

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI EN CAJAMARCA, 2019.

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

Presentada por:

JORGE ALBERTO MENDOZA MINCHOLA

Asesor:

Dr. VÍCTOR DELGADO CÉSPEDES

Cajamarca, Perú


2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
JORGE ALBERTO MENDOZA MINCHOLA
DNI: 18884714
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Administración y Gerencia Empresarial.
2. Asesor: Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI EN CAJAMARCA, 2019.
6. Fecha de evaluación: 5/12/2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 8%
9. Código Documento: trn:oid:::3117:413108748
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 16/12/2024

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes
DNI: 26718120

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024
JORGE ALBERTO MENDOZA MINCHOLA
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD

Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

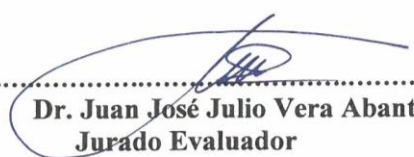
Siendo las 11:00 horas del día 14 de noviembre de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JUAN ESTENIO MORILLO ARAUJO**, el **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO**, el **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor el **Dr. VICTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SENATI EN CAJAMARCA, 2019”**; presentado por el **Bachiller en Educación MENDOZA MINCHOLA JORGE ALBERTO**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... APROBAR... con la calificación de Diecinueve (17) Excelente... la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Educación MENDOZA MINCHOLA JORGE ALBERTO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 12:35 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Victor Hugo Delgado Céspedes
Asesor


.....
Dr. Juan Estenio Morillo Araujo
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador


.....
M.Cs. Daniel Seclén Contreras
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres: Ameri Minchola Zurita y Jorge Mendoza Cecías, quien en vida siempre me alentó a continuar por la senda del estudio y crecimiento profesional.

A todos los que integran mi familia personal: Rocio, Noelia, Martha, Sebastián, Megan, Alice, Adeline, Danilo, Fabio y Lizzy, fuente inspiradora y motivo de seguir superándome en busca de nuevas metas.

A mis grandes amigos Carito Guevara, Segundo Segura y Joel Quiroz, quienes desde el inicio de la maestría siempre han estado apoyándome en alcanzar la meta propuesta.

A mis amigos en general, que con sus palabras de aliento han permitido concluir este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por las oportunidades de vida que me brinda y permite que siga por la senda del crecimiento personal, familiar y profesional.

A los catedráticos de la Universidad Nacional de Cajamarca quienes nos impartieron sus conocimientos y experiencias durante dos años y muy en especial a mi profesor - asesor Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes, por sus consejos y apoyo académico en la conclusión de esta investigación.

A mi gran amigo y líder de la zonal SENATI Ancash Mg. César Cruz Monzón por su reconocido apoyo a mi crecimiento personal y profesional.

A todas las personas que han permitido que alcance metas y logre objetivos en la vida; siempre está una mano amiga presta a apoyarnos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento de investigación	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del Problema	2
1.1.3. Formulación del problema.....	3
1.2. Justificación e Importancia.....	4
1.3. Delimitación de la Investigación	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos de la investigación.....	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Marco Legal.....	7
2.2. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.2.1. A Nivel Internacional.....	8
2.2.2. A Nivel Nacional	10
2.2.3. A Nivel Local	12
2.3. Marco Doctrinal.....	14
2.3.1. Teorías relacionadas a la variable Clima Organizacional	14
2.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable Desempeño Laboral.....	18
2.4. Marco Conceptual	20
2.4.1. Clima Laboral	20
2.4.2. Desempeño Laboral	22
2.5. Definición de Términos Básicos.....	25
CAPÍTULO III	26
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	26
3.1 Hipótesis general.....	26

3.2	Variables.....	27
3.3	Operacionalización de los componentes de la hipótesis	27
CAPÍTULO IV		29
MARCO METODOLÓGICO		29
4.1.	Ubicación Geográfica.....	29
4.2.	Diseño de Investigación	30
4.3.	Método de Investigación	31
4.4.	Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación.....	32
4.5.	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información.....	33
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de información	35
4.7.	Matriz de consistencia metodológica.....	36
CAPÍTULO V.....		39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		39
5.1.	Presentación de resultados.....	39
5.2.	Discusión de resultados	51
5.3.	Contrastación de hipótesis	55
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES		59
CAPÍTULO VI		60
PROPUESTA DE MEJORA		60
REFERENCIAS		64
ÁPENDICE		67
ANEXOS.....		69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de Clima Laboral	15
Tabla 2 Operacionalización de los componentes de la hipótesis.....	28
Tabla 3 Estadístico de confiabilidad	34
Tabla 4 Matriz de consistencia metodológica	36
Tabla 5 Situación del clima laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI	39
Tabla 6 Situación del desempeño laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI.	40
Tabla 7 Situación del clima laboral y desempeño laboral en los instructores	41
Tabla 8 Correlación de la variable clima laboral y desempeño laboral.....	42
Tabla 9 Situación del clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño laboral ...	43
Tabla 10 Correlación de la variable clima laboral en su dimensión comunicación	44
Tabla 11 Situación del clima laboral en su dimensión motivación y desempeño laboral	44
Tabla 12 Correlación de variable clima laboral en su dimensión motivación y desempeño .	46
Tabla 13 Situación del clima laboral en su dimensión confianza y desempeño	46
Tabla 14 Correlación de variable clima laboral en su dimensión confianza y desempeño...	48
Tabla 15 Situación del clima laboral en su dimensión participación y desempeño	48
Tabla 16 Correlación de la variable laboral en su dimensión participación y desempeño ...	50
Tabla 17 Estadístico de correlación entre clima laboral y desempeño laboral	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación geográfica del SENATI	29
Figura 2 Diseño de la investigación.....	31
Figura 3 Situación del clima laboral en los Instructores	39
Figura 4 Situación del desempeño laboral en los Instructores	40

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables: clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI-Cajamarca. 2019. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional, de diseño no experimental y por su temporalidad transversal. Se utilizó como técnica: la encuesta y como instrumento el cuestionario, el grupo de estudio estuvo conformado por 30 instructores con contrato a jornada completa, para eso se aplicó el método probabilístico por conveniencia. En cuanto al procesamiento de datos se realizó a través de un análisis descriptivo y los datos fueron ingresados al programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24. Para el caso de la contrastación de la hipótesis se realizó con el coeficiente de Spearman (r) el cual indicó una correlación positiva fuerte $r=0.650$ entre el clima laboral y el desempeño laboral con un Sig. (bitateral) = 0.000, menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$, validándose la hipótesis propuesta. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019, esto demuestra que un buen clima laboral repercute favorablemente en el desempeño laboral de los instructores.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, educación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the variables: work environment and work performance of the instructors of the SENATI Vocational Training Center - Cajamarca. 2019. The research methodology had a quantitative approach, applied, correlational in scope, non-experimental in design and due to its transversal temporality. The technique was used: the survey and the questionnaire as an instrument, the study group was made up of 30 instructors with a full-time contract, for this the probabilistic method was applied for convenience. Regarding data processing, it was carried out through a descriptive analysis and the data were entered into the statistical program IBM SPSS (Static Product and Service Solutions) version 24. In the case of hypothesis testing, it was carried out with the Spearman coefficient. (r) which indicated a strong positive correlation $r=0.650$ between the work environment and work performance with a Sig. (bitateral) = 0.000, lower than the significance level $\alpha = 0.01$, validating the proposed hypothesis. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the work environment and the work performance of the instructors at the SENATI Professional Training Center in Cajamarca, 2019, this shows that a good work environment has a favorable impact on the work performance of the instructors.

Keywords: Work environment, job performance, education.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de investigación

1.1.1. *Contextualización*

A nivel internacional en diversas investigaciones en Sudamérica, se ha comprobado que el desempeño laboral se incrementa siempre y cuando exista un buen clima laboral, razón por la cual las organizaciones de formación técnica y educativa deben crear un ambiente positivo que permita maximizar el desempeño de sus trabajadores. En Argentina se presenta como un componente clave del sistema educativo, orientado a preparar a los jóvenes para enfrentar los desafíos del mercado laboral. La calidad del clima laboral en estas instituciones influye directamente en el desempeño laboral de los docentes y alumnos. La formación profesional técnica en Chile enfrenta desafíos importantes relacionados con la calidad educativa y su alineación con las demandas del mercado. Un clima laboral favorable es esencial para potenciar el desempeño de los trabajadores técnicos.

En el Perú, el clima laboral es un factor muy importante que influye en el desempeño laboral dentro de las instituciones de formación profesional técnica en Perú. Las instituciones deben enfocarse en crear un ambiente positivo para maximizar la efectividad del personal y, por fin, mejorar los resultados educativos y profesionales. La implementación de estrategias adecuadas puede resultar en beneficios significativos tanto para los empleados como para la institución organización, en investigaciones realizadas se ha constatado que existe una relación significativa directa entre estas dos variables.

1.1.2. Descripción del Problema

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI es una institución educativa creada por la Sociedad Nacional de industrias siendo su objetivo brindar formación y capacitación profesional en actividades industriales, cuenta con 83 sedes a nivel nacional. Utiliza un enfoque pedagógico centrado en el aprendizaje práctico y la formación dual, diseñado para preparar a los estudiantes para el mundo laboral. Su metodología de enseñanza se sustenta en el aprendizaje basado en proyectos que consiste en la realización de tareas auténticas del ámbito productivo, es decir, el estudiante trabaja en situaciones reales facilitando la adquisición de competencias prácticas y operativas para el mercado laboral.

La filosofía del “aprender haciendo” es fundamental en la formación de SENATI, se busca que los estudiantes apliquen sus conocimientos teóricos en contextos prácticos, lo que resulta en una mejor asimilación y comprensión de las tecnologías y procesos industriales.

La modalidad de formación en SENATI es la Formación Dual, combina la formación teórica impartida en las aulas de SENATI con la práctica realizada en empresas, facilitando así una integración efectiva al mundo profesional.

Nuestro objeto de estudio para esta investigación es la sede de SENATI-Cajamarca, la problemática que se presenta para los instructores es un clima laboral no propicio siendo las causas: carencia de liderazgo por parte de la dirección y jefatura de la sede que genera en los instructores un malestar general, escaso reconocimiento a los instructores que muestran resultados más allá de lo programado, comunicación interna y externa deficiente que impide que los instructores estén informados de lo que sucede en la sede de Cajamarca, desconfianza entre los instructores y el personal administrativo, además falta de identificación con la institución. Todo esto genera

insatisfacción individual, baja moral, disminución en la calidad del trabajo, en consecuencia bajo desempeño laboral.

La investigación sobre el clima laboral y el desempeño laboral se ejecutó porque nos permitió comprender como las condiciones laborales en SENATI afectan a los instructores y, en consecuencia, a su desempeño laboral y a la vez para que identifiquemos problemas ocultos, se implementen planes de mejora, se creen un entorno saludable de trabajo y se incremente el rendimiento de la organización. Todo esto, será considerado como un aporte al conocimiento de estudios ya realizados anteriormente.

1.1.3. *Formulación del problema*

Pregunta general.

¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?

Preguntas específicas

- a) ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación de la motivación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación de la confianza y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?

- d) ¿Cuál es la relación de la participación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?

1.2. Justificación e Importancia

1.2.1. *Justificación científica*

Esta investigación, se justificó científicamente por varios motivos siendo los siguientes: el clima laboral influye de manera directa en el desempeño laboral ya que promueve la motivación y satisfacción entre los trabajadores de una organización mejorando notablemente el rendimiento y por ende la productividad; además permite detectar problemas existentes en el ámbito laboral que pueden generar insatisfacciones entre sus integrantes y proponer estrategias de mejora con la finalidad de mantener ambientes favorables a todos los integrantes en una organización.

Para nuestra investigación nos basaremos en la teoría del Clima Organizacional de Likert, dado que estudia el comportamiento de los empleados en función directa del comportamiento del área administrativa y las condiciones que brinda la empresa.

Finalmente, los resultados obtenidos en investigaciones anteriores brindan un marco teórico que respalda la importancia de esta tesis.

1.2.2. *Justificación Técnica Práctica*

En la parte técnica, este trabajo recogió información, a través de las encuestas, sobre los puntos de vistas de los instructores de la institución en cuanto a la situación que se percibe.

En la parte práctica, el resultado permite elaborar estrategias y direccionar las acciones a fin de mejorar el clima laboral lo cual repercutirá en un buen desempeño de los instructores y por ende la mejora de todos los procesos en la institución SENATI.

1.2.3. *Justificación institucional y personal*

Los resultados a los que arribó la investigación pueden ser utilizados para futuros trabajos una vez que sean validados y demostrados su confiabilidad, además de ser empleados por la propia institución (SENATI) de manera que se tengan datos fidedignos respecto a las competencias laborales necesarias que aseguren una calidad en la educación brindada así como también mejorar la selección de personal instruccional a través de la mejora en el perfil del puesto así como la evaluación que incluyen dicho proceso.

De manera personal, esta investigación me permitió obtener el título de maestrante en Administración y Gerencia Empresarial, estudios que me van a permitir aplicarlos en la institución SENATI y a la vez incentivar a seguir creciendo profesionalmente.

1.3. *Delimitación de la Investigación*

La investigación se desarrolló en el Centro de Formación Profesional SENATI con sede en Cajamarca, dirigido a los instructores a tiempo completo y parcial durante el período 2019.

1.4. *Limitaciones*

El cuestionario solo fue aplicado a instructores con contrato indeterminado a jornada completa.

1.5. *Objetivos de la investigación*

Objetivo General

Determinar la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.

Objetivos Específicos

- Establecer la relación de la comunicación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.
- Establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019-
- Establecer la relación de la confianza y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.
- Establecer relación de la participación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.
- Formular una propuesta de mejora del clima laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Legal

SENATI, como objeto de estudio en esta investigación, está regido por el marco legal peruano tanto para el clima laboral como el desempeño laboral, estas normas y reglamentos permiten un buen ambiente de trabajo entre sus trabajadores.

El Decreto legislativo N° 1023 en Perú establece un marco normativo que busca mejorar el clima laboral y el desempeño de los servidores, este decreto es parte de una reforma más amplia del Estado y tiene como objetivo fundamental implementar un servicio civil que valore el rendimiento y la eficacia de los trabajadores al servicio del Estado.

El decreto promueve varios principios clave que afectan directamente el clima laboral: meritocracia e incentivos. Asimismo, en la política de evaluación de desempeño considera: establecimientos de metas, capacitación y consecuencias por bajo rendimiento.

Por lo tanto, se concluye que el Decreto Legislativo N° 1023 establece un marco integral para mejorar tanto el clima laboral como el desempeño de los trabajadores. A través de la meritocracia, incentivos, evaluación continua y capacitación, se busca crear un ambiente laboral más eficiente y comprometido con la calidad del servicio prestado.

También se incluye en el marco teórico el Reglamento Interno de Trabajo de SENATI, el Código de Ética y Conducta de SENATI, entre otros.

2.2. Antecedentes de la Investigación

2.2.1. A Nivel Internacional

Brasales Panchi (2021), en su tesis para maestría titulada *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación* de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, que tuvo como objetivo general el determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano- Penipe Educación, se realizó a través de una metodología de estudio cuantitativo, descriptivo y corte transversal y correlacional y concluyó que existe una correlación positiva media entre el clima y el desempeño laboral del docente, obteniéndose un valor de Rho de Spearman= 0.412; por otro lado, el clima laboral así como el desempeño laboral presentaron resultados del 81% y 91% respectivamente, y que ésta incidencia de una variable sobre la otra puede ser usada como una herramienta para que se puedan elaborar acciones enfocadas mejorar los procesos internos y tomar decisiones que permitan fortalecer el ambiente laboral para que los docentes contribuyan en mejorar y mantener la calidad educativa de acuerdo a los estándares exigidos por las autoridades estatales.

López Neira (2021), en su tesis de Maestría titulada *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* consideró como objetivo general el determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, la investigación es de tipo social, transversal - correlacional, la población está conformada por 55 personal administrativo a quien se les aplicó una encuesta cuyos resultados determinaron que el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS tienen un

grado de correlación moderada siendo el coeficiente de Rho de Spearman = 0.581; por lo que, si aumenta el nivel del clima organizacional en el personal de las diferentes áreas administrativas permitirá mejorar el desempeño laboral.

Por otro lado, la dimensión motivación presenta un grado de correlación moderada con respecto al desempeño laboral siendo el coeficiente de Rho de Spearman = 0.526, la dimensión comunicación presenta un grado de correlación moderada con respecto al desempeño laboral siendo el coeficiente de Rho de Spearman = 0.615, la dimensión liderazgo presenta un grado de correlación moderada con respecto al desempeño laboral siendo el coeficiente de Rho de Spearman = 0.531 y la dimensión trabajo en equipo presenta un grado de correlación moderada con respecto al desempeño laboral siendo el coeficiente de Rho de Spearman = 0.425

Navarro Salgado (2021), en su investigación de maestría titulada *Relación entre clima laboral y desempeño laboral de trabajadores de la Institución Educativa Colomboy (Sahagún, Córdoba)* tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Colomboy, se realizó a través de una metodología de estudio cuantitativo, descriptivo y corte transversal y correlacional; se aplicó una encuesta sociodemográfica, rasgos laborales y ocupacionales obteniendo como resultados que experimentan mucha satisfacción laboral y favorable desempeño laboral y que al relacionar ambas variables, la correlación fue estadísticamente significativa ($p < 0,05$) pero débil (Rho de Spearman:0379) lo que concluye que el clima organizacional presente en esa Institución Educativa se relaciona con su desempeño en el ejercicio de su labores; sin embargo, tal relación se observa en un grado débil. Sólo una dimensión del clima laboral presentó una correlación moderada con el desempeño laboral siendo su coeficiente de Rho de Spearman =0.45.

Mena Cussi (2019), en su tesis de maestría 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* de la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia, que tuvo como objetivo general el 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, concluyó que existe una correlación positiva fuerte con un valor de Rho de Spearman = 0.687 y que por lo tanto un clima organizacional puede incrementar el desempeño laboral de los docentes y por el contrario, un clima inadecuado puede generar insatisfacción y mal desempeño laboral.

2.2.2. A Nivel Nacional

Quishpe Guanolema (2021), en su tesis para maestría titulada *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* de la Universidad César Vallejo de Piura, que tuvo por objetivo general el determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente de una unidad educativa de Guayaquil 2020, concluyó que existe una relación muy alta entre las variables estudiadas siendo el valor del coeficiente de Rho de Spearman= 0.963, además se distingue que existe también una relación muy alta entre la motivación laboral y capacidades pedagógicas siendo el valor del coeficiente de Rho de Spearman= 0.904, entre motivación laboral y emocionalidad siendo el valor del coeficiente de Rho de Spearman= 0.857 y entre la motivación laboral y los resultados de la labor educativa siendo el valor del coeficiente de Rho de Spearman= 0.936

Chávez Soriano, (2021), en su investigación para Maestría titulada “Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, cuyo objetivo ha sido determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de

pandemia en la Institución Educativa Nuestra Señora Educativa concluyéndose que existe una relación moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente con un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.524, además existe una relación moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño docente con un Rho de Spearman = 0.401, una relación moderada entre la dimensión confianza y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.416, una relación moderada entre la dimensión motivación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman =0.475 y una relación moderada entre la dimensión participación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.471.

Herrera Heredia (2023), en su tesis para maestría titulada Clima Laboral y desempeño laboral en un municipio distrital de la provincia de Chiclayo, que tuvo por objetivo general el determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño laboral, concluyó que existe una relación positiva alta entre ambas variables con un coeficiente de Rho de Spearman =0.735 lo que implica que existiendo un buen clima laboral en consecuencia existirá un buen desempeño laboral. Además existe una relación positiva alta y moderada tanto de las dimensiones como comunicación y motivación de la variable clima laboral con respecto a la variable desempeño laboral (Rho= 0.532), asimismo existe una relación positiva alta tanto entre la dimensión confianza y desempeño laboral (Rho=0.680) y participación y desempeño laboral (Rho=0.748).

Aller Cama (2019), en su tesis para doctorado titulada *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, que tuvo por objetivo general el determinar qué relación existe entre motivación y desempeño del docente de la institución educativa emblemática Simón Bolívar, Moquegua – 2018, concluyó que existe una relación directa positiva débil y significativa entre las variables

motivación y desempeño laboral siendo el valor del coeficiente del Rho de Spearman $=0.272$. Así mismo determinó que: existe una relación directa positiva débil y significativa entre la motivación y la responsabilidad en el desempeño laboral siendo el Rho de Spearman $= 0.267$, existe una relación positiva muy débil entre la motivación y las capacidades administrativas ($r = 0.184$), no existe relación alguna entre la motivación y la emocionalidad, existe una relación directa positiva muy débil y significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales ($r = 0.184$) y no existe relación alguna entre la motivación y los resultados de la labor administrativa.

2.2.3. A Nivel Local

Tarrillo Silva (2022), en su tesis para maestría titulada *Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N°10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020* de la Universidad Nacional de Cajamarca, que tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la institución educativa, concluyó que existe estadísticamente una relación significativa positiva y significativa entre las variables estudiadas ya que ambas son desarrolladas por todo el personal (académico y administrativo) quienes a través del desarrollo de sus actividades se involucran en las metas de la institución.

Acuña Díaz (2022), en su tesis para Maestría titulada *clima Organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022* teniendo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, dicha investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional y con una muestra constituida de 87 colaboradores a

quienes se les aplicó un cuestionario validado mediante juicio de expertos y obteniéndose como resultados en la dimensión supervisión y comunicación una relación positiva baja con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad.

Barrantes Navarro (2021), en su tesis para maestría titulada *El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el subsector construcción en la ciudad de Cajamarca: 2021* de la Universidad Nacional de Cajamarca, que tuvo como objetivo general Estudiar la incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en las empresas del sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, concluyó que el clima laboral (con las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación) incide significativamente en el desarrollo organizacional (con sus dimensiones organización para el trabajo, metas y estrategias de la organización y competencia profesional).

Roncal Briones y Salazar Chero (2018) en su tesis para maestría titulada *Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en cuatro I.E. secundarias públicas de la ciudad de Cajamarca* de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, que tuvo por objetivo general el determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en cuatro I.E secundarias públicas de la ciudad de Cajamarca-2018, concluyeron que la comunicación organizacional no influye en forma significativa en la satisfacción laboral, además determinaron que: existe significación entre la comunicación descendente y la dirección, existe significación entre la comunicación organizacional ascendente con dirección, avance y seguridad pero no existe asociación positiva con la satisfacción laboral y la comunicación horizontal no influye en la satisfacción laboral.

2.3. Marco Doctrinal

2.3.1. Teorías relacionadas a la variable Clima Organizacional

El clima organizacional ha sido estudiado como una construcción teórica para resolver situaciones diversas en organizaciones; se tiene por lo tanto las siguientes bases teóricas sobre el clima organizacional:

a) **La Teoría Organizacional de Rensis Likert:** Rodriguez (2016) menciona que la teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) establece que la manera de comportarse de los subordinados depende de manera directa del comportamiento del área administrativa y las condiciones organizacionales que perciben los mismos, por lo tanto, se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional: sistema organizacional, jerarquía del individuo en la organización, salario del individuo, personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.

Rensis Likert establece 3 tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional:

Variables Causales: Llamadas también variables independientes y son: estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes; estas variables nos señalan la evolución de una organización y sus resultados.

Variables Intermedias: Estas variables miden internamente a una organización y son: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables Finales: Son aquellas orientadas a los resultados: productividad, ganancia y pérdida.

Según Likert, cuando interactúan estas variables se determinan dos tipos de climas organizacionales: el autoritario y el participativo y cuatro sistemas con las siguientes características indicadas en la tabla adjunta:

Tabla 1*Tipos de Clima Organizacional*

CLIMA AUTORITARIO EXPLOTADOR	CLIMA AUTORITARIO PATERNALISTA	CLIMA PARTICIPATIVO CONSULTIVO	CLIMA DE PARTICIPACIÓN EN GRUPOS
Compuesto por el sistema I	Compuesto por el sistema II.	Compuesto por el sistema III.	Compuesto por el sistema IV.
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.	La motivación de los empleados se da por su participación, por implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación y no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones Verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.	Comunicación ascendente descendente y lateral.

Nota. Basado en el modelo de Likert (1968)

En nuestra investigación, según la teoría de Rensis Likert, se aplicó un cuestionario a los instructores en donde las preguntas contenían enunciados correspondientes al clima laboral, estos datos recogidos fueron analizados estadísticamente y contrastado con la hipótesis, siendo validada. Con esto se corrobora lo que indica esta teoría, un clima laboral favorable fomenta un mejor desempeño laboral.

b) Teoría de Litwin y Stringer: Pérez Huamán (2012) indica que definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente

organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

Estructura: sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Se puede comentar que la teoría de Litwin y Stringer nos permitió corroborar que la calidad del ambiente como responsabilidad, calidez, apoyo, etc propugna un buen clima laboral.

c) **Teoría de las Relaciones Humanas:** Señala que, para que exista un clima organizacional adecuado para los trabajadores, las empresas deben brindar ambientes en donde se les haga sentir importante y estos se encuentran enmarcados de la siguiente manera:

Los Factores Higiénicos: Las empresas tratan de brindar mejores condiciones de trabajo para su personal generando una motivación no duradera en ellos que con el paso del tiempo se torna en insatisfacción.

Los Factores Motivacionales: Se relacionan con el perfil del puesto y las funciones que lo enmarcan, estos factores generan en el trabajador satisfacción más duradera que los factores higiénicos y por consiguiente permite que se alcance mayor

Se puede comentar que la Teoría de las Relaciones Humanas nos permite comprender como un entorno laboral participativo, comunicación abierta, empático y trabajo colaborativo genera un buen clima laboral y por ende el desempeño laboral se incrementa, recalcando que tiene gran importancia contar con líderes que tengan en sus principios la participación integral de todos los que conforman una organización.

d) **Teoría del Desarrollo Organizacional:** Beckhard (1969) definió el desarrollo organizacional como un esfuerzo planeado para aumentar la eficacia y salud de la organización mediante intervenciones en procesos organizacionales. Schein (1985) propuso la teoría de la cultura organizacional enfatizando que el cambio solo puede sostenerse si está respaldado por la cultura de la organización. Por otro lado, Senge (1990) en su obra “La quinta disciplina” promovió la idea de organizaciones que aprenden, donde se fomenta un entorno de aprendizaje continuo.

Se puede comentar que la Teoría del Desarrollo Organizacional recalca la importancia del clima laboral en el desarrollo de toda organización, nos señala que los buenos entornos laborales permiten la satisfacción de los trabajadores y en consecuencia su desempeño laboral será el óptimo.

2.3.2. Teorías Relacionadas a la Variable Desempeño Laboral

Para la variable de desempeño laboral se tomaron en cuenta las siguientes teorías

a) Teoría de la Motivación de Maslow: Para Maslow (1943) los empleadores deben buscar satisfacer las necesidades básicas de sus empleados como alimentación y seguridad antes que sus necesidades superiores, a través de un salario justo y buenas condiciones de trabajo, luego de allí se enfocaría en el desarrollo profesional y capacitación de sus trabajadores.

Se puede comentar que la Teoría de la Motivación de Maslow propugna la satisfacción de las necesidades humanas con la finalidad de generar en los trabajadores la motivación y productividad, por ende, un mejor desempeño laboral.

b) Teoría de la Expectativa de Vroom: Vroom (1964) explica que los empleados tienen expectativas en cuanto a su esfuerzo y desempeño. Ellos esperan que su esfuerzo se plasme en un buen rendimiento y ese buen rendimiento se traduzca en una recompensa la cual debe satisfacer sus necesidades. Dado esto los líderes de empresa deben explicar claramente la relación que existe entre estos indicadores: esfuerzo, rendimiento y recompensa de tal manera que los empleados se motiven y esfuercen más.

Se puede comentar que la Teoría de la Expectativa de Vroom explica como un programa de recompensas en una organización genera en los trabajadores una motivación que se traduce en un buen desempeño laboral, por eso es importante que las

empresas integren en sus políticas de trabajo los beneficios que se puede brindar por el esfuerzo desplegado con la finalidad de mejorar el clima laboral.

c) **Teoría X e Y de McGregor:** McGregor (1960) explica que existe líderes que aceptan la teoría X en la cual se afirma que los trabajadores de manera inherente no les gustan trabajar, no se encuentran motivados, no son responsables en asumir tareas no dedicándose a su trabajo y necesitan que los supervisen constantemente, y por ende es necesario que los recompensen o los sancionen para poder cumplir con sus obligaciones.

Mientras existen otros líderes que adoptan la teoría Y, permitiendo que sus trabajadores propensos a trabajar van en busca de superación y alcanzar su máximo potencial, a la vez aportan sus ideas y toman sus propias decisiones en busca del bienestar común de la empresa; el líder pasa a ser un facilitador brindándole todas las herramientas necesarias para que sus empleados se desarrollen en todos los aspectos.

d) **Teoría de Herzberg:** Castro Aponte (2017) menciona en su tesis la postura de Herzberg (2002), quien explica que “el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal”.

También explica que: La satisfacción en el centro laboral tiene relación con el contenido de las acciones que estimulan en otras palabras los factores extrínsecos y la insatisfacción depende del entorno, de las relaciones con otras personas y del ambiente general en este caso de los factores intrínsecos.

Herzberg hizo sus investigaciones en varias empresas del estado de Pittsburg, EE.UU., los resultados de estos trabajos de investigación le encaminaron a instaurar dos factores, estos factores relacionados a su teoría son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos que examinan semblantes que pueden generar satisfacción o insatisfacción en

el centro de labores ósea en el trabajo, explicando que no tiene que ser consideradas como contrarias, ya que la representación de los factores extrínsecos no fomentan la motivación, pero al no estar presente desmotiva, los factores intrínsecos, si fomentan la motivación.

Por mi parte considero que la Teoría de Herzberg enmarca la importancia de la satisfacción de trabajador motivado por factores como el logro personal, el reconocimiento, oportunidades de crecimiento personal, así como su salario, condiciones laborales, relaciones interpersonales: por eso, las organizaciones deben tener en consideración lo indicado con la finalidad de generar un buen clima laboral y mejorar el desempeño del trabajador.

2.4. Marco Conceptual

La investigación realizada se basó en dos variables: clima laboral (variable 1) y desempeño laboral (variable 2) sustentándose en las siguientes bases conceptuales:

2.4.1. *Clima Laboral*

Chiavenato (2022) indica que el clima organizacional es el ambiente en que se desarrollan las personas, es lo que perciben los colaboradores de una empresa en cuanto a la satisfacción de sus necesidades y se encuentra estrechamente unida a la motivación.

Para Goncalves (2000) el clima laboral se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. El clima laboral es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

En la Teoría Organizacional de Rensis Likert (1967) se define el clima laboral como la percepción que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, lo que incluye aspectos como la estructura organizativa, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales; para nuestra investigación se considerará esta teoría quien considera las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Comunicación: Es un proceso continuo que implica la creación, intercambio y procesamiento de mensajes entre los miembros. Este proceso es esencial para alcanzar objetivos comunes y fomentar la cooperación social siendo los indicadores de esta dimensión los siguientes:

- **Traslado de información.** Se refiere a cómo se comunican y fluyen los datos y decisiones dentro de una organización, lo cual es fundamental para el clima organizacional y el desempeño general.
- **Rapidez.** Se relaciona con la eficiencia y efectividad de los flujos de información dentro de una organización.

Motivación: Se refiere a las fuerzas que impulsan a los empleados a alcanzar objetivos y mejorar su rendimiento. Los indicadores de esta dimensión los siguientes:

- **Reconocimiento.** Se refiere a la importancia de reconocer y valorar las contribuciones de los empleados como un factor clave para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.
- **Prestigio.** Es la percepción de respeto que un individuo o grupo recibe dentro de una organización.
- **Confianza:** Es un componente esencial del clima organizacional y facilita

una comunicación abierta y una colaboración efectiva. Para medir esta dimensión se consideró el siguiente indicador:

- **Sinceridad.** Se relaciona con la percepción que los empleados tienen sobre la comunicación y las interacciones dentro de una organización.
- **Participación:** La participación implica que los empleados tienen un rol activo en el proceso de toma de decisiones.

Para medir esta dimensión se consideró las siguientes dimensiones: equipos y reuniones de trabajo y coordinación.

- **Equipos y reuniones de trabajo.** Son elementos críticos que afectan el clima organizacional y, por ende, el desempeño general de la organización. La forma en que se gestionan estos aspectos puede determinar el éxito o fracaso del entorno laboral.
- **Coordinación.** Es un proceso integral que involucra la alineación consciente de esfuerzos hacia metas comunes, facilitada por relaciones interpersonales efectivas y una estructura organizativa adecuada.

2.4.2. Desempeño Laboral

Valdés (2004), destacado educador y académico cubano, indica que el desempeño docente se define como el cumplimiento de las funciones educativas de un docente, que está influenciado por diversos factores relacionados con el propio docente, los estudiantes y el entorno educativo. Sostiene que el éxito del sistema educativo depende en gran medida de la calidad del desempeño de sus docentes, lo cual requiere un enfoque integral que considere tanto los aspectos personales del docente como las condiciones del entorno educativo en el que ópera. Para nuestra investigación, el educador cubano considera las siguientes dimensiones:

- **Capacidades Pedagógicas:** es uno de los dominios más complejos del trabajo humano, plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas. Los indicadores que miden esta dimensión son: la selección, organización y tratamientos de contenidos y la utilización de los medios de enseñanza.
- **Selección, organización y tratamientos de contenidos.** Son procesos interrelacionados que deben ser cuidadosamente planificados para mejorar la calidad educativa y el desempeño docente.
- **Utilización de los medios de enseñanza.** Se refiere a los recursos materiales que facilitan la comunicación y el aprendizaje en el proceso educativo.

Emocionalidad: Todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas. Los indicadores que miden esta dimensión son: autoestima y satisfacción.

- **Autoestima.** Se define como un proceso dinámico y multidimensional que se construye a lo largo de la vida, integrando componentes tanto internos como externos.
- **Satisfacción:** Se entiende como un proceso que involucra la evaluación de las necesidades y deseos de las personas en diversas dimensiones.

Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones: considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc. Los indicadores que miden esta dimensión son:

asistencia y puntualidad, participación y autonomía personal.

- ***Asistencia y puntualidad.*** Pilares esenciales para una enseñanza efectiva, impactando no solo en el rendimiento académico de los alumnos, sino también en su desarrollo personal y social dentro del entorno educativo.
- ***Participación:*** Se entiende como un proceso dinámico que involucra a los individuos en la toma de decisiones y en la definición de sus objetivos colectivos.
- ***Autonomía personal:*** se define como la capacidad de un individuo para actuar de manera independiente y tomar decisiones basadas en su propio criterio.

Relaciones interpersonales: En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no solo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. Los indicadores que miden esta dimensión son: nivel de preocupación y comprensión por estudiantes y compañeros de trabajo y flexibilidad para aceptar críticas y opiniones.

- ***Nivel de preocupación y comprensión por estudiantes y compañeros de trabajo.*** Se refiere a la capacidad de los individuos para reconocer y comprender las emociones y situaciones que afectan a sus pares en un entorno educativo o laboral.
- ***Flexibilidad para aceptar críticas y opiniones.*** Se refiere a la habilidad de adaptarse a diferentes situaciones y perspectivas, lo que es crucial para el crecimiento personal y profesional.

2.5. Definición de Términos Básicos

- a) **Capacidades Pedagógicas:** es uno de los dominios más complejos del trabajo humano, plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas. (Valdez,2004).
- b) **Comunicación:** Es un proceso continuo que implica la creación, intercambio y procesamiento de mensajes entre los miembros. Este proceso es esencial para alcanzar objetivos comunes y fomentar la cooperación social (Likert,1968).
- c) **Confianza:** Es un componente esencial del clima organizacional y facilita una comunicación abierta y una colaboración efectiva (Likert,1968).
- d) **Emocionalidad:** son elementos constitutivos de la subjetividad de la persona en donde todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales. (Valdez,2004).
- e) **Motivación:** Se refiere a las fuerzas que impulsan a los empleados a alcanzar objetivos y mejorar su rendimiento (Likert,1968).
- f) **Participación:** La participación en la teoría de Likert implica que los empleados tienen un rol activo en el proceso de toma de decisiones (Likert,1968).
- g) **Relaciones interpersonales:** carácter complejo de las interrelaciones del colectivo universitario, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (Valdez,2004).
- h) **Responsabilidad:** grado de asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución. (Valdez,2004).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

El clima laboral se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Hipótesis específica 01:

Existe una relación directa y significativa entre clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Hipótesis específica 02:

Existe una relación directa y significativa entre comunicación y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Hipótesis específica 03:

Existe una relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Hipótesis específica 04:

Existe una relación directa y significativa entre confianza y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Hipótesis específica 05:

Existe una relación directa y significativa entre participación y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1: Clima Laboral

Dimensiones:

Comunicación

Motivación

Confianza

Participación

3.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral.

Dimensiones:

Capacidades pedagógicas

Emocionalidad

Responsabilidad

Relaciones interpersonales

3.3 Operacionalización de los componentes de la hipótesis

La variable clima laboral, está estructurada bajo 4 dimensiones y 7 indicadores que permitieron elaborar el instrumento de recolección de datos y fueron medidos bajo un cuestionario tipo escala de Likert.

La variable desempeño laboral, está estructurada bajo 4 dimensiones y 9 indicadores que permitieron elaborar el instrumento de recolección de datos y fueron medidos bajo un cuestionario tipo escala de Likert.

La operacionalización de los componentes de la hipótesis se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2

Operacionalización de los componentes de la hipótesis

"Clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI Cajamarca, 2019"					
Hipótesis	VARIABLES	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
El clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI-Cajamarca, 2019	Clima Laboral	Se define el clima laboral como la percepción que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, lo que incluye aspectos como la estructura organizativa, el estilo de liderazgo y las relaciones interpersonales. (Likert, 1967).	Comunicación	Traslado de información Rapidez	Cuestionario
			Motivación	Reconocimiento Prestigio	
	Desempeño Laboral	Se define el desempeño laboral como el cumplimiento de las funciones educativas de un docente, que está influenciado por diversos factores relacionados con el propio docente, los estudiantes y el entorno educativo. (Valdez 2004)	Confianza	Sinceridad	Cuestionario
			Participación	Equipos y reuniones de trabajo Coordinación	
			Capacidades pedagógicas	Selección, organización y tratamiento de los contenidos Utilización de medios de enseñanza	
			Emocionalidad	Autoestima Satisfacción	
			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Participación Autonomía personal	
			Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión por estudiantes y compañeros de trabajo Flexibilidad para aceptar críticas y opiniones	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación Geográfica

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Sede Cajamarca que pertenece a la Zonal Cajamarca – Amazonas – San Martín se encuentra ubicado en el distrito de Baños del Inca, uno de los doce que conforman la provincia de Cajamarca ubicada en el departamento de Cajamarca en el Norte del Perú. El distrito es conocido por sus aguas termales, tiene una superficie total de 276.4Km², una altitud media de 2667 m.s.n.m. y con una población total de 41000 habitantes.

Figura 1

Plano de Ubicación Geográfica del SENATI CFP Cajamarca



Nota. Información de Google Maps (2024)

4.2. Diseño de Investigación

Bunge (1988) define enfoque como una manera de ver las cosas o las ideas, lo que implica también una forma de abordar los problemas relacionadas con ellas.

Sampieri (2014) define el alcance como el resultado que se obtendrá a partir de la investigación y condiciona el método que se seguirá para obtener dichos resultados.

Araneda (1985) define diseño como como la estructura teórica de una serie de aspectos que son básicos para un trabajo científico y que resultan orientadores y fundamentales para una tesis.

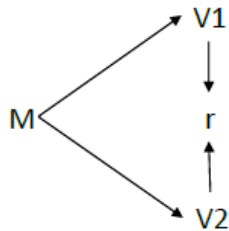
Murillo (2013) define temporalidad como un componente esencial que debe ser considerado en el diseño del objeto de estudio, propone que el tiempo puede ser entendido desde varias perspectivas como contexto del problema, variable, unidad de análisis y característica de la estrategia.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque mediante análisis estadístico se midió las variables y se analizó la relación entre ellas. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental porque el investigador no interviene en las variables, se limita a observar y la investigación fue de corte transversal porque la recolección de los datos se produjo en un momento único.

El esquema fue correlacional porque nos permitió determinar la existencia de una asociación estadística entre las variables siendo el esquema utilizado el siguiente:

Figura 2

Diseño de la investigación



Donde:

M: Muestra

V1: Variable Clima Laboral

V2: Variable Desempeño Laboral

r: La relación existente entre ambas variables

4.3. Método de Investigación

El método utilizado en la investigación fue el hipotético deductivo porque se ha podido probar teorías sobre lo observado en el SENATI, al inicio se recolectó la información en base a un cuestionario, se formuló la hipótesis para explicar la situación problemática. los datos recopilados se analizaron y en base a los resultados se puedo afirmar la hipótesis, a partir de ella se formulan las estrategias para solucionar el problema presentado en la organización.

4.4. Población, Muestra, Unidad de Análisis y Unidades de Observación

A. Población

López (2004), define población como el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

Para nuestro caso la población la integraron 32 instructores.

B. Muestra

Malhotra (2004) define muestra como la colección de elementos u objetos que procesan la información buscada por el investigador, señalando que la muestra es un subgrupo selecto de una población que puede representar sus características.

Para nuestra investigación la muestra fue no probabilística, utilizando el criterio por conveniencia de inclusión a los 30 instructores a jornada completa con contrato indeterminado que laboran en SENATI y los 2 instructores restantes son colaboradores contratados sólo a jornada parcial.

C. Unidad de Análisis

Hurtado (2004) define la unidad de análisis como los elementos sobre los cuales se recaba información y que deben ser claramente definidos para obtener conclusiones específicas.

Para la investigación, la unidad de análisis es el Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca

D. Unidades de observación

Paino (2008) destaca que las unidades de análisis deben ser definidas con claridad para evitar confusiones, estas pueden incluir conductas manifiestas o interacciones entre individuos.

Para nuestra investigación las unidades de observación fueron los 30 instructores a jornada completa con contrato indeterminado que laboran en el Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información

Para la investigación se utilizó como técnica: la encuesta con su instrumento el cuestionario, el mismo que estuvo compuesto por un conjunto de preguntas diseñadas que generaron los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio. Así mismo se utilizó la escala de medición de Likert.

Para determinar la confiabilidad y validez del instrumento de recolección de datos, se utilizó el estadístico **Alfa de Cronbach** para estimar la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento. La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach sume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch y comer, 1988).

El cálculo se realizó mediante la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Es el número de ítems.

$\sum S^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

En tal sentido, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 3

Estadístico de confiabilidad

Resumen del Procesamiento de los Casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticos de Fiabilidad

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,903	20

Por lo tanto, el coeficiente de confiabilidad obtenido del cuestionario ha sido 0.903 que de acuerdo con el rango de confiabilidad decimos que nuestro instrumento de investigación tiene una excelente confiabilidad puesto que se encuentra en el intervalo (>.9)

Existen algunos criterios establecidos por George y Mallery (2003, p. 231), para evaluar al Coeficiente Alfa de Cronbach y son los siguientes:

Coeficiente alfa >.9 es excelente

Coeficiente alfa >.8 es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de información

En cuanto al procesamiento de análisis de datos se realizó a través de un análisis descriptivo, que consistió en elaborar una base de datos, tablas según los objetivos de investigación y realizar un análisis inferencial que sirvió para comprobar la hipótesis de investigación. Posteriormente se trasladó a la base de datos del programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 26 y se estableció la correlación utilizando el coeficiente de Pearson (también llamado coeficiente de correlación del producto-momento).

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 4

Matriz de consistencia metodológica de la investigación Clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación

Profesional SENATI Cajamarca, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Población y muestra
¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.	El clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019	Clima laboral	Comunicación	Traslado de información	Cuestionario	Está constituido por los 30 instructores del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Sede Cajamarca
	Motivación			Rapidez	Reconocimiento		
	Confianza			Prestigio	Sinceridad		
	Objetivos específicos			Participación	Equipos y reuniones de trabajo		
	Establecer la relación de la comunicación y el desempeño laboral en		Desempeño laboral	Capacidades pedagógicas	Selección, organización y	Cuestionario	

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Población y muestra
	los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.				tratamiento de los contenidos		
	Establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019-			Emocionalidad	Utilización de medios de enseñanza Autoestima Satisfacción		
	Establecer la relación de la confianza y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.			Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Autonomía Profesional Participación		
	Establecer relación de la participación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional			Relaciones Interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión por estudiantes y compañeros de trabajo Flexibilidad para aceptar críticas y opiniones		

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos	Población y muestra
	<p>SENATI en Cajamarca, 2019.</p> <p>Formular una propuesta de mejora del clima laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.</p>						

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

Tabla 5

Grado de acuerdo del clima laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI, 2019

Clima Laboral				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	8	26.67	26.7
	Totalmente de acuerdo	22	73.33	100.0
	Total	30	100.00	

En el Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca se pudo evidenciar un 73.33% estuvieron totalmente de acuerdo con el clima laboral, por lo tanto, existió una buena comunicación, motivación, confianza y participación.

Figura 3

Grado de acuerdo del clima laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI, 2019

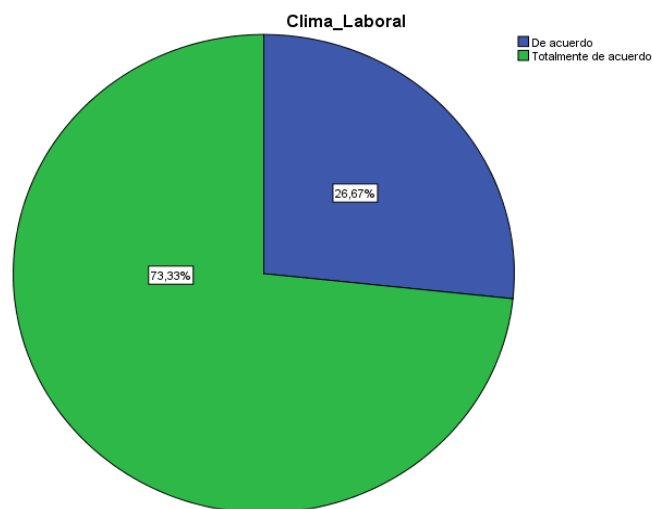


Tabla 6

Grado de acuerdo del Desempeño Laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Desempeño Laboral				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	4	13.3	13.3
	Totalmente de acuerdo	26	86.7	100.0
	Total	30	100.0	

En el Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca se pudo observar que un 86.7% está totalmente de acuerdo con su desempeño laboral aportado, por lo tanto, presentaron autonomía para el desarrollo de sus funciones, buena autoestima, presentaron flexibilidad para solucionar conflictos, estuvieron satisfechos con lo que hacen y poseyeron buenas capacidades pedagógicas.

Figura 4

Grado de acuerdo del Desempeño Laboral en el Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

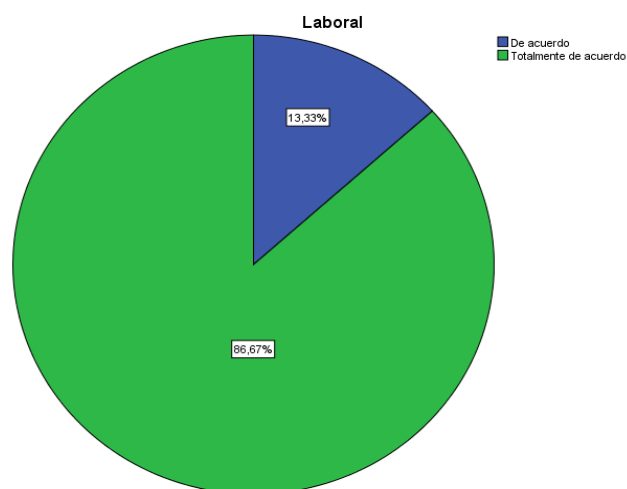


Tabla 7

Situación del clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.

		Desempeño Laboral											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Clima Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	4	13.3%	8	26.7%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	73.3%	22	73.3%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%	30	100.0%

De los 30 instructores del Centro de Formación SENATI, el 73.3% estuvieron totalmente de acuerdo con el clima laboral percibido en la Institución y a la vez totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, lo que implicó que las variables están asociadas.

Tabla 8

Correlación de la variable clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Correlaciones			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,650**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,650**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El objetivo general de nuestra investigación determinó la relación del clima laboral y el desempeño laboral para lo cual se utilizó la correlación de Spearman siendo el valor obtenido $r = 0.650$ que indicó una correlación alta y positiva para variables clima laboral y desempeño laboral de los Instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

Tabla 9

Situación del clima laboral en su dimensión Comunicación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Clima Laboral		Desempeño Laboral											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Comunicación	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	11	36.7%	15	50.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	50.0%	15	50.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%	30	100.0%

De los 30 Instructores del Centro Profesional SENATI, se evidenció que el 50% se encuentra totalmente de acuerdo en que existe una buena comunicación y a la vez estuvieron totalmente de acuerdo con el desempeño laboral.

Tabla 10

Correlación de la variable clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Correlaciones			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,478**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,478	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Un objetivo específico de nuestra investigación determinó la relación del clima laboral en su dimensión comunicación y el desempeño laboral para lo cual se utilizó la correlación de Spearman siendo el valor obtenido $r= 0.478$ que indicó una correlación moderada y positiva para la variable clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño laboral de los Instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

Tabla 11

Situación del clima laboral en su dimensión motivación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Clima Laboral	Desempeño Laboral												
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Motivación	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	1	3.3%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	10.0%	6	20.0%	9	30.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	19	63.3%	20	66.7%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%	30	100.0%

De los 30 Instructores del Centro Profesional SENATI, se pudo observar que el 63.3% está totalmente de acuerdo con la motivación que se brinda en SENATI y a la vez con el desempeño laboral; mientras que el 3.3% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la motivación que les brinda SENATI, pero si totalmente de acuerdo con el desempeño laboral.

Tabla 12

Correlación de la variable clima laboral en su dimensión motivación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Correlaciones			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,544**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,544	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En nuestra investigación también se determinó la relación del clima laboral en su dimensión motivación y el desempeño laboral para lo cual se utilizó la correlación de Spearman siendo el valor obtenido $r= 0.544$ que indicó una correlación alta y positiva para la variable clima laboral en su dimensión comunicación y desempeño laboral de los Instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

Tabla 13

Situación del clima laboral en su dimensión confianza y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Clima Laboral		Desempeño Laboral											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Confianza	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	2	6.7%	3	10.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.7%	2	6.7%	4	13.3%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%	22	73.3%	23	76.7%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%	30	100.0%

De los 30 Instructores del Centro Profesional SENATI, se pudo observar que el 73.3% estuvo totalmente de acuerdo con la confianza que percibe en SENATI y a la vez con el desempeño laboral. Mientras que el 6,7% no estuvieron ni de acuerdo ni en desacuerdo con la confianza generada en el centro profesional, pero si totalmente de acuerdo con el desempeño laboral.

Tabla 14

Correlación de la variable clima laboral en su dimensión confianza y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Correlaciones			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1.000	,531**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,531	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Además, en nuestra investigación también se determinó la relación del clima laboral en su dimensión confianza y el desempeño laboral para lo cual se utilizó la correlación de Spearman siendo el valor obtenido $r = 0.531$ que indicó una correlación alta y positiva para la variable clima laboral en su dimensión confianza y desempeño laboral de los Instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

Tabla 15

Situación del clima laboral en su dimensión participación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Clima Laboral		Desempeño Laboral											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo/ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Participación	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	9	30.0%	13	43.3%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	17	56.7%	17	56.7%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	26	86.7%	30	100.0%

De los 30 Instructores del Centro Profesional SENATI, se pudo observar que el 56.7% estuvieron totalmente de acuerdo en su dimensión participación y a la vez con el desempeño laboral.

Tabla 16

Correlación de la variable clima laboral en su dimensión participación y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Correlaciones			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1.000	,517**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,517	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente, en nuestra investigación también se determinó la relación del clima laboral en su dimensión participación y el desempeño laboral para lo cual se utilizó la correlación de Spearman siendo el valor obtenido $r = 0.517$ que indicó una correlación alta y positiva para la variable clima laboral en su dimensión confianza y desempeño laboral de los Instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019

5.2. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, determinar la relación que existe entre clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019 encontramos que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($R=0.650$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) lo que significa que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, lo cual guarda relación con Brasales (2021), en su trabajo de investigación gestión del clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al distrito 06D05 Guano-Penipe Educación, donde se afirmó que existe una relación positiva media entre el clima y el desempeño laboral docente, esto se comprobó mediante la correlación de Rho de Spearman el cual fue de ($R=0.412$). También se pudo observar en la variable clima laboral de los docentes que se encuentra en un rango de aceptación muy bueno al obtener un valor de 81% y en el desempeño laboral obtuvo un rango de 91% de la aceptación de los docentes de las unidades educativas; esto se relaciona con las tabla N°5 de la presente investigación donde el 73.33% está totalmente de acuerdo con el clima laboral percibido y en la tabla N° 6 se obtuvo un valor de 86.7% demostrando su total acuerdo en el desempeño laboral desarrollado fomentando en el instructor creatividad y que se encuentren motivados a trabajar y a participar proactivamente en las actividades laborales contribuyendo alcanzar las metas institucionales.

Con respecto al objetivo específico de establecer la relación de la comunicación y el desempeño laboral en los Instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019 se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($R=0.478$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.008) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva moderada de la dimensión comunicación y desempeño laboral, lo cual se relaciona con los resultados similares obtenidos por Barrantes (2021), en su trabajo

de investigación el clima laboral y su incidencia en el desarrollo organización en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca, donde afirmó que el clima laboral tiene una incidencia significativa en el desarrollo organizacional, esto se comprobó mediante la correlación de Rho de Spearman obteniendo el resultado de $R= 0.723$. En dicha investigación se estudió la dimensión comunicación donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ($R=0.613$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva alta en esta dimensión pues los canales de comunicación entre la gerencia y las áreas de trabajo son buenos; así como se puede apreciar en la tabla N° 9 donde el 50% se encuentra de acuerdo con la comunicación brindada siendo adecuada, precisa y elocuente para todos los Instructores de SENATI.

Con respecto al objetivo de establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019-se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($R=0.544$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.002) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva moderada de la dimensión motivación y desempeño laboral, lo cual se relaciona también con los resultados similares obtenidos por Barrantes (2021), en su trabajo de investigación el clima laboral y su incidencia en el desarrollo organización en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca donde el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($R=0.623$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva alta así como se observó que el 63% de los encuestados respondieron que es bueno, es decir que hay una conformidad del trabajador respecto a su entorno, condición y calidad de trabajo; lo cual se relaciona con esta investigación en la tabla N° 11 donde el 66.70% de los instructores están totalmente de acuerdo porque se encuentran formando parte de una Institución de mucho prestigio y además ello que

reconoce su esfuerzo como instructor, haciendo de ello que tengan un nivel de productividad muy bueno

Así mismo en Quisphe (2021), en su trabajo de investigación motivación laboral y desempeño profesional docente en la Unidad Educativa de Guayaquil, estableció una relación muy alta entre la motivación laboral y el desempeño profesional docente, esto se comprobó mediante la correlación de Rho de Spearman obteniendo el resultado de 0.963 y una significancia bilateral $0,000 < 0,05$. Del mismo modo se obtuvo que de los 51 encuestados el 56,9% considera que tiene un nivel alto en el desempeño profesional docente, mientras que el 58,8% presenta un nivel medio en la motivación laboral. Esta variable motivación se relaciona con una de las dimensiones de la presente investigación relacionada con el desempeño laboral; tal como se puede apreciar en la tabla N° 12 que el nivel de correlación es de Rho de Spearman es de 0.544 que demuestra que existe una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los instructores del SENATI Cajamarca. Así mismo se puede apreciar en la tabla N° 11 que el 66.70% está totalmente de acuerdo con el conjunto de factores internos y externos que determinan en parte las acciones de motivación del instructor permitiendo un buen desempeño laboral reflejado en el 86.70% que muestran estar totalmente de acuerdo.

Con respecto al objetivo de establecer la relación de la confianza y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019 se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ($R=0.531$) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.003) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva moderada de la dimensión confianza y desempeño laboral, lo cual se relaciona también con los resultados similares obtenidos por Chavez (2021), en su investigación para Maestría titulada “Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe en donde existe una relación moderada

entre la dimensión confianza y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.416, de la misma manera en Herrera (2023), en su tesis para maestría titulada Clima Laboral y desempeño laboral en un municipio distrital de la provincia de Chiclayo se verifica que existe una relación positiva alta tanto entre la dimensión confianza y desempeño laboral (Rho=0.680)

Con respecto al objetivo de establecer la relación de la participación y el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019-se determinó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de (R=0.517) con una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.003) menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto, existe una correlación positiva moderada de la dimensión confianza y desempeño laboral, lo cual se relaciona también con los resultados similares obtenidos por Herrera (2023), en su tesis para maestría titulada Clima Laboral y desempeño laboral en un municipio distrital de la provincia de Chiclayo en donde existe una relación positiva alta tanto participación y desempeño laboral (Rho=0.748), además en Chávez (2021), en su investigación para Maestría titulada “Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe en donde se verifica que existe una relación moderada entre la dimensión participación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.471.

5.3. Contrastación de hipótesis

Formulación de hipótesis

$H_0: \rho = 0$ El clima laboral no se relaciona de manera significativa con el desempeño

laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

$H_0: \rho \neq 0$ El clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral

de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

Nivel de **significancia**

$$\alpha = 0.05$$

Estadígrafo de prueba

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ con } n-2 \text{ grados de libertad}$$

Tabla 17

Estadísticas de correlaciones entre clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019

		Correlaciones	Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,650**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,650**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión

Se realizó una prueba de normalidad para comprobar la hipótesis, se determinó que los datos no siguen una distribución por lo tanto se utilizó una prueba no paramétrica para comprobar la correlación la prueba de Rho de Spearman por tener las respuestas en escala ordinal.

Interpretación descriptiva: Se observó que $r = 0.650$ presentó una correlación positiva fuerte entre el clima laboral y el desempeño laboral

Interpretación inferencial: Se observó que $\text{Sig. (bitateral)} = 0.000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$ por lo tanto existe relación significativa entre el clima laboral con el desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.

CONCLUSIONES

El clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI- Cajamarca, 2019. La relación es muy alta y se puede observar en el coeficiente de correlación de Spearman obtenido $r = 0.650$, valor que indicó una correlación positiva fuerte entre clima laboral y el desempeño laboral. Además, se observó que Sig. (bilateral) = 0.000 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.01$.

Por otro lado, al correlacionar las dimensiones de la variable clima laboral: comunicación, motivación, confianza y participación con la variable desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados:

1. **Comunicación.** Se utilizó la correlación de Spearman para variables ordinales ($R=0.478$) con su significación aproximada (Sig. Aprox.= 0.008) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) por lo tanto existe relación positiva moderada entre el clima laboral en su dimensión comunicación con el desempeño de los instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.
2. **Confianza.** Se utilizó la correlación de Spearman para variables ordinales ($R=0.531$) con su significación aproximada (Sig. Aprox.= 0.003) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) por lo tanto existe relación positiva moderada entre el clima laboral en su dimensión confianza con el desempeño laboral de los instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.
3. **Confianza.** Se utilizó la correlación de Spearman para variables ordinales ($R=0.531$) con su significación aproximada (Sig. Aprox.= 0.003) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) por lo tanto existe relación positiva moderada entre el clima laboral en su dimensión confianza con el desempeño laboral de los instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

4. **Participación.** Se utilizó la correlación de Spearman para variables ordinales ($R=0.517$) con su significación aproximada (Sig. Aprox.= 0.003) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) por lo tanto existe relación positiva moderada entre el clima laboral en su dimensión participación con el desempeño laboral de los instructores del Centro Profesional SENATI de Cajamarca, 2019.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda tanto a la Dirección como a la Jefatura SENATI Cajamarca realizar un análisis a los resultados obtenidos en esta investigación e implementar la propuesta de mejora que se adjunta para generar un buen clima laboral entre los instructores de la institución.
2. Además, debe fomentar reuniones periódicas mejorando la comunicación con los instructores para conocer sus necesidades o dificultades que les impide desarrollar sus actividades académicas de la mejor manera, de tal manera que al medir las dimensiones de clima laboral: comunicación, motivación, confianza y participación, los resultados sean satisfactorios.
3. Por otro lado, debe efectuar reconocimientos periódicos por los logros de los instructores cuando el caso lo amerite, dado que un reconocimiento de esta índole influye notablemente en el ánimo del colaborador y por ende en su desempeño laboral.
4. En cuanto a la evaluación de desempeño del instructor, se recomienda al director y Jefe de Sede ejecutarla bimestralmente con el propósito de analizar los resultados de las dimensiones evaluadas: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales y realizar las correcciones del caso, si se amerita

CAPÍTULO VI

PROPUESTA DE MEJORA

4.1. Diagnóstico

Actualmente en el Centro de Formación Profesional SENATI Cajamarca se percibe un clima organizacional no satisfactorio y se puede evidenciar en las relaciones personales las cuales no son las mejores, la insatisfacción por parte de los colaboradores que no son reconocidos por sus logros o buen desempeño laboral, el trato diferenciado que se tiene con los instructores, la falta de capacitación a los instructores que repercute en sus conocimientos y por ende en los alumnos, el poco dialogo entre dirección y jefatura el cual incide directamente en el clima laboral, entre otros.

Se sabe que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los empleados sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, el liderazgo y la motivación. Este clima influye directamente en el comportamiento y a la satisfacción de los empleados, lo que a su vez afecta directamente su desempeño laboral, La relación entre estas dos variables ha sido objeto de numerosos estudios, que han demostrado que un clima laboral positivo puede mejorar significativamente el rendimiento y la productividad de los trabajadores.

Por lo tanto, es esencial justificar la relevancia de proponer esta mejora en el Centro de Formación Profesional SENATI Cajamarca la cual repercutirá en el bienestar de los integrantes de esta prestigiosa institución.

4.2. Estrategias a aplicar

- a) Implementar programas de formación de liderazgo mediante talleres de habilidades interpersonales, talleres de trabajo en equipo, talleres de comunicación efectiva de tal manera que tanto el personal administrativo como los instructores mejoren su potencial involucrándose de manera directa y con responsabilidad en los objetivos propuestos por la institución.

- b) Evaluar semestralmente a los instructores en cuanto al clima laboral, a través de cuestionarios, esto nos permita identificar áreas de mejora y tomar acciones basadas en los resultados.
- c) Programar reuniones mensuales con la participación de los instructores y el área administrativa con la finalidad de escuchar y atender sus necesidades
- d) Ofrecer de manera bimensual por parte del área administrativa, programas de capacitación técnica a los instructores con la finalidad que se actualicen en cuanto a sus conocimientos y uso de tecnologías de enseñanzas.
- e) Para mejorar las relaciones interpersonales se debe organizar actividades recreativas bimensualmente donde participen el área administrativa en su totalidad y los instructores de la sede.
- f) Promover semestralmente, el reconocimiento público al instructor que ha destacado en determinada actividad.

4.3. Plan de implementación

El plan de mejora de implementa a partir del mes de febrero 2025 dado que el mes de enero todo el personal sale de vacaciones. El director de SENATI dirige las actividades y el jefe de Centro supervisa el cumplimiento de las mismas, además participan el área de Bienestar Social y área de Tutoría. En el mes de agosto se recoge información como resultado del cuestionario aplicado a los instructores, se analiza y se interpreta al término del semestre. Finalmente se expone a todos los colaboradores los resultados obtenidos.

4.4. Cronograma de actividades

	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7
Programas de Formación de Liderazgo	febrero		abril		junio		
Aplicación de cuestionario						julio	
Reuniones con colaboradores	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	
Programa de Capacitación Técnica		marzo		mayo		julio	
Actividades recreativas		marzo		mayo		julio	
Programa de reconocimiento						junio	
Evaluación de resultados							agosto

4.5. Costos

Se adjunta costos que demanda el plan de mejora propuesto para la sede CFP Cajamarca

DETALLE DE COSTOS DE PROPUESTA DE MEJORA			
Costos de Investigación	Materiales y Recursos	Gastos de libros, artículos académicos y suscripciones de revistas	s/ 650.00
	Herramientas de	Compra de software	s/2500.00

	recolección de datos		
Costos de Implementación	Encuestas y entrevistas	Realizar encuestas (impresión y distribución) y entrevistas	s/450.00
	Análisis de datos	Uso de software estadístico para analizar los datos.	s/2800.00
Costos administrativos	Honorarios del asesor	Asesor externo o instructor de la sede	s/3500.00
	Gastos generales	Otros	s/1500.00
COSTO TOTAL			s/11 400.00

4.6. Evaluación y seguimiento

EL área administrativa (director y Jefe de sede) evalúa los hallazgos obtenidos en las encuestas y los analiza cuantitativamente e interpreta los resultados los cuales son contrastados con la hipótesis propuesta para este plan de mejora. Todo esto nos permitirá verificar como se percibe ahora el clima laboral en la sede y por ende como impacta en el desempeño laboral y de ser el caso proponer nuevas estrategias.

4.7. Conclusiones

Al final de la propuesta se debe realizar un resumen de lo logrado siendo muy importante poner en práctica el plan de mejora

REFERENCIAS

- Aller Cama, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/3ab6e409-c8fb-40e4-b6a1-e9d453ac2aba>
- Barrantes Navarro, F. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca: 2021* [Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4577>
- Brasales Panchi, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano—Penipe Educación* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31971>
- Castro Aponte, P. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8520>
- Chávez Soriano, C. (2021). *Clima Organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe* [Universidad César Vallejo]
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional* (4ta.). McGraw-Hill.
- Curi Mesaico, V. (2020). *Habilidades blandas y las relacionaes interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 146, S.J.L.-2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47680>
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal* (6ta.). Prentice-Hall Hispanoamerica, S. A.

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Gonzalez Ramos, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* [Universidad Católica de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (s. f.). *Metodología de la investigación* (6ta.). McGraw-Hill.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas* (1era.). Horsori.
- Mena Cussi, L. (2019). *Relación entre el clima laboral 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]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>
- Montenegro Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos* (1era.). Magisterio.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez Huamán, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec—Ventanilla* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7aafd572-d054-40f7-a4b7-b90f90b4e13a/content#:~:text=Por%20su%20parte%20Litwin%20y,ellos%20en%20un%20cuestionario%20apropiado%20E2%80%9D>.

Quishpe Guanolema, M. (2021). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Universidad César Vallejo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2961110>

Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 4-11.

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Roncal Briones, N. E., & Salazar Chero, N. E. (2018). *Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en cuatro I.E Secundarias Públicas de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/757>

Tarrillo Silva, A. (2022). *Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N° 10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020* [Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5375>

Valdés Veloz, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y Educación.

Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación.

ÁPENDICE

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA PARA LOS INSTRUCTORES DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

SENATI EN CAJAMARCA, 2019

Objetivo: Determinar la relación que existe entre clima laboral y el desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019.

Fecha: _____

Sexo: Masculino: () Femenino: ()

La presente encuesta es anónimo y confidencial. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
VARIABLE 1: Clima Laboral		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación						
1	En la institución la comunicación se da de manera vertical y horizontal					
2	Mi jefe inmediato escucha siempre mis sugerencias y opiniones					
3	Me mantienen siempre informado con precisión de lo que sucede en la institución					
Dimensión2: Motivación						
4	Me motiva trabajar en una institución de mucho prestigio					
5	La institución reconoce mi esfuerzo como instructor					
Dimensión 3: Confianza						
6	Mi jefe inmediato me inspira confianza en lo que dice y hace					
7	Mi jefe inmediato confía siempre en el trabajo que realizamos con los alumnos.					
Dimensión 4: Participación						
8	La institución promueve las reuniones de trabajo con todos los instructores.					

9	Los instructores forman equipos de trabajo de acuerdo a su especialidad.					
10	Existe siempre coordinación de actividades académicas entre jefatura e instructores					
VARIABLE 2: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas						
11	Dada mi experiencia laboral y capacitación, domino los contenidos curriculares de mi carrera					
12	Siempre hago uso de medios didácticos para el desarrollo de las clases.					
13	Soy siempre organizado en mis actividades académicas					
Dimensión 2: Emocionalidad						
14	Me siento muy bien cuando mi trabajo de instructor es apreciado					
15	Me siento realizado como profesional en lo que hago					
Dimensión 3: Responsabilidad						
16	Siempre asisto puntualmente a mis clases programadas					
17	Siempre desarrollo de manera integral los contenidos curriculares de los cursos					
18	Siempre desarrollo mis actividades académicas con total autonomía					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales						
19	Mi jefe inmediato me trata con respeto y consideración					
20	Con mis compañeros de trabajo existen buenas relaciones laborales					

Muchas gracias

ANEXOS

Anexo 1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, **VÍCTOR HUGO DELGADO CÉSPEDES** con DNI N° 26718120 Con Grado Académico de DOCTOR EN SOCIOLOGÍA, docente de pre y posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que he leído y revisado el cuestionario para los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, correspondiente al Informe de Tesis del maestrante Jorge Alberto Mendoza Minchola

Los ítems del cuestionario están distribuidos en Variable 1: CLIMA LABORAL con 04 dimensiones: Comunicación (3 ítems), Motivación (2 ítems), Confianza (2 ítems) y Participación (3 ítems); Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL con 04 dimensiones: Capacidades pedagógicas (3 ítems), Emocionalidad (2 ítems), Responsabilidad (3 ítems) y Relaciones Interpersonales (2 ítems)

El instrumento corresponde a la tesis titulada: Clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes

PRUEBA DE ENTRADA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100 %

Cajamarca, 3 de abril del 2021

Apellidos y Nombres del evaluador: **DELGADO CÉSPEDES VÍCTOR HUGO**



Dr. Soc. Víctor H. Delgado Céspedes
R.C.S.P. 1363

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 26718120

Anexo 2
FICHA DE EVALUACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y nombres del evaluador: Delgado Céspedes, Víctor Hugo

Grado académico: Doctor en Sociología

Título de la investigación: Clima laboral y desempeño laboral en los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Autor: Jorge Alberto Mendoza Minchola

N° Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN. No válido, Mejorar ()

Válido, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA 3 -04- 2021



Dr. Soc. Víctor H. Delgado Céspedes
R.C.S.P. 1363

DNI: 26718120

Anexo 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Yo, MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ con DNI N° 17435544 Con Grado Académico de DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN, docente de pre y posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, hago constar que he leído y revisado el cuestionario para los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, correspondiente al Informe de Tesis del Maestrante: Jorge Alberto Mendoza Minchola

Los ítems del cuestionario están distribuidos en: Variable 1: CLIMA LABORAL con 4 dimensiones: Comunicación (03 ítems), Motivación (2 ítems), Confianza (02 ítems) y Participación (03 ítems). Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL con 4 dimensiones: Capacidades Pedagógicas (03 ítems), Emocionalidad (02 ítems), Responsabilidad (03 ítems) y Relaciones Interpersonales (02 ítems)


El instrumento corresponde a la tesis titulada: Clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

ENCUESTA		
N° ítems revisados	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100 %

Cajamarca, 3 de abril del 2021

Apellidos y Nombres del evaluador:


.....
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 17435544

Anexo 4

FICHA DE EVALUACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: MIGUEL ANGEL MACETAS HERNÁNDEZ

Grado académico: ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN

Título de la investigación: Clima laboral y desempeño laboral de los instructores del Centro de Formación Profesional SENATI en Cajamarca, 2019

Autor: Jorge Alberto Mendoza Minchola

Nº Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN: No válida, Mejorar ()

Válida, Aplicar (X)

Nota: La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA 3-04-2021



FIRMA

DNI: 17435544

Anexo 5

ESCALA DE VALORACIÓN PARA EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN SPEARMAN

Valor de r	Fuerza de correlación
0.0 a 0.1	No hay correlación
0.1 a 0.3	Poca correlación
0.3 a 0.5	Correlación media
0.5 a 0.7	Correlación alta
0.7 a 1.0	Correlación muy alta