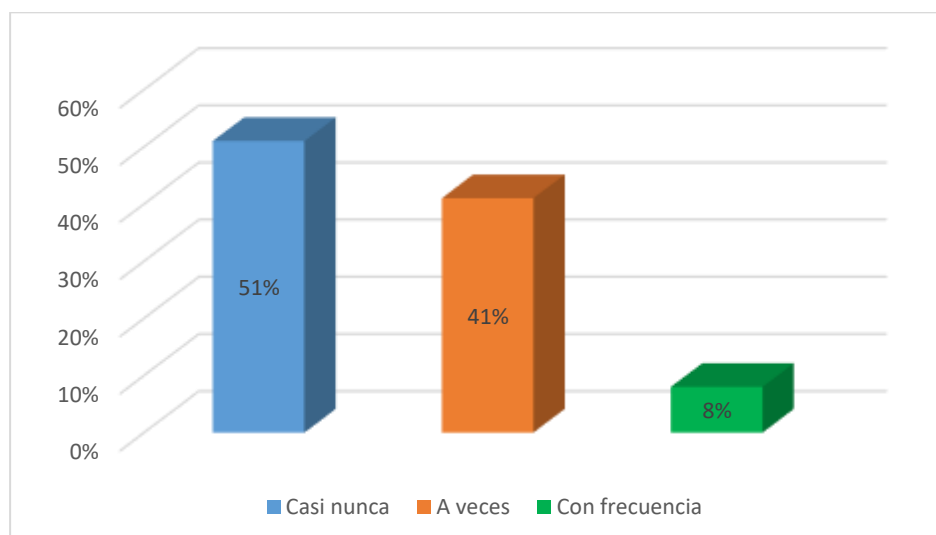
Interpretación

En esta dimensión, el 63% de los encuestados considera que el estilo de liderazgo se manifiesta "A veces", mientras que el 33% cree que ocurre "Con frecuencia" y solo un 4% respondió "Casi nunca". Este resultado sugiere que el liderazgo ejercido por la dirección es percibido como variable. Las causas pueden incluir una falta de liderazgo proactivo y motivador, aunque una parte importante del personal observa que el liderazgo es adecuado, la mayoría aún no experimenta un liderazgo consistente que impulse su desempeño o los haga

sentir parte integral de los logros institucionales. Si esta situación no se aborda, es probable que el liderazgo continúe generando desmotivación y desconfianza entre el personal, afectando su compromiso y la cohesión del equipo. Para mejorar esta percepción, sería fundamental que la dirección adopte un enfoque más proactivo y motivador, estableciendo una comunicación clara y continua con el personal, así como fomentando un entorno en el que cada miembro se sienta apreciado y parte del proceso de alcanzar los objetivos institucionales.

Tabla 9*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	65	51%	51%	51%
A veces	53	41%	41%	92%
Con frecuencia	10	8%	8%	100%
Total	128	100%	100%	

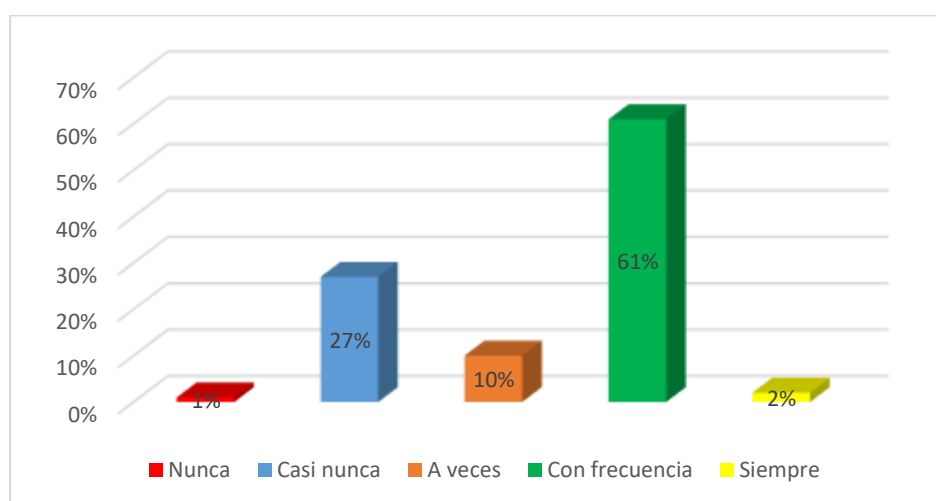
Figura 7*Resultados de la dimensión relaciones interpersonales***Interpretación**

Para esta dimensión, un 51% de los encuestados considera que las relaciones interpersonales se gestionan "Casi nunca", un 41% "A veces", y solo un 8% percibe que se gestionan "Con frecuencia". Estos resultados indican una percepción negativa sobre la comunicación y la confianza mutua entre la dirección y el personal. Las causas pueden incluir una falta de comunicación constante y efectiva, reuniones de coordinación insuficientes y un déficit en la promoción del trabajo en equipo. Si esta situación persiste, la percepción de baja

calidad en las relaciones interpersonales podría deteriorarse aún más, afectando negativamente el clima organizacional y provocando un entorno laboral tenso y desmotivador. Para mejorar esta situación, es esencial establecer canales de comunicación más efectivos, incrementar la frecuencia de reuniones de coordinación y fomentar actividades que refuercen el trabajo colaborativo, lo que contribuiría a fortalecer las relaciones entre los trabajadores y a crear un entorno de confianza y colaboración.

Tabla 10*Resultados de la dimensión retribuciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1%	1%	1%
Casi nunca	34	27%	27%	27%
A veces	13	10%	10%	38%
Con frecuencia	78	61%	61%	98%
Siempre	2	2%	2%	100%
Total	128	100%	100.0	

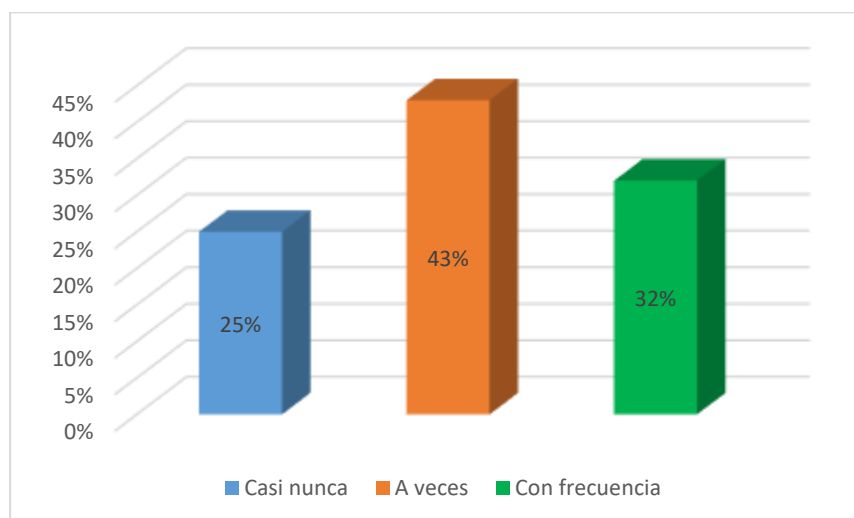
Figura 8*Resultados de la dimensión retribuciones***Interpretación**

En cuanto a las retribuciones, el 61% de los encuestados considera que estas se gestionan "Con frecuencia", un 10% "A veces", y solo un 2% "Siempre", mientras que un 27% respondió "Casi nunca" y un 1% "Nunca". Este resultado refleja una percepción mixta; aunque la mayoría considera que las retribuciones se manejan adecuadamente, un grupo considerable siente que hay deficiencias en este aspecto. Las causas pueden incluir la percepción de insuficiencia en las

acciones de bienestar socioemocional, la falta de atención a la capacitación permanente y posiblemente la ausencia de un plan claro de ascensos y recompensas que satisfaga las expectativas del personal. Si esta situación no se atiende, la percepción de inadecuación en las retribuciones podría intensificarse, generando desmotivación y afectando la satisfacción laboral del equipo. Para mejorar esta percepción, es crucial implementar un plan más estructurado que aborde el bienestar socioemocional, fomente la capacitación continua y establezca un sistema claro de ascensos y recompensas, lo que ayudaría a aumentar la satisfacción y el compromiso del personal.

Tabla 11*Resultados de la variable clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	32	25%	25%	25%
A veces	55	43%	43%	68%
Con frecuencia	41	32%	32%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 9*Resultados de la variable clima organizacional***Interpretación**

En la evaluación general de un buen clima organizacional, un 43% de los encuestados lo percibe "A veces", un 32% "Con frecuencia" y un 25% "Casi nunca". Estos resultados reflejan una percepción de un clima organizacional inconsistente, donde solo una parte del personal experimenta un ambiente de trabajo positivo de manera regular. Las causas de esta percepción incluyen deficiencias en el estilo de liderazgo y en las relaciones entre sujetos, que no están suficientemente alineadas para crear un ambiente laboral estable y motivador. Si esta

situación no se aborda, la falta de gestión constante y efectiva en estos aspectos clave podría generar un clima organizacional cada vez más negativo, afectando el compromiso y la productividad del personal. Para mejorar esta percepción, es fundamental implementar un liderazgo más sólido y proactivo, así como fomentar relaciones interpersonales positivas, lo que contribuiría a crear un entorno laboral más cohesivo e inspirador, apoyando así el desempeño óptimo del equipo.

4.9.3. Resultados de la variable desempeño laboral

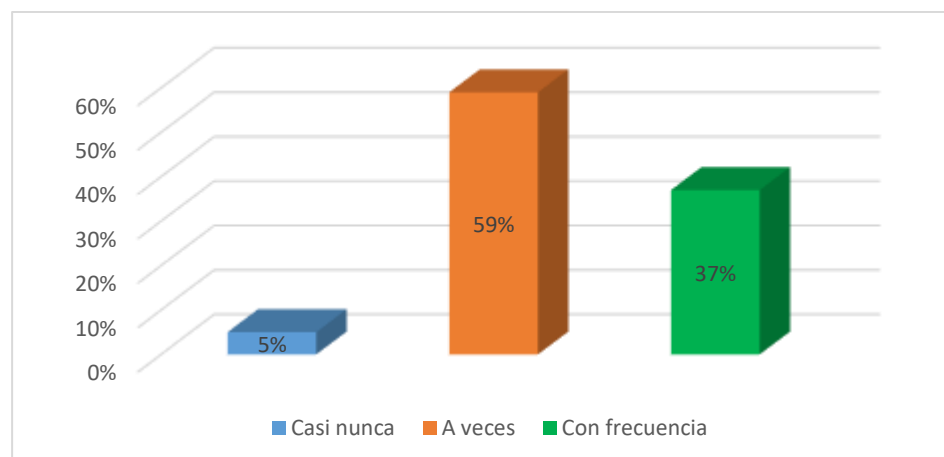
Tabla 12

Resultados de la dimensión motivación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	6	5%	5%	5%
A veces	75	59%	59%	63%
Con frecuencia	47	37%	37%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 10

Resultados de la dimensión motivación del personal



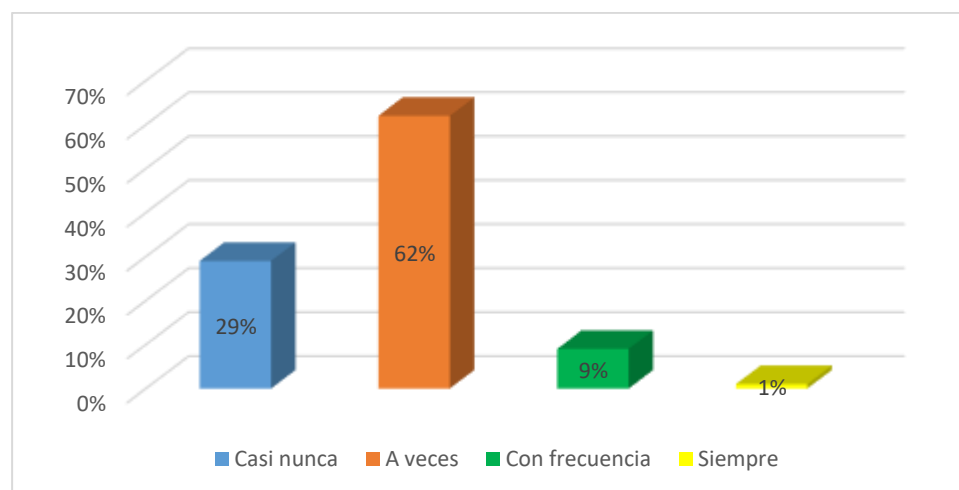
Interpretación

En esta dimensión, el 59% de los encuestados considera que la motivación del personal se manifiesta "A veces", un 37% "Con frecuencia" y un 5% "Casi nunca". Este resultado sugiere que, aunque hay una base de motivación entre el personal, esta no es constante y presenta áreas de mejora. Las causas incluyen la percepción de que las relaciones laborales no siempre son adecuadas, posiblemente debido a deficiencias en el ambiente físico, como la ventilación de las aulas y oficinas, así como la falta de recursos tecnológicos y mobiliario apropiado. Si estas

carencias no se abordan, la motivación diaria del personal podría seguir disminuyendo, impactando negativamente su eficiencia y compromiso en el cumplimiento de tareas. Para mejorar esta situación, es esencial crear un ambiente de trabajo más adecuado y propicio, promoviendo mejoras en las condiciones físicas y fomentando relaciones laborales más positivas, lo que contribuiría a elevar la motivación del personal y, en consecuencia, su desempeño.

Tabla 13*Resultados de la dimensión evaluación del desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	37	29%	29%	29%
A veces	79	62%	62%	91%
Con frecuencia	11	9%	9%	99%
Siempre	1	1%	1%	100%
Total	128	100%	100%	

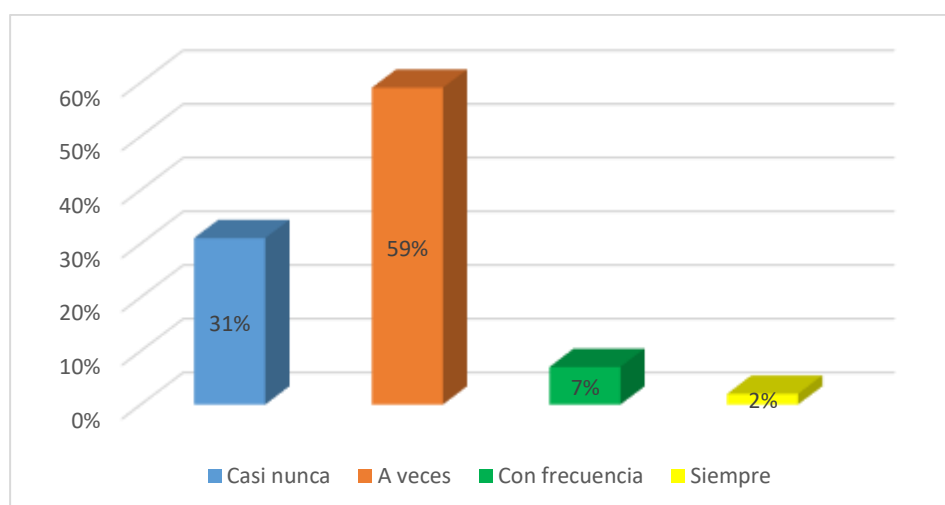
Figura 11*Resultados de la dimensión evaluación del desempeño***Interpretación**

Para esta dimensión, el 62% de los encuestados percibe que la evaluación del desempeño ocurre "A veces", un 29% "Casi nunca", y solo un 9% "Con frecuencia", con un 1% que indicó "Siempre". Este resultado muestra que el análisis del rendimiento es observada como una práctica irregular y no sistemática. Las causas pueden estar relacionadas con la percepción de que el CEPRU no siempre cumple de manera consistente con los planes curriculares, y que el prestigio de la institución no está bien consolidado ante la comunidad. Además, la falta de

reconocimiento y retroalimentación regular limita la efectividad de las evaluaciones de desempeño. Si esta situación persiste, la percepción de ineficacia en la evaluación del desempeño podría profundizarse, afectando la motivación del personal y su desarrollo profesional. Para mejorar esta situación, es crucial establecer un sistema de evaluación más sistemático que garantice la consistencia en la aplicación de los planes curriculares, así como fomentar una cultura de reconocimiento y retroalimentación regular, lo que elevaría la efectividad de las evaluaciones y fortalecería el compromiso del trabajador.

Tabla 14*Resultados de la dimensión satisfacción de necesidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	40	31%	31%	31%
A veces	76	59%	59%	91%
Con frecuencia	9	7%	7%	98%
Siempre	3	2%	2%	100%
Total	128	100%	100%	

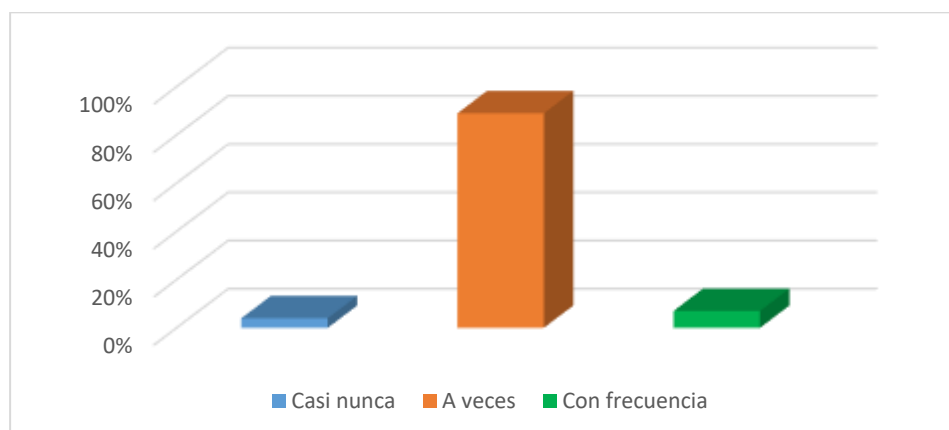
Figura 12*Resultados de la dimensión satisfacción de necesidades***Interpretación**

En cuanto a la satisfacción de necesidades, el 59% de los encuestados la percibe "A veces", un 31% "Casi nunca", un 7% "Con frecuencia" y solo un 2% "Siempre". Estos resultados indican que las necesidades del personal no siempre son satisfechas de manera constante. Las causas incluyen una insuficiente provisión de material didáctico, instalaciones que no cumplen siempre con los estándares requeridos y una posible falta de programas de bienestar y salud adecuados. Si esta situación no se corrige, la insatisfacción entre el personal

podría aumentar, afectando directamente su desempeño laboral y su compromiso con la institución. Para abordar estas deficiencias, es fundamental mejorar la provisión de recursos didácticos, garantizar que las instalaciones cumplan con los estándares necesarios y desarrollar programas de bienestar que respondan a las necesidades del personal, lo que contribuiría a aumentar la satisfacción y, en consecuencia, el rendimiento en el trabajo.

Tabla 15*Resultados de la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	4%	4%	4%
A veces	114	89%	89%	93%
Con frecuencia	9	7%	7%	100%
Total	128	100%	100%	

Figura 13*Resultados de la variable desempeño laboral***Interpretación**

En el análisis general del buen desempeño laboral, el 89% de los encuestados considera que este se manifiesta "A veces", un 7% "Con frecuencia" y un 4% "Casi nunca". Estos resultados sugieren que el desempeño laboral es percibido como inconsistente, con un margen significativo de mejora. Las causas incluyen deficiencias en la motivación del personal, la falta de una evaluación del desempeño regular y efectiva, y la insatisfacción con las necesidades básicas y recursos en la institución. Si esta situación persiste, el entorno laboral podría volverse cada vez más desfavorable, afectando no solo los resultados educativos, sino también el clima organizacional en general. Para revertir esta tendencia, es crucial implementar estrategias que

fortalezcan la motivación del personal, establezcan una estructura de análisis del rendimiento más efectivo y garanticen la complacencia de las necesidades básicas, lo que contribuiría a mejorar el rendimiento laboral y el bienestar general del equipo.

4.10. Prueba de normalidad

En el caso del presente estudio, en la cual tenemos un total de 128 casos, es recomendado usar la prueba Kolmogorov-Smirnov, teniendo los siguientes resultados para las variables y dimensiones.

Utilizando este procedimiento, es necesario considerar la hipótesis nula y la hipótesis alterna a continuación descrita:

H0: Los datos consignados presentan una distribución paramétrica (Rho de Pearson).

H1: Los datos consignados no presentan una distribución no paramétrica (Rho de Spearman).

Para esta prueba se sigue Significancia: $\alpha = 0.05$ (p- valor) y la decisión se analiza de la siguiente manera:

Si $p \geq \alpha$, Se acepta H0

Si $p < \alpha$, se rechaza H0

Tabla 16

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.217	128	0.000
Liderazgo Directivo	0.406	128	0.000
Desempeño Laboral	0.467	128	0.000

Interpretación

Como observamos los niveles de significancia para las 3 variables es de $\alpha = 0.000$ y de igual manera para todas las dimensiones; por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna: Los datos consignados no presentan una distribución normal.

4.11. Prueba de hipótesis

Para ayudar a la comprensión del análisis inferencias, es necesario resaltar que se utilizara un estadístico de correlación no paramétrica como es la Spearman, ya que nuestros datos no tienen una distribución normal. Para esta correlación se tienen la siguiente interpretación.

Tabla 17

Niveles de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Tomado del artículo científico de Mondragón (2014)

4.11.1. Prueba de hipótesis general

H₀: El liderazgo directivo y el clima organizacional NO se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

H_a: El liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05.

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 ; si $p < 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 18

Relación entre las variables liderazgo directivo y clima organizacional con desempeño laboral

		Liderazgo Directivo	Clima Organizacional
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,798*	,689**
	Sig. (P) (bilateral)	0.023	0.047
	N	128	128

Interpretación

Como observamos en la tabla, el coeficiente de correlación de la variable Desempeño Laboral con las variables Clima Organizacional y Liderazgo directivo es significativa ya que ambos niveles de significancia (p) son menores de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna o de investigación: El liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; sin embargo es necesario precisar que la correlación con la variable liderazgo directivo (0,789) es una relación positiva muy fuerte, es decir que, esta variable tiene una mayor relación con el desempeño laboral que la variable clima organizacional (0,689) con la cual tienen una relación positiva considerable.

4.11.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: NO existe una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

Ha: Existe una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho; si $p < 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 19

Relación entre la dimensión gestión institucional y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Gestión institucional
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,619**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la dimensión gestión institucional es significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna: Existe una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; la relación con esta dimensión se podría considerar una relación positiva considerable (0,619).

4.11.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: NO existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 ; si $p < 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 20

Relación entre la dimensión gestión administrativa y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Gestión administrativa
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,772*
	Sig. (bilateral)		0.022
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la dimensión gestión institucional es significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna: Existe una relación significativa de la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; la relación con esta dimensión se podría considerar una relación positiva considerable (0,619).

4.11.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: NO existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho; si $p < 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 21

Relación entre la dimensión gestión pedagógica y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Gestión Pedagógica
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,387*
	Sig. (bilateral)		0.033
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la variable Desempeño Laboral con la dimensión Gestión Pedagógica es Significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna o de investigación: La gestión pedagógica forma una relación significativa con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.; la relación son esta dimensión se podría considerar una relación positiva media (0,387).

4.11.5. Prueba de hipótesis específica 4

Ho: NO existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 ; si $p < 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 22

Relación entre la dimensión estilo de liderazgo y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Estilo de liderazgo
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,603
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la variable desempeño laboral con la dimensión estilo de liderazgo es significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna o de investigación: Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; sin embargo esta dimensión se podría considerar una relación positiva considerable (0,603).

4.11.6. Prueba de hipótesis específica 5

Ho: NO existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 ; si $p < 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 23

Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Relaciones Interpersonales
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,403*
	Sig. (bilateral)		0.048
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la variable desempeño laboral con la dimensión relaciones interpersonales es significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna o de investigación: Las relaciones interpersonales generan una relación significativa con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; la relación con esta dimensión se podría considerar una relación positiva media (0,403).

4.11.7. Prueba de hipótesis específica 6

Ho: NO existe una relación significativa entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.

Nivel de significancia: 5%, límite de error (α): 0.05

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho; si $p < 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 24

Relación entre la dimensión retribuciones y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Retribuciones
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,363*
	Sig. (bilateral)		0.045
	N	128	128

Interpretación

En este caso, el coeficiente de correlación de la variable desempeño laboral con la dimensión retribuciones es significativa ya que la significancia (p) es menor de 0.05, por lo cual aceptamos la hipótesis alterna o de investigación: Las retribuciones forman una relación significativa con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024; la relación con esta dimensión se podría considerar una relación positiva media (0,363).

4.12. Discusión

En relación con el objetivo general que se había planteado al inicio de la investigación, los resultados que se han obtenido de manera analítica y cuidadosa muestran de manera contundente una relación significativa del rendimiento laboral del personal y las variables relacionadas con el clima organizacional y el estilo de liderazgo de los directivos. Esto se refuerza por el hecho de que los niveles de significancia encontrados en el estudio son inferiores a 0.05, lo cual indica que hay una correlación estadísticamente relevante que no puede ser ignorada. La relación observada entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral de los empleados es notablemente fuerte y positiva, con un valor de correlación de 0.789. Por otro lado, también se puede destacar que el clima organizacional muestra una correlación positiva significativa, con un valor de 0.689. Estos datos sugieren que el liderazgo ejercido por los directivos tiene una mayor incidencia y efectividad en la optimización del rendimiento laboral de los trabajadores en comparación con el impacto del clima organizacional. De acuerdo con lo que plantearon Lázaro & Romero (2021), es posible afirmar que hay una relación significativa entre el liderazgo ejercido y el desempeño laboral observados en la constructora Las Cordilleras. Este hallazgo se respalda por el análisis estadístico realizado, que reveló un p-valor de 0.000, lo que indica una alta significancia. Además, se utilizaron técnicas de correlación que arrojan un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.841 y un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.804. Estos valores sugieren claramente una correlación positiva y considerable entre las variables que fueron tema de investigación en su estudio. Asimismo, Belsuzarri & Acosta (2020), llegan a la conclusión de que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el rendimiento laboral dentro de la pequeña y mediana empresa contratista que opera en el sector de la ingeniería. Esto implica que el ambiente laboral tiene un efecto significativo o una correlación favorable en el rendimiento de los trabajadores que integran de dicha compañía. Se ha observado un índice de correlación que se sitúa en 0.485, junto con un

valor de r igual a 0.000 y un nivel de significancia p inferior a 0.05. Estos resultados indican que la hipótesis que se había propuesto es aceptada. Además, estos hallazgos revelan que existe una relación directa y relevante entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los operarios en el entorno de trabajo. Además, estos elementos mantienen una conexión significativa con el marco teórico propuesto Rosales et al. (2022), los autores mencionan que el liderazgo directivo en el sector educativo se caracteriza principalmente por la habilidad del líder para inspirar y motivar a su equipo de trabajo con el fin de alcanzar la visión institucional que se ha establecido, así como para definir los objetivos necesarios que permitirán lograr dicha visión. De igual manera, Gonzáles et al. (2021), se sustenta que el clima organizacional, el cual es un concepto importante tanto en el ámbito del sector estatal como en el del sector privado, se define como un conjunto de percepciones generales que están fundamentadas en las emociones que experimenta el colaborador en su lugar de trabajo. Al final, se hace referencia al trabajo de Bautista et al. (2020), se indica que el desempeño laboral se refiere a aquellas acciones y conductas excepcionales llevadas a cabo por un colaborador. Estas acciones no solo son destacadas en el contexto de su trabajo, sino que también desempeñan un rol crucial en el impulso del progreso de las compañías. Esto se logra mediante el cumplimiento y la superación de las metas establecidas por las organizaciones, las cuales son fundamentales para su desarrollo y éxito a largo plazo.

En lo que refiere al primer propósito específico que se ha planteado, los análisis llevados a cabo sugieren que hay una conexión significativa entre la gestión a nivel institucional y el rendimiento en el ámbito del trabajo. Esto se evidencia a través de un coeficiente de correlación que se sitúa en 0.619, lo cual pone de manifiesto una relación positiva bastante notable entre ambas variables. Esto sugiere que el efectivo y adecuado manejo de la institución está directamente relacionado con una performance superior por parte del personal tanto docente como administrativo en el Centro de Estudios Preuniversitarios de UNSAAC, ubicado en la

ciudad de Cusco, durante el año 2024. De forma detallada y descriptiva, se ha observado que un sorprendente 92% del personal manifiesta que considera que la gestión institucional se está llevando a cabo de manera efectiva "A veces". Esta percepción sugiere la existencia de posibles inconsistencias y deficiencias en la promoción de la participación activa de la comunidad, así como en la correcta implementación de los mecanismos organizativos establecidos. Como resultado, estas fallas podrían estar influyendo negativamente en el rendimiento laboral de los empleados, afectando así la eficiencia y efectividad en su trabajo diario. Por consiguiente, se puede afirmar que presenta una notable similitud con el estudio realizado por Leon (2022), quien determinó la existencia de una alta correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral, alcanzando un coeficiente de correlación de 0.665. Asimismo, el análisis estadístico reveló un p-valor de 0.000, lo cual es significativamente menor al 1%. Este hallazgo permite validar de manera efectiva la hipótesis planteada en el estudio. Se lleva a cabo la contratación en virtud del concepto proporcionado por EuroInnova (2023), que menciona que la gestión institucional se define como el proceso de administración y manejo de los recursos existentes dentro de una institución educativa. Este proceso tiene como principal objetivo alcanzar aquellos objetivos específicos que la organización se ha propuesto establecer y cumplir.

En relación con el segundo objetivo específico que se ha planteado, es importante resaltar que la conexión entre la gestión administrativa y el rendimiento en el ámbito laboral resulta ser igualmente notable. Esto se evidencia a través de un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0.619, lo que sugiere la existencia de una relación positiva considerable entre ambas variables. Esto implica que una administración que se maneja de manera eficaz y efectiva tiene una influencia directa en la productividad y el rendimiento de los empleados. Según los resultados adquiridos a través de la descripción de los datos, se ha revelado que un significativo 60% de los participantes en la encuesta tiene la sensación de que

la gestión administrativa es llevada a cabo "Casi nunca". Esta percepción sugiere la existencia de posibles deficiencias en la manera en que se administran los recursos y en la forma en que se lidera al equipo administrativo. Tales factores podrían estar influyendo negativamente en el rendimiento de los empleados y en la eficacia general de la organización. Este análisis guarda una conexión directa con el estudio realizado por Fernandez (2021), en la cual este autor llegó a determinar de que hay una correlación significativa entre las variables que se refieren a la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los maestros que trabajan en el centro Educativo denominado "Andenes de Chilina", ubicada en la ciudad de Arequipa. Dado que se logró un coeficiente de correlación de Pearson que alcanzó un valor de 0.834, y además se obtuvo un nivel de significancia con un p-valor que resulta ser 0.000, lo cual es significativamente menor al umbral del 5% ($p < 0.05$), esto muestra que existe una fuerte asociación entre las variables examinadas. El concepto presentado por el Centro de Estudios Santa Gema (2023) resuena claramente con la idea de que la gestión administrativa se define como un sistema integral de tareas y acciones que se organizan y coordinan con el objetivo de utilizar los recursos disponibles en una empresa de la forma más eficiente y eficaz que se pueda, maximizando así su potencial y logrando los objetivos organizacionales.

En lo que se refiere al tercer propósito específico del estudio, es importante destacar que la gestión pedagógica muestra una conexión notable con el rendimiento en el ámbito laboral. Este vínculo se refleja en un coeficiente de correlación de 0.387, lo cual sugiere la existencia de una correlación positiva de moderada intensidad entre ambos factores. Esto indica que las estrategias y métodos empleados en la enseñanza tienen una influencia en el rendimiento y la eficacia del personal, aunque este efecto parece ser algo restringido o moderado. En lo que respecta a los resultados adquiridos a través de los datos descriptivos, se ha observado que un significativo 67% de los individuos que participaron en la encuesta indica que la gestión pedagógica se realiza "A veces". Esta situación pone de manifiesto una clara falta de

consistencia en lo que se refiere a la formación que reciben los docentes, así como en los esfuerzos por promover innovaciones pedagógicas. Como consecuencia de esta inconsistencia, se ve afectado de manera indirecta el rendimiento y desempeño en el entorno laboral de los educadores. Los resultados obtenidos son bastante comparables a los que presentó Tuanama (2023). En su estudio, él arribó a la importante conclusión de que hay una relación significativa entre el nivel de gestión pedagógica y el rendimiento laboral en el contexto analizado. Esto sugiere que las dos variables en cuestión poseen un comportamiento que está interrelacionado y depende una de la otra. Por lo tanto, podemos concluir que cuando la gestión pedagógica se lleva a cabo de manera eficiente, se logra un desempeño que puede considerarse satisfactorio o positivo. Asimismo, de acuerdo con la definición proporcionada por la UGEL N° 10 (2023), se establece que la gestión pedagógica desempeña un papel fundamental en la labor de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar no solo las acciones pedagógicas directamente relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje, sino también aquellas que están vinculadas al enriquecimiento cultural, al progreso de la ciencia y la tecnología, así como a la promoción del deporte y las actividades recreativas en el contexto local.

De acuerdo con el cuarto propósito específico, se ha encontrado la existencia de una correlación significativa entre el estilo de liderazgo adoptado por el director y el desempeño laboral de los empleados. Este hallazgo se muestra en un coeficiente de correlación que asciende a 0.603, lo que sugiere de forma clara que existe una relación positiva bastante notable entre ambas variables analizadas. Este dato indica que hay una correlación directa entre la calidad del liderazgo y un rendimiento superior en el ámbito laboral. Según la información proporcionada por los datos descriptivos, se ha encontrado que el 63% del personal tiene la percepción de que el estilo de liderazgo es ejercido "A veces". Esta situación podría indicar una posible falta de consistencia en lo que se refiere a un liderazgo proactivo, lo cual, a su vez, podría estar teniendo una correlación negativa en la motivación y en el desempeño general del

equipo. El análisis presentado es similar al realizado por Ordóñez (2021), llegando a la conclusión de que hay una relación directa entre el estilo de liderazgo ejercido y el rendimiento laboral de los docentes. Esta relación se manifiesta de manera significativa en los centros educativos públicos situadas en el cantón Santa Elena, donde se ha observado que los directores y directivas tienden a adoptar un enfoque de liderazgo transformacional. De igual manera, junto con Geraldo et al. (2020), se señala que el estilo de liderazgo se entiende como un conjunto distintivo de conductas que definen a un líder. Este concepto abarca no solo las acciones que realiza, sino también la calidad de su desempeño que se pone de manifiesto y se lleva a cabo mientras ejerce su función de guiar y orientar a los demás.

En lo que concierne al quinto propósito específico mencionado, se ha encontrado que las relaciones interpersonales entre los individuos tienen una conexión significativa con el rendimiento en el ámbito laboral. Este hallazgo se ve respaldado por un coeficiente de correlación de 0.403, lo cual sugiere que existe una relación positiva de moderada intensidad entre estos dos aspectos. Este hallazgo indica que el nivel de calidad en las interacciones que se producen entre los miembros del personal y la dirección tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de los empleados. Según los resultados conseguidos a través de la descripción de los datos, se ha llegado a la conclusión de que un 51% de los trabajadores encuestados sostiene que las relaciones interpersonales dentro de la organización se manejan "Casi nunca". Esta percepción revela una clara falta de comunicación efectiva y de confianza recíproca entre los miembros del equipo, lo que podría estar obstaculizando el rendimiento y la productividad en el entorno laboral. La afirmación en cuestión está en plena coherencia con la conclusión presentada por Mena (2019), establece que las interacciones entre individuos, es decir, las relaciones interpersonales, tienen una conexión significativa con el rendimiento en el ámbito laboral. Este hallazgo se refleja en un coeficiente de correlación que se sitúa en 0.403. Este número sugiere que existe una correlación positiva de moderada intensidad entre ambos

aspectos mencionados. Esto implica que la calidad de las interacciones y la comunicación que se establecen entre el personal y la dirección tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de los empleados. Según los hallazgos obtenidos a través de los resultados descriptivos, se observa que un significativo 51% del personal encuestado opina que las relaciones interpersonales dentro del ámbito en el trabajo se manejan "Casi nunca". Esta situación revela de manera clara una carencia de comunicación efectiva y una falta de confianza mutua entre los miembros del equipo, elementos que, sin duda alguna, podrían estar impidiendo un desempeño laboral óptimo y satisfactorio. En lo que se refiere a la teoría presentada por Martínez (2017), se destaca la significación de las relaciones interpersonales, las cuales son definidas como aquellos vínculos que se forman entre al menos dos individuos. Estas interacciones son fundamentales y juegan un papel crucial en la vida social, además de estar presentes en diversos contextos establecidos por la sociedad, incluyendo, por supuesto, el entorno laboral.

En lo que se refiere al objetivo específico número seis, se ha observado que las retribuciones, es decir, las compensaciones económicas o salariales que reciben los trabajadores, mantienen una relación significativa con el desempeño que estos muestran en sus labores, lo cual se evidencia a través de un coeficiente de correlación que alcanza un valor de 0.363. Esto indica la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables, sugiriendo que a medida que las retribuciones aumentan, también tiende a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores. Esto da a entender que las recompensas y compensaciones monetarias tienen un impacto moderado en la efectividad y el desempeño que muestra el personal en su trabajo diario. De acuerdo con la información proporcionada por los datos descriptivos recopilados, se ha encontrado que un significativo 61% de los individuos que participaron en la encuesta opina que las retribuciones son manejadas "Con frecuencia". Este resultado sugiere que, aunque se están realizando esfuerzos considerables para abordar este tema, todavía existen ciertas expectativas que no han sido completamente satisfechas. Esta

situación puede estar teniendo una influencia indirecta en el rendimiento laboral de los empleados, lo que es un punto importante a considerar en la evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación presentan similitudes notables con los hallazgos alcanzados por Belsuzarri & Acosta (2020). Según su investigación, llegó a determinar de que existe una relación positiva entre la realización personal y el rendimiento laboral de los trabajadores. En otras palabras, si los colaboradores tienen la percepción de que existen oportunidades para su desarrollo tanto profesional como individual, y además cuentan con metas y acciones claramente establecidas para alcanzar esos objetivos, esto dará lugar a una mejora significativa en su desempeño en el entorno laboral. De manera similar, se conectan directamente con lo que ha sido señalado por Rey (2019), donde se establece que la retribución se define como el conjunto de recompensas que pueden ser medidas y evaluadas que un empleado recibe a cambio del trabajo que realiza y los esfuerzos que lleva a cabo en el desempeño de sus funciones laborales.

4.13. Limitaciones de la investigación

Limitaciones Teóricas

- **Falta de Antecedentes:** No existieron estudios previos que integraran simultáneamente las tres variables (liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral), lo que dificultó la contextualización y comparación de los hallazgos.

Limitaciones Metodológicas

- **Falta de Experiencia:** La falta de experiencia en la correlación estadística de las tres variables y sus dimensiones limitó la precisión y robustez de los análisis.
- **Guías Limitadas:** La escasez de guías en otras investigaciones que abordaran estas tres variables de manera correlacional dificultó la construcción de un marco metodológico sólido.

Limitaciones en la Recolección de Datos

- **Elaboración de Encuestas:** Aunque se diseñaron encuestas de forma meticulosa para evidenciar adecuadamente los resultados, el proceso de validación y ajuste no siempre capturó todos los matices necesarios para una evaluación exhaustiva.
- **Disponibilidad de Tiempo:** La falta de tiempo de muchos encuestados para completar las encuestas provocó demoras en la recolección de datos y afectó la calidad de las respuestas.

Limitaciones Contextuales

- **Especificidad del Contexto:** Los resultados pueden estar muy ligados a las características particulares del Centro Preuniversitario UNSAAC, lo que podría limitar la aplicabilidad de los hallazgos a otras instituciones educativas similares.

- **Condiciones Laborales:** Factores externos, como cambios en la dirección o en la estructura organizativa, pueden haber influido en las percepciones de los encuestados en el momento de la investigación, ya que cada periodo de años se cambia de directivos.

Las limitaciones mencionadas fueron superadas mediante diversas estrategias. Se llevaron a cabo sesiones de capacitación sobre análisis estadístico para el equipo investigador, lo que mejoró la comprensión y el manejo de las técnicas de correlación. Además, se realizaron ajustes en el diseño de las encuestas basados en los comentarios de los primeros encuestados, optimizando así la recolección de datos y fomentando una mayor participación. Estas acciones contribuyeron a fortalecer la validez y relevancia de los hallazgos obtenidos.

4.14. Nuevas áreas de investigación

- a) **Evaluar la Implementación de Estrategias de Liderazgo:** Esta investigación podría enfocarse en identificar los estilos de liderazgo más efectivos dentro del CEPRU y cómo estos impactan en la motivación y desempeño del personal. Se podrían realizar encuestas y entrevistas con docentes y administrativos para recolectar datos sobre sus experiencias con los líderes. Además, se podría analizar la relación entre el estilo de liderazgo percibido y el clima organizacional, buscando identificar prácticas que fortalezcan un ambiente de trabajo positivo. Al final, se podrían presentar recomendaciones basadas en los hallazgos.
- b) **Desarrollar Programas de Capacitación en Gestión de Clima Organizacional:** Proponer la creación de talleres y programas de formación dirigidos a mejorar las habilidades de comunicación, resolución de conflictos y liderazgo colaborativo. La investigación podría incluir la evaluación del impacto de estos programas en la percepción del clima organizacional y en la satisfacción laboral. Se podría medir la

efectividad a través de encuestas antes y después de la capacitación, así como realizar seguimiento a largo plazo para evaluar cambios en el rendimiento laboral y en la retención del trabajador.

- c) **Examinar la Relación entre Clima Organizacional y Retención del Personal:** Este estudio podría investigar cómo un clima organizacional positivo impacta en la decisión del profesorado y administrativo de permanecer en la institución. Se podrían realizar encuestas que midan la satisfacción laboral y las percepciones sobre el clima organizacional, junto con análisis de datos sobre la retención del personal. También se podría incluir entrevistas a aquellos que han dejado la institución para entender mejor las razones detrás de su decisión, proporcionando una visión integral que permita desarrollar estrategias de mejora.
- d) **Investigar la Percepción de los Estudiantes sobre el Liderazgo:** Realizar un estudio que explore cómo los estudiantes perciben el liderazgo directivo en el CEPRU y cómo esta percepción afecta su experiencia educativa. Se podrían implementar encuestas y grupos focales para obtener opiniones sobre la eficiencia del liderazgo y su influencia en el ambiente de aprendizaje. Esta investigación no solo ayudaría a identificar áreas de mejora en el liderazgo, sino que también podría proporcionar información valiosa sobre cómo las decisiones administrativas afectan directamente a los estudiantes, facilitando una retroalimentación constructiva.
- e) **Fomentar el Trabajo Colaborativo entre Docentes:** Investigar el impacto de la promoción del trabajo colaborativo entre docentes en el clima organizacional y el rendimiento laboral. Esto podría incluir la implementación de proyectos conjuntos y la creación de espacios para el intercambio de prácticas pedagógicas. La investigación podría medir el impacto de estas iniciativas en la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes, utilizando encuestas y observaciones en el aula. Los hallazgos podrían

conducir a recomendaciones para establecer una cultura colaborativa más fuerte en el CEPRU, beneficiando tanto al personal como a los estudiantes.

Estas ideas no solo ofrecen un enfoque para futuras investigaciones, sino que también tienen el potencial de generar cambios significativos en el CEPRU, mejorando el liderazgo directivo, el clima organizacional y el rendimiento general de la institución educativa.

CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con el objetivo general, los resultados logrados respaldan la existencia de una correlación significativa entre el desempeño laboral y las variables de clima organizacional y liderazgo directivo, dado que los niveles de significancia registrados son inferiores a 0.05. La relación con el liderazgo directivo, que presenta un coeficiente de correlación de 0.789, indica una correlación positiva y muy fuerte. Por otro lado, el clima organizacional, con un coeficiente de 0.689, muestra una correlación positiva considerable. Estos resultados indican que el liderazgo directivo ejerce una influencia más significativa sobre el rendimiento laboral del personal en comparación con el clima organizacional. Sin embargo, estos hallazgos indican que la percepción general del personal presenta inconsistencias: el 92% percibe la gestión institucional como irregular, mientras que el 63% comparte una perspectiva similar respecto al estilo de liderazgo. Además, el 89% de los encuestados percibe su desempeño como meramente ocasional, lo que sugiere que elementos como la falta de incentivos, la evaluación continua y la satisfacción de las necesidades básicas afectan negativamente a su productividad. En síntesis, es fundamental reforzar el liderazgo ejecutivo y perfeccionar el ambiente organizacional con el objetivo de maximizar el rendimiento laboral del profesorado y administrativo.

Segunda: De acuerdo con el objetivo específico 1, los análisis indican que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0,619, lo que sugiere una conexión positiva notable. Esta afirmación indica que una gestión institucional eficiente está vinculada de forma directa con un desempeño laboral superior del profesorado y administrativo del Centro de Estudios Preuniversitario UNSAAC en Cusco durante el año 2024. Desde un enfoque descriptivo, el 92% del personal opina que la gestión institucional se lleva a cabo 'A veces', lo que podría señalar inconsistencias

en la promoción de la participación comunitaria y en la implementación de mecanismos organizativos, impactando negativamente el desempeño.

Tercera: En relación con el segundo propósito específico, se observa que la asociación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral es igualmente relevante, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,619, lo que sugiere una relación positiva considerable. Se infiere que una gestión administrativa robusta ejerce una influencia directa en el rendimiento laboral de los empleados. Los hallazgos descriptivos muestran que el 60% de los encuestados opina que la gestión administrativa se lleva a cabo 'Casi nunca', lo que implica la existencia de deficiencias en la gestión de recursos y en la dirección del equipo administrativo, elementos que podrían estar inhibiendo el rendimiento laboral.

Cuarta: Conforme al objetivo específico 3, la gestión pedagógica evidencia una correlación significativa con el desempeño laboral, presentando un coeficiente de correlación de 0,387, lo que sugiere una relación positiva moderada. Esto indica que las prácticas pedagógicas tienen un impacto en el rendimiento del personal, aunque de forma moderada. Con respecto a los resultados descriptivos, el 67% de los participantes en la encuesta señala que la gestión pedagógica se lleva a cabo 'A veces', lo que sugiere una carencia de continuidad en la formación profesional del profesorado y en la implementación de innovaciones pedagógicas, repercutiendo indirectamente en el rendimiento laboral.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4, se observa que la conexión entre el estilo de liderazgo del director y el rendimiento laboral es significativa, reflejando un coeficiente de correlación de 0,603, lo cual sugiere una relación positiva sustancial. Este hallazgo indica que un enfoque de liderazgo eficaz está asociado con un rendimiento laboral superior. Descriptivamente, el 63% del personal percibe que el estilo de liderazgo se manifiesta

"A veces", lo que podría indicar una falta de consistencia en el liderazgo proactivo, afectando la motivación y el rendimiento del personal.

Sexta: En relación con el objetivo específico 5, se ha encontrado que las relaciones interpersonales presentan una correlación significativa con el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,403, lo cual sugiere una relación positiva de magnitud moderada. Esto sugiere que la calidad de las interacciones entre el personal y la dirección influye en el rendimiento laboral. Según los resultados descriptivos, el 51% del personal considera que las relaciones interpersonales se gestionan "Casi nunca", lo que refleja una falta de comunicación efectiva y de confianza mutua, factores que podrían estar limitando el desempeño laboral.

Séptima: De acuerdo con el objetivo específico 6, se observe que las compensaciones están significativamente correlacionadas con el rendimiento laboral, presentando un coeficiente de correlación de 0,363, lo cual sugiere la existencia de una relación positiva moderada. Esto sugiere que las recompensas y compensaciones económicas tienen un impacto moderado en el rendimiento del personal. Descriptivamente, el 61% de los encuestados percibe que las retribuciones se gestionan "Con frecuencia", lo que podría indicar que, aunque hay esfuerzos en este ámbito, aún existen expectativas no cumplidas, lo que afecta el desempeño laboral de manera indirecta.

RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda implementar un enfoque integral que refuerce tanto el liderazgo directivo como el clima organizacional, dada su significativa relación en el rendimiento laboral. Es esencial que la dirección adopte un estilo de liderazgo más constante y proactivo, asegurando que las políticas institucionales se apliquen de manera regular y que se promueva una cultura de motivación y reconocimiento. También se sugiere mejorar los canales de comunicación y la colaboración dentro del centro educativo para consolidar un clima organizacional positivo. Adicionalmente, es fundamental establecer sistemas de evaluación continua y satisfacer las necesidades básicas del personal para incrementar la consistencia en su desempeño. Estas acciones, enfocadas en alinear las percepciones del personal con las prácticas organizativas, contribuirán a un entorno más productivo y motivador.

Segunda: Para fortalecer la gestión institucional y mejorar su influencia en el rendimiento laboral, se recomienda establecer procesos más consistentes para diagnosticar el entorno institucional y promover la participación comprometida de la sociedad educativa. Es fundamental crear instrumentos y métodos organizativos claros, acompañados de una estrategia de comunicación que asegure la colaboración y la resolución efectiva de conflictos. Además, se debe fomentar la participación organizada de las familias y la comunidad, garantizando que las políticas institucionales se implementen de manera regular y coherente.

Tercera: Es crucial mejorar la gestión administrativa mediante la optimización del uso de la infraestructura, los recursos financieros y el tiempo institucional. Se recomienda elaborar un plan de acción claro para la gestión de recursos que incluya la capacitación del equipo administrativo en la dirección hacia los objetivos institucionales. Además, se deben implementar sistemas de monitoreo y evaluación continua para garantizar que las decisiones se

basen en datos precisos y que se realicen ajustes necesarios para optimizar la eficiencia administrativa y, en resultado, el desempeño laboral.

Cuarta: Para aumentar el impacto de la gestión pedagógica en el rendimiento laboral, se recomienda priorizar la formación continua de los docentes y estimular la innovación pedagógica. Es esencial crear espacios regulares para el trabajo colaborativo entre los docentes, y fortalecer el monitoreo y la orientación en el uso de estrategias metodológicas y evaluativas. También se debe establecer un sistema de seguimiento que garantice que las prácticas pedagógicas estén alineadas con los objetivos educativos, mejorando así el nivel de la enseñanza y el rendimiento del personal.

Quinta: Para mejorar el estilo de liderazgo y su influencia en el rendimiento laboral, se recomienda que la dirección adopte un enfoque más proactivo y consistente en su liderazgo. Esto incluye motivar al personal mediante el reconocimiento de sus contribuciones y asegurando que se sientan parte integral de los logros institucionales. Además, se debe trabajar en crear un clima laboral positivo desde la dirección hacia el personal, promoviendo la confianza y la colaboración a través de una comunicación abierta y constante.

Sexta: Para mejorar las relaciones interpersonales y su impacto en el rendimiento laboral, se recomienda fortalecer la comunicación entre la dirección y el personal mediante reuniones regulares y mecanismos de feedback efectivo. Es importante promover un ambiente de trabajo en equipo y confianza mutua, donde todos los miembros del personal se sientan valorados y escuchados. También se debe asegurar que el personal esté capacitado para responder a las exigencias académicas y administrativas, facilitando así un entorno laboral más armonioso y productivo.

Séptima: Para optimizar la influencia de las retribuciones en el rendimiento laboral, se recomienda revisar y ajustar las políticas de compensación y beneficios, asegurando que sean

justas y competitivas. Es importante implementar un plan claro de ascensos y recompensas que esté alineado con el rendimiento y las contribuciones del personal. Además, se deben llevar a cabo acciones de bienestar socioemocional y garantizar la capacitación continua del personal, creando un entorno en el que se sientan valorados y motivados para mejorar su desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro S.A.C. -2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 6(1), 1382-1393.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Sistema de Información Científica Redalyc*, 81 - 89.
- Barrientos, D., Alania, R., & Barba, L. (2021). Liderazgo directivo y clima organizacional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 128-149.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Belsuzarri, A., & Acosta, P. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en Ingeniería, Lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes Vol. XVI*.
- Berrios, J. (2022). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas JEC de Canas - Cusco 2021*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cardona, N., & Calderón, G. (2010). Confianzas en las intercciones del trabajo investigativo. *Universidad publica Colombiana*, 69 - 93.

- Centro de Estudios Santa Gema. (2023). Gestión administrativa: qué es, funciones y qué estudiar para especializarse.
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill, Novena Edición.
- Costales, F. (2009). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización*.
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional d_e sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. doi:<https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). Desempeño laboral. *Revista Nacional de Administración Vol. 4*, 59 - 70.
- Espinoza, J. (2019). *Importancia del clima laboral para el trabajador de américa latina en los últimos 5 años*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- EuroInnova. (2023). Que es gestión institucional.
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Enonomía y Negocios 3(1)*, 47-62.
- Franco, C. (2004). Conducción de reuniones para la operación eficaz de los equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*.
- García, M., Posada, N., & Hernández, C. (2012). La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción. *Contribuciones a la economía Vol. 7*.
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 155-174.
- Gonzales, D., Uscanga, M., Garcia, A., & Estrada, Y. (2016). *Clima Organizacional De La Central Termoeléctrica Poza Rica (Cfe): Un Análisis De Las Dimensiones De*

Satisfacción y Desempeño Laboral: Un Análisis De Indicadores De Satisfacción y Desempeño Laboral. Universidad Cristóbal Colón, México.

- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. d. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- González, J., Rodríguez, M., & Gonzales, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista Espacios*.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*(6), 13-26.
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ccion*, 186-194.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
- Lázaro, N., & Romero, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021*. Universidad César Vallejo.
- Leon, K. (2022). *Gestión institucional y desempeño laboral de una Institución Pública de educación superior de la ciudad de Chimbote, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Linares, J. (2017). *Motivacion laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Horizonte Medico*, 17(4), 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad empresarial*, 37-38.

- Maya, E., Aldana, J., & Isea, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 114-129.
- Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de el Alto*. Universidad Mayor de San Andrés.
- Mena, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes del Centro de Estudios Preuniversitario (CEPRU)- UNSAAC, 2019*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relacion entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Informacion tecnologica*, 157-166.
- Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú*. Universidad Continental.
- Morillo, J., Reigal, R., & Mendo, A. (2018). Orientación motivacional, apoyo a la autonomía y necesidades psicológicas en balonmano playa. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 18(69), 103-117.
doi:<https://doi.org/10.15366/rimcafd2018.69.007>
- Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de Bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad Vol.5 Núm. 2*, 334-338.
- Palomino, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educacion Superior Pedagogico Pukllasunchis, Distrito de Cusco periodo 2017*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Panta, A. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil - 2019*. Universidad César Vallejo.

- Paredes, E. (2021). *Liderazgo del director y desempeño docente en la Institución Educativa "José Antonio Encinas" Tintaya Marquiri, Espinar Cusco - 2020*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.
- Rengifo, L. (2018). *El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas y sus integrantes*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.
- Rey, I. (2019). *Análisis de la retribucion emocional y su implantacion en CIDUT, S.L.U.* Soria: Universidad de Valladolid.
- Rizo, M. (2004). El interaccionismo simbólico y la Escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación. *Portal de la Comunicación*.
- Rodriguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institucion Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*(87), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rosales, M., Bullón, O., & Valero, F. (2022). Liderazgo directivo en la educación básica de la región latinoamericana. *Puriq*, 1-8.
- Sanz, F. (2016). *El buen trato como proyecto d evida*. Barcelona, España: Kairós.
- Sergio, L., & caricabarrozzi, R. (2010). Hacia un nuevo concepto de Liderazgo. *Orientación y sociedad*.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
- Tuanama, R. (2023). *Gestión pedagógica y desempeño laboral en los docentes de la I.E. José María Arguedas - Cacatachi, 2022*. Universidad Nacional de San Martin.
- UGEL N° 10. (2023). AGP - Área de Gestión Pedagógica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Relación del liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral del personal docente y administrativo del centro preuniversitario
UNSAAC cusco, 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Método
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo directivo, el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que presenta el liderazgo directivo, el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo directivo y el clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo directivo</p> <p>Variable 2</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Variable 3</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 200 docentes y 08</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>□ ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p> <p>□ ¿Qué relación guardan las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>□ Establecer la relación que presenta los estilos de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Identificar como las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p>	<p>Hipótesis específico</p> <p>□ Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Existe una relación significativa entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del</p>		

<p>preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p> <p>□ ¿Cómo las retribuciones se relacionan con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p> <p>□ ¿Qué relación guarda la gestión institucional con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p> <p>□ ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024?</p> <p>□ ¿Cómo la gestión pedagógica se relaciona con el desempeño laboral de los docentes y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco 2024?</p>	<p>□ Precisar qué relación existe entre las retribuciones y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Establecer la relación que presenta la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Identificar como la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Precisar qué relación existe entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p>	<p>Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p> <p>□ Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño laboral del personal docente y administrativos del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>administrativos del centro de estudios preuniversitario UNSAAC Cusco, 2024</p> <p>Muestra: 120 docentes y 08 administrativos</p>
--	--	--	------------------------------	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de información

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al Liderazgo directivo del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Usted es:

Administrativo

Docente

Variable: Liderazgo directivo		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión institucional						
1	Diagnostica las características del entorno institucional.					
2	Promueve espacios y mecanismos de participación en la comunidad institucional					
3	Promueve instrumentos y métodos de organización en la comunidad institucional					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos.					
6	Genera la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad educativa.					
Dimensión: Gestión administrativa						
7	Gestiona el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.					
8	Gestiona el uso eficiente de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
9	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.					
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo en la institución a favor de los aprendizajes.					
11	Dirige el equipo administrativo de la institución orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Analiza la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones.					

13	Orienta y participa en los procesos de autoevaluación y mejora continua.					
Dimensión: Gestión pedagógica						
14	Planifica y gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.					
15	Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.					
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.					
18	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.					
19	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de la enseñanza a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes.					

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al clima organizacional del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Variable: Clima organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión: Estilo de Liderazgo						
1	Está de acuerdo con el liderazgo que está ejerciendo el director de la Institución					
2	Considera que el director está ejerciendo un liderazgo proactivo					
3	Su desempeño, está motivado positivamente por el liderazgo del director					
4	Se siente Ud. parte importante de los logros académicos que está alcanzando la Institución					
5	Considera que existe un clima laboral adecuado desde la dirección hacia el personal docente y administrativo					
Dimensión: Relaciones interpersonales						

6	Existe comunicación permanente entre el director y el personal docente y administrativo del CEPRU.					
7	Se considera capacitado profesionalmente para responder a las exigencias académicas de la dirección del CEPRU.					
8	La dirección del CEPRU propicia reuniones con el personal docente y administrativo					
9	Se genera un buen trato y confianza mutua entre las direcciones del CEPRU y el personal docente y administrativo.					
10	Se practica el trabajo en equipo en la Institución.					
Dimensión: Retribuciones						
11	La Dirección del CEPRU lleva a cabo acciones de bienestar socioemocional.					
12	La dirección del CEPRU se preocupa por la capacitación permanente del personal docente y administrativo					
13	Existe un plan de ascensos y de recompensas en la Institución					
14	La retribución económica que se percibe de la institución es adecuada					

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo con el desempeño laboral del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Variable: Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación del personal						
1	Existen adecuadas relaciones laborales entre la dirección del CEPRU y los trabajadores de la Institución.					
2	Considera que las aulas y las oficinas de la Institución son espaciosas y ventiladas.					
3	La Institución cuenta con TICs tales como equipos de cómputo, de multimedia e internet que brinden una buena educación.					
4	El mobiliario, en las oficinas y en las aulas, es el más idóneo.					

5	Se siente Ud. motivado para cumplir eficientemente sus tareas académicas o administrativas					
Dimensión: Evaluación del desempeño						
6	El CEPRU cumple con los planes curriculares de acuerdo a las competencias planteadas por el Ministerio de Educación					
7	El nivel de aprendizaje de los educandos del CEPRU es aceptado por los padres de familia y sociedad en general					
8	Existen quejas por parte de los padres de familia, por una mala educación o mal trato a sus hijos					
9	Está de acuerdo que la Institución se ha ganado prestigio por la buena enseñanza impartida en ella					
10	Considera que la institución está siendo bien reconocida ante la comunidad en general de la ciudad de Cusco.					
Dimensión: Satisfacción de necesidades						
11	Los docentes cuentan con el material didáctico que requieren para impartir una buena educación					
12	Las instalaciones de la Institución son de material noble y garantizan una atención adecuada					
13	Cuenta con un programa asistencial de salud y otros para su bienestar					
14	La Institución cuenta con instalaciones deportivas y sociales para ser empleados por los trabajadores					

Anexo 3: Prueba Piloto

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al Liderazgo directivo del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces
4 = Con frecuencia	5 = Siempre	

Variable: Liderazgo directivo		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión institucional						
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			X		
2	Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad institucional en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje				X	
3	Promueve espacios y mecanismos de organización de la comunidad institucional en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje			X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				X	
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.			X		
Dimensión: Gestión administrativa						
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				X	
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.		X			
9	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad de la institución.			X		
10	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes		X			
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.			X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes					
13	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora <u>continua</u> orientados al logro de las metas de aprendizaje					

Dimensión: Gestión pedagógica						
14	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.			X		
15	Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.		X			
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			X		
17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.				X	
18	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.				X	
19	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al clima organizacional del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces
4 = Con frecuencia	5 = Siempre	

Variable: Clima organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo						
1	Está de acuerdo con el liderazgo que está ejerciendo el director de la Institución			X		
2	Considera que el director está ejerciendo un liderazgo proactivo			X		
3	Su desempeño como docente o administrativo, está motivado positivamente por el liderazgo del director			X		
4	Se siente Ud. parte importante de los logros académicos que está alcanzando la Institución			X		
5	Considera que existe un clima laboral favorable para el personal docente y administrativo				X	
Dimensión: Relaciones interpersonales						
6	Existe una buena comunicación interna entre el director y el personal docente y administrativo de la Institución			X		

7	Se considera capacitado profesionalmente para responder a las expectativas académicas de la dirección del CEPRU y de los padres de familia			✓		
8	La dirección del CEPRU propicia reuniones semanales con el personal docente para evaluar la marcha académica y administrativa de la Institución				✓	
9	Percebe una confianza mutua entre la dirección con sus trabajadores y con sus propios compañeros de trabajo			✓		
10	Se practica el trabajo en equipo en la Institución para el logro de los objetivos académicos				✓	
Dimensión: Retribuciones						
11	La Dirección del CEPRU lleva a cabo acciones de bienestar socioemocional en beneficio de los trabajadores			✓		
12	La dirección del CEPRU se preocupa por la capacitación permanente del personal docente			✓		
13	Existe un plan de ascensos y de recompensas en la Institución			✓		
14	Existe un trato de respeto y amical entre los trabajadores de la Institución			✓		

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo con el desempeño laboral del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces
4 = Con frecuencia	5 = Siempre	

Variable: Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación del personal						
1	Existen buenas relaciones laborales entre el director y los trabajadores de la Institución				✓	
2	Consideran que las aulas y las oficinas de la Institución son espaciosas y ventiladas			✓		
3	La Institución cuenta con las tecnologías de la información, tales como equipos de cómputo, de multimedia e internet para brindar una buena educación			✓		
4	El mobiliario, tanto en las oficinas como en las aulas, es el más idóneo para brindar una buena comodidad a los trabajadores y estudiantes				✓	
5	Se siente Ud. motivado para cumplir eficientemente sus tareas académicas y administrativas			✓		
Dimensión: Evaluación del desempeño						
6	En la Institución se vienen cumpliendo los planes curriculares de acuerdo a las competencias planteadas por el Ministerio de Educación				✓	

7	El nivel de aprendizaje de los educandos del CEPRI es óptimo y es aceptado por los padres de familia y sociedad en general				✓	
8	Existen quejas por parte de los padres de familia, por una mala educación o mal trato a sus hijos			✓		
9	Está de acuerdo que la Institución se ha ganado un nivel de prestigio por la buena enseñanza impartida en ella				✗	
10	Considera que la institución está siendo bien recomendada ante la comunidad en general de la ciudad de Cusco, por el nivel de enseñanza de sus estudiantes				✗	
Dimensión: Satisfacción de necesidades						
11	Los docentes cuentan con el material didáctico que requieren para impartir una buena educación			✗		
12	Las instalaciones de la Institución son de material noble y garantizan la seguridad del personal docente, administrativo y alumnado en general				✗	
13	Cuenta con un programa asistencial de salud y otros para su bienestar			✗		
14	La Institución cuenta con instalaciones deportivas y sociales para ser empleados por los trabajadores				✗	

Anexo 4: Medios de verificación

Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al Liderazgo directivo del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Usted es:

Administrativo

Docente

Variable: Liderazgo directivo		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión institucional						
1	Diagnostica las características del entorno institucional.			X		
2	Promueve espacios y mecanismos de participación en la comunidad institucional			X		
3	Promueve instrumentos y métodos de organización en la comunidad institucional			X		
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente.			X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución de conflictos.			X		
6	Genera la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad educativa.			X		
Dimensión: Gestión administrativa						
7	Gestiona el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.				X	
8	Gestiona el uso eficiente de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.				X	
9	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo.				X	
10	Gestiona el uso adecuado del tiempo en la institución a favor de los aprendizajes.				X	
11	Dirige el equipo administrativo de la institución orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				X	
12	Analiza la información que produce la institución y la emplea como insumo en la toma de decisiones.				X	
13	Orienta y participa en los procesos de autoevaluación y mejora continua.				X	
Dimensión: Gestión pedagógica						
14	Planifica y gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño.			X		
15	Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas.			X		
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes.			X		

17	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo.			X		
18	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.			X		
19	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de la enseñanza a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes.			X		

**Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario
UNSAAC**

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo al clima organizacional del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Variable: Clima organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión: Estilo de Liderazgo						
1	Está de acuerdo con el liderazgo que está ejerciendo el director de la Institución				X	
2	Considera que el director está ejerciendo un liderazgo proactivo				X	
3	Su desempeño, está motivado positivamente por el liderazgo del director				X	
4	Se siente Ud. parte importante de los logros académicos que está alcanzando la Institución				X	
5	Considera que existe un clima laboral adecuado desde la dirección hacia el personal docente y administrativo				X	
Dimensión: Relaciones interpersonales						
6	Existe comunicación permanente entre el director y el personal docente y administrativo del CEPRU.			X		
7	Se considera capacitado profesionalmente para responder a las exigencias académicas de la dirección del CEPRU.			X		
8	La dirección del CEPRU propicia reuniones con el personal docente y administrativo			X		
9	Se genera un buen trato y confianza mutua entre las direcciones del CEPRU y el personal docente y administrativo.			X		
10	Se practica el trabajo en equipo en la Institución.			X		
Dimensión: Retribuciones						
11	La Dirección del CEPRU lleva a cabo acciones de bienestar socioemocional.				X	
12	La dirección del CEPRU se preocupa por la capacitación permanente del personal docente y administrativo				X	
13	Existe un plan de ascensos y de recompensas en la Institución				X	

14	La retribución económica que se percibe de la institución es adecuada				X	
----	---	--	--	--	---	--

**Cuestionario dirigido al personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario
UNSAAC**

Esta encuesta ha sido elaborada como un instrumento de investigación para la recolección de datos relativo con el desempeño laboral del personal docente y administrativo del Centro de estudios preuniversitario UNSAAC de la ciudad del Cusco. Marque una X en la elección más acorde a su punto de vista, según la siguiente escala:

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Con frecuencia	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	--------------------	-------------

Variable: Desempeño Laboral		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación del personal						
1	Existen adecuadas relaciones laborales entre la dirección del CEPRU y los trabajadores de la Institución.			X		
2	Considera que las aulas y las oficinas de la Institución son espaciosas y ventiladas.			X		
3	La Institución cuenta con TICs tales como equipos de cómputo, de multimedia e internet que brinden una buena educación.			X		
4	El mobiliario, en las oficinas y en las aulas, es el más idóneo.			X		
5	Se siente Ud. motivado para cumplir eficientemente sus tareas académicas o administrativas			X		
Dimensión: Evaluación del desempeño						
6	El CEPRU cumple con los planes curriculares de acuerdo a las competencias planteadas por el Ministerio de Educación				X	
7	El nivel de aprendizaje de los educandos del CEPRU es aceptado por los padres de familia y sociedad en general				X	
8	Existen quejas por parte de los padres de familia, por una mala educación o mal trato a sus hijos				X	
9	Está de acuerdo que la Institución se ha ganado prestigio por la buena enseñanza impartida en ella				X	
10	Considera que la institución está siendo bien reconocida ante la comunidad en general de la ciudad de Cusco.				X	
Dimensión: Satisfacción de necesidades						
11	Los docentes cuentan con el material didáctico que requieren para impartir una buena educación			X		
12	Las instalaciones de la Institución son de material noble y garantizan una atención adecuada			X		
13	Cuenta con un programa asistencial de salud y otros para su bienestar			X		
14	La Institución cuenta con instalaciones deportivas y sociales para ser empleados por los trabajadores			X		

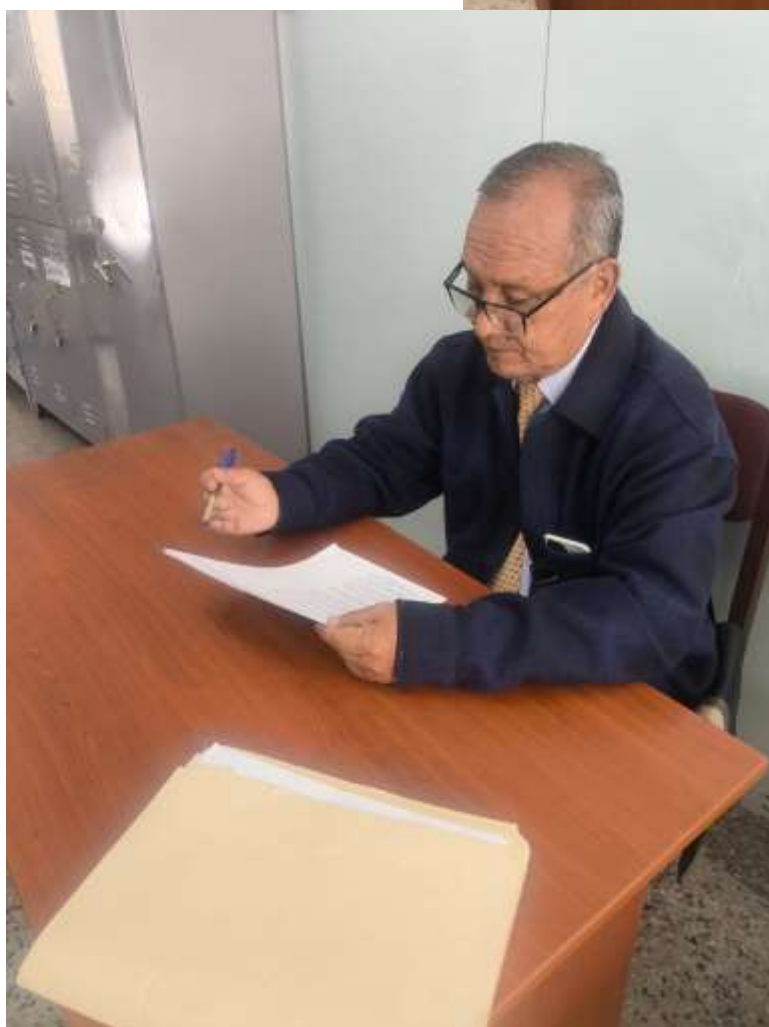


Haciendo el llenado de los cuestionarios con la docente

Realizando el llenado de los cuestionarios con Personal Administrativo



Realizando el llenado y orientación de los cuestionarios



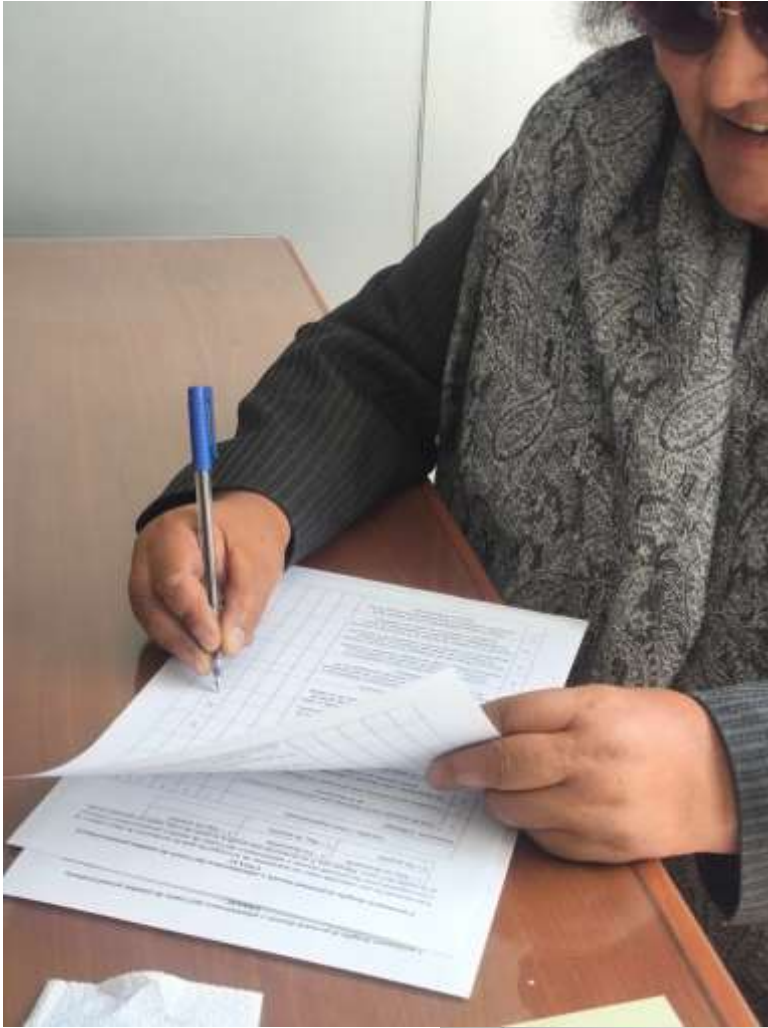
Realizando el llenado y orientación de los cuestionarios



Realizando el llenado de los cuestionarios con Personal Administrativo



Realizando la orientación del llenado los cuestionarios



Realizando el llenado de los cuestionarios de la docente





Realizando el llenado de los cuestionarios con Personal Administrativo



Anexo 5: Autorización de la aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POS GRADO EDUCACIÓN



SOLICITO: AUTORIZACIÓN Y FACILIDADES PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS

ESTIMADO DR. SANTIAGO SONCCO TUMPI

Yo **Khiabet Aillen Ramos Condori** identificada con DNI N° **70116108**, egresada de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación **titulado "RELACIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC CUSCO, 2024"** Me dirijo a usted con el propósito de solicitar las facilidades del caso para aplicar el instrumento de investigación de mi tesis a los docentes y administrativos de su prestigiosa institución.

Siendo parte integral de mi investigación, he desarrollado un instrumento que considero crucial para la obtención de datos significativos, dada la complejidad del proceso de diseño del instrumento y su importancia para el estudio, considero fundamental contar con la autorización de su persona.

Adjunto a este documento encontrará una copia del instrumento de investigación. Estoy a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que pueda requerir para llevar a cabo esta evaluación.

Agradezco de antemano su consideración y espero recibir su respuesta favorable a la brevedad posible. Quedo a la espera de sus comentarios.

Cusco, 22 de Julio del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
CENTRO DE ESTUDIOS PRE UNIVERSITARIOS
[Firma]
Dr. Santiago Soncco Tumpi
DIRECTOR

[Firma]
DNI: 70116108
FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
CENTRO PREUNIVERSITARIO - UNSAAC**



CARTA DE ACEPTACIÓN

Estimada Srta. Ramos Condori:

Reciba un cordial saludo. En relación a su solicitud para la autorización y facilidades para la aplicación de encuestas en nuestra institución, en el marco de su trabajo de investigación titulado **“Relación de Liderazgo Directivo, Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente y Administrativo del Centro Preuniversitario UNSAAC Cusco 2024”**, es un placer comunicarle que su solicitud ha sido aceptada.

A partir de la fecha, cuenta con nuestra autorización para llevar a cabo la mencionada investigación. Quedamos a su disposición para facilitar el acceso a los docentes y administrativos de la institución, así como cualquier otra necesidad relacionada con la aplicación de los instrumentos de investigación.

Agradecemos su interés en realizar este importante trabajo en nuestra institución y estamos seguros de que será de gran aporte para el campo de la educación.

Sin más que agregar, le deseamos el mayor de los éxitos en su investigación.

Cusco, 23 de Julio del 2024

Atentamente

Dr. Santiago Soncco Tumpi
DIRECTOR
Centro Preuniversitario UNSAAC



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
CENTRO PREUNIVERSITARIO - UNSAAC



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La presente es para constatar que, con fecha 13 de agosto del 2024, la señorita **Khiabet Aillen Ramos Condori**, identificada con DNI N° 70116108 y egresada de la Maestría en Gestión de la Educación, ha solicitado y aplicado los instrumentos de investigación correspondientes a su trabajo titulado **“Relación de Liderazgo Directivo, Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Docente y Administrativo del Centro Preuniversitario UNSAAC Cusco 2024”** en nuestra institución.

El proceso de aplicación de encuestas fue llevado a cabo de manera satisfactoria, conforme a los procedimientos y facilidades otorgadas por esta entidad.

Cusco, 13 de agosto del 2024

Atentamente

Dr. Santiago Soncco Tumpi
DIRECTOR

Centro Preuniversitario UNSAAC

Anexo 6: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 ESCUELA DE POS GRADO EDUCACIÓN
 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: "LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC CUSCO, 2024"

- 1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Encuestas
 1.2 INVESTIGADOR: Khiabet Aillen Ramos Condori

II. DATOS DEL EXPERTO

- 2.1 Nombres y Apellidos: Dra. Martha Alejandrina Eguía Alarcon
 2.2 Especialidad: Docente U.N.S.A.A.C. - F.E.D. Ciencias Sociales
 2.3 Lugar y fecha: Cusco, 17 de julio de 2024
 2.4 Cargo e Institucion donde elabora: F.E.D. UNSAAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1%-20%	Regular 21%- 40%	Bueno 41%- 60%	Muy buena 61%- 80%	Excelente 81%- 100%
1. REDACCION	Los indicadores e items estan redactados considerando los elementos necesarios					✓
2. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					✓
3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
4. ACTUALIDAD	En concordancia a la ciencia y actualidad					✓
5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad					✓
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación				✓	
7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					✓
9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores dimensiones y variables					✓
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al producto del diagnóstico.					✓

III. OPINION DE LA APLICABILIDAD

..... *Procede su aplicación*

IV. Promedio de evaluación:

86%

- Procede su aplicación
 Debe corregir

Martha Eguía Alarcon

Sello y firma del experto

DNI: ...2.395.5676.....

N.º celular ...984.243838.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POS GRADO EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



I. DATOS GENERALES:

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: **"LIDERAZGO DIRECTIVO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL CENTRO PREUNIVERSITARIO UNSAAC CUSCO, 2024"**

- 1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: Encuestas
- 1.2 INVESTIGADOR: Khiabet Aillen Ramos Condori

II. DATOS DEL EXPERTO

- 2.1 Nombres y Apellidos: Dr. Angel Choccechanca Cuadro
- 2.2 Especialidad: *...DOCENTE...UNSAAC...F.E.D...*
- 2.3 Lugar y fecha: *...CUSCO, I.B...da...julio...de...2024...*
- 2.4 Cargo e Institucion donde elabora: *...FACULTAD DE EDUCACION - UNSAAC*

CAMPO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy buena	Excelente
			1%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e items estan redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					✓
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	En concordancia a la ciencia y actualidad					✓
	5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación				✓	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los items, indicadores dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al producto del diagnóstico.					✓

III. OPINION DE LA APLICABILIDAD

Procede en aplicacion

IV. Promedio de evaluacion:

86 %

- Procede su aplicacion
- Debe corregir

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
 DEPTO. ACAD. DE EDUCACION
[Firma]
Dr. Angel Zenón Choccechanca Cuadro
 DOCENTE

Sello y firma del experto
 DNI: *...2.396.40.95...*
 N.º celular *...984.1263.93...*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Huillea Ochoa Juan.....
 1.2. Grado Académico: Doctor.....
 1.3. Profesión: Docente.....
 1.4. Institución donde labora: Facultad de Educación - UNSAAC.....
 1.5. Cargo que desempeña: Docente.....
 1.6. Adaptado por: Khiabet Dillen Ramos Condori.....
 1.7. Programa de Maestría En Educación Mención Gestión De La Educación

II. VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	CIRTERIOS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Observación
		1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilitan su comprensión					X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles					X	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X		
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y los valores atribuidos son apropiados					X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes y apropiados					X	
ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual				X		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos					X	

	de la estrategia de recolección							
SUMATORIA PARCIAL					8	30		
SUMATORIA TOTAL							38	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 38
- 3.2. Opinión: El instrumento es muy bueno
- 3.3. Observaciones: Reajustar algunos conceptos de los ítems, para hacerlo más pertinentes, actualizados y sumamente a la investigación en curso
- 3.4. Fecha: Guaya, 07 de Julio de 2024



 Dr. Juan Huillca Ochoa
 DNI. 23805302

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dra. Mercedes Vargas Fernandez.....
 1.2. Grado Académico: Doctora en Educación.....
 1.3. Profesión: Lic. en Educación.....
 1.4. Institución donde labora: Docente UNSAAC.....
 1.5. Cargo que desempeña: Docente en el Programa de Edc. Primaria.....
 1.6. Adaptado por:.....
 1.7. Programa de Maestría En Educación Mención Gestión De La Educación

II. VALIDACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	CIRTERIOS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Observación
		1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilitan su comprensión					X	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles				X		
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X		
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X		
PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y los valores atribuidos son apropiados				X		
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems son suficientes y apropiados				X		
ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual					X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos					X	

	de la estrategia de recolección					X	
SUMATORIA PARCIAL					20	15	
SUMATORIA TOTAL							

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 35
- 3.2. Opinión: *Muy Bueno*
- 3.3. Observaciones:.....

- 3.4. Fecha: *Cusco, 09 de julio de 2024*



.....
 Dra. Mercedes Vargas Fernandez

