

“Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes, año 2018”.

"Characterization of the organizational climate and the satisfaction of teachers in the MyPes of the education sector Tumbes, year 2018".

ESCOBEDO GÁLVEZ, José Fernando.

RESUMEN

En la presente investigación denominada “Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes, año 2018” Tuvo como problema de investigación: ¿Cómo se caracteriza el clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes, año 2018? Es por ello que se formuló el siguiente objetivo de investigación Determinar la caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MyPes del sector educación Tumbes, año 2018. Utilizando una metodología de investigación de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal; con una población de cuarenta y cuatro (44) docentes de las MYPES dedicadas al rubro de investigación; utilizando la encuesta y cuestionario como instrumentos de recolección de datos se concluyó que el tipo de clima organizacional es autoritario caracterizado por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular; y porque el personal docente se siente presionado por la supervisión coercitiva.

Palabras Claves: Clima organizacional, Satisfacción de los docentes y MYPES.

ABSTRACT

In the present research called "Characterization of the organizational climate and the satisfaction of teachers in the MyPes of the education sector Tumbes, year 2018" He

had as a research problem: How is characterized the organizational climate and the satisfaction of teachers in the MyPes del education sector Tumbes, year 2018? That is why the following research objective was formulated: Determine the characterization of the organizational climate and the satisfaction of teachers in the MyPes of the Tumbes education sector, 2018. Using a descriptive-type research methodology, quantitative level and non-experimental design of cross-section; with a population of forty-four (44) professors of the MYPES dedicated to the field of research; Using the survey and questionnaire as instruments for data collection, it was concluded that the type of organizational climate is authoritarian characterized by distrust. The decisions are taken at the top of the organization and from there they are disseminated following a highly bureaucratic line of regular conduct; and because the teaching staff feels pressured by coercive supervision.

Key Words: Organizational climate, Teacher satisfaction and MYPES.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo denominado **“CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS MYPES DEL SECTOR EDUCACIÓN, TUMBES, AÑO 2018”**; proviene de las líneas que han sido asignadas por la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH y comprenden el campo disciplinar: promoción de las MYPE; según Resolución N° 0622-2018-CU-ULADECH Católica.

Las unidades económicas materia del trabajo son MYPES de la Provincia de Tumbes, dedicadas entre otras actividades al rubro de Instituciones Educativas Nivel Inicial. En Tumbes en la investigación se han identificado cinco (05) MYPES dedicadas al rubro objeto de la investigación, es de mi interés conocer cómo desarrollan y aplican el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en el mundo de las Instituciones Educativas Nivel Inicial de las diferentes actividades de la enseñanza dentro de los parámetros de los factores determinantes de las variables materia de investigación, mediante la descripción de la realidad de las mismas.

Es por ello, que la investigación permitirá describir las características del clima organizacional permitiendo identificar sus dimensiones como son los factores determinantes del clima en su enfoque respecto a las condiciones psicosociales del desempeño del docente; y los tipos de clima en donde se desarrollan dicha población; además se describirán las características de la satisfacción de los docentes, respecto a su desarrollo profesional y aspectos salariales; permitiendo determinar las acciones que podrías mejorar para lograr el pleno compromiso de satisfacción del docente.

En este siglo XXI las organizaciones empresariales cualquiera sea su giro de negocio, se ven preocupados por mantener a nivel o mayor de la competencia, decir en la actualidad cuentan con la presencia de herramientas estratégicas, como lo precisa Montoya (México, 2010), la importancia del entorno se centra en que toda empresa se ve influenciada por los factores que la rodean, ninguna de estas empresas es ajena a las diferentes fuerzas externas del mercado que determinan en muchos casos los cambios o los factores de adaptabilidad para triunfar en el mercado de su rubro empresarial.

La ausencia de la aplicación de comportamientos de los maestros del sector público, viene dando la oportunidad a la vida empresarial privada en la educación a instaurar sus mejores técnicas que les permita ser vistos por la sociedad como la mejor opción de sus hijos. Aunque en la realidad en la estructura interior de estos se evidencien la presencia de profesores que en muchos casos no cumplen el perfil adecuado para estar frente a los estudiantes y menos ante una pizarra, pero a la empresa le permite bajar costos ante su competencia.

Tumbes desde mucho tiempo atrás viene trabajando en el cambio de la educación, buscando que los estudiantes que se encuentran estudiando, tengan la capacidad de saber asimilar las nuevas demandas sociales en el siglo XXI en ello se tiene a (Coll, 2015; Fernández, 2010; así como a Pérez, 2006), quienes proponen la generación de ideas modernizadas respecto a los contextos educativos. En la realidad peruana se tiene que el estado peruano en la educación público y/o privada mantiene liderazgo vertical dado que se basa en cuestiones puramente normativas, los logros en la educación tumbesina se debe al trabajo consolidado de los tres actores. La exigencia de un enfoque de cambio de actitudes en el marco de la modernización y el exigente planteamiento de la curricular y la búsqueda de la innovación en recursos organizativos, materiales y metodológicos, y prácticas y actitudes y valores.

Una de las causas que genera competencia entre las organizaciones de diferentes rubros es la buena calidad del servicio que se brinda, por esa razón es que hay crecimiento y a la misma vez la mejora de lo que se ofrece o se pretende ofrecer en un mercado en el que demanda de mejores productos o servicios a un buen precio, en estos últimos tiempos los avances de la tecnología y la globalización; han hecho de este siglo el mejor de todos los siglos gracias al poder de la innovación y la creación de nuevas tendencias en todas las áreas, así mismo es en el área de la educación que cada vez está más actualizada gracias a los nuevos programas educativos y las innovaciones pedagógicas que se han creado con el fin de hacer del estudiante un elemento poderoso para la sociedad; la mejora de la educación se ve reflejada en la competencia que se da entre las diferentes instituciones, es por eso que en la presente investigación, se pretende recolectar un estudio específico de las causas y consecuencias de la “Caracterización del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018”, dando a conocer cómo y cuáles son las estrategias que permiten tener un desarrollo avanzado en cuanto a al servicio que se está brindando en los colegios privados; que a su vez nos permitirá obtener un resultado de manera específica de la problemática en estudio y de las logros que se generan por las diferentes causas que se están dando. Ya que en su mayoría los colegios de la localidad están un proceso bajo y en algunos muy regular en cuanto a los procesos de calidad respecto al clima organizacional y la propia satisfacción de los docentes que se requiere para un alto nivel de educación que demanda un mundo globalizado como el de hoy; por otro lado la estructura orgánica es regular ya que se encuentra organizada con una delegación de funciones que delimitan el proceso de calidad educativa, en algunos casos algunos trabajadores ocupan funciones en donde no están capacitados para ejercerlas y eso trae un efecto negativo para la calidad y competencia que se presenta. Por medio del planteamiento del problema lograremos analizar cómo es el proceso de relación de cada centro educativo en función a las diferentes variables que se enmarcan en la presente tesis.

Asimismo, lograremos reconocer cuales son las áreas que se deben mejorar y plantearse las posibles opciones de mejora para un excelente sistema educativo de calidad en el sector servicio rubro educación privada de la Provincia de Tumbes.

Dentro del *Ámbito Externo* las MyPes de las Instituciones educativas privadas de nivel inicial, implica el poder reconocer cuales son los factores que logran afectar de manera directa o indirecta, en el negocio de la educación privada.

Por medio de la Técnica *PESTEL* se permitirá identificar como es que las instituciones son afectadas por el ámbito Político, Económico, Social, Tecnológico, Económico y Legar.

En el *Ámbito Político*, por medio de las *Diferentes Políticas Establecidas*, el gobierno permite apoyar la calidad educativa en el ámbito privado, ya que por medio de este tipo de educación se mejora el entorno educativo, logrando que los alumnos logren ser formados con una buena calidad educativa y así poder tener mejores profesionales en el país. Gracias a las diferentes leyes que están a favor de la educación privada, el país ha permitido tener una mejor enseñanza educativa, logrando un mejor desarrollo en su avance nacional, regional y local en el Perú. Asimismo en algunos casos la educación privada ha sido una herramienta favorable para la educación estatal ya que al verse en tener una buena calidad de enseñanza ha logrado implementar su educación y ponerse al nivel de las instituciones privadas. Por otro lado desde hace ya algunos años, el estado exonero a las instituciones educativas que paguen impuestos, lo que ha permitido que este sea un punto a favor de los empresarios, logrando mejorar la educación y también la infraestructura de aquellas mismas. Si bien es cierto que las instituciones están exoneradas de los impuestos (IGV), debemos recordar que solo se generan como exonerados los servicios señalados como “educativos”, pues así lo señala el *Anexo I del Decreto Supremo N° 046-97-EF*, el cual nombra como “*Servicios educativos*”. Los servicios educativos vinculados a la formación de la persona. La entrega de constancias, certificados u otros. Las actividades escolares como el uso de museos, bibliotecas, seminarios, cursos, etc. Servicios educativos del mismo rubro.

Política de Subvenciones: La política fiscal y tributaria del Perú y otros países del continente viene generando desigualdad. Mientras a los ciudadanos se les aplica con rigor el cobro de impuestos, las grandes empresas y transnacionales deben millones y se les exonera; se menciona además que en los últimos años los organismos de monitoreo a nivel Naciones Unidas y la Comisión Internacional de DD.HH. han resaltado que no es posible tener acceso a la justicia, educación y salud, si no existe una recaudación fiscal basada en el principio de igualdad y sin discriminación. Además se enfatiza en

que las transnacionales paguen menos impuesto que una persona natural respecto al Impuesto a la renta nos pone en una situación de desigualdad, no solamente entre persona y una empresa, sino también entre las empresas transnacionales con las PYMES, que no tienen acceso a mecanismos de paraísos fiscales y flujos ilícitos de dinero que tiene las grandes empresas. Sepúlveda (2018).

Facilidades para Crear Negocio: Las Normas emitidas por el Poder Ejecutivo, al amparo de la delegación de facultades legislativas apuntan a temas diferentes, es importante resaltar que la mayoría de disposiciones tiene como objetivo favorecer y formalizar a aquellos sectores emprendedores que puedan aportar de manera efectiva a los niveles de crecimiento del Perú. Por ejemplo, destacan medidas de corte administrativo, como a simplificación y la eliminación de barreras burocráticas, con lo cual las micro y pequeñas empresas (MYPES) bajarán sus costos y el país ganará competitividad; así tenemos que estas unidades productivas pagarán menos impuestos merced del nuevo régimen MYPE Tributario, con lo que se promoverá a los pequeños emprendedores que consideraban costoso el pago de impuestos, pero que ahora tributarán solo el 10% del impuesto a la renta (IR). A ello se agrega el fraccionamiento especial de deudas tributarias y otros ingresos administrados por la Superintendencia Nacional de Administración tributaria (SUNAT). Diario Oficial El Peruano (2017).

En el *Ámbito Económico*, definitivamente las MyPes en las instituciones educativas privadas, generan una gran economía ya que desde el menor préstamo hasta el mayor permite que la economía en el país crezca, lo que genera que haya más posibilidades de crecimiento económico a nivel nacional. En estos últimos tiempos la economía peruana se ha ido mejorando de manera sorprendente lo que hace que cada vez haya más empleo y trabajo para todos los peruanos, las instituciones educativas privadas, logran apoyar al crecimiento del país en sus diferentes modalidades en el ámbito económico.

En el *Ámbito Social*, mientras que haya una calidad educativa por ende mejorara el entorno social, ya que la educación es el ente principal para una mejorar calidad de vida, logrando que este aspecto educativo vaya formando mejores profesional y por causa de esto es que se den mejores familia, con una mira responsable, con valores y una buena cultura social. Las instituciones educativas privadas, permiten acceder a una educación muy bien estructurada y formada, lo que crea un ambiente de calidad y

eficiencia, logrando que el estudiante desde ya vaya tomando conciencia de que se debe formar como un hombre de éxito para así ser un buen referente en la sociedad en la que vivimos. *Nivel Educativo:* El ranking de competitividad del WEF, sobre educación, evalúa, además de la calidad del sistema educativo, diversos indicadores. Por ejemplo, en educación primaria, se toman en cuenta tanto la tasa de escolaridad como la calidad del servicio educativo. La tasa de escolaridad del nivel primario actual es del 92.8%, lo que ubica al país la posición 89 del ranking general y en la 19 (de 21) del bloque de economías del APEC. La región y el mundo son liderados por China y Singapur, países en los que la tasa de escolaridad en el nivel primario asciende al 100%. En cuanto a calidad de la educación primaria, Perú se ubica en la posición 131 siendo uno de los últimos en la región Asia-Pacífico. Singapur y Nueva Zelanda lideran la región, y México y Chile acompañan al Perú en los últimos lugares, al ocupar los puestos 114 y 111, respectivamente. En educación secundaria, Perú registra una tasa bruta de escolaridad del 95.6%, ocupando la posición 62 del ranking y en la 13 del APEC. Por el lado de la educación terciaria o superior, tiene una tasa bruta de asistencia del 40.5%, y está en la posición 13 a nivel de la región Asia Pacífico, pero en la posición 67 a nivel mundial. Los líderes del APEC, en lo que a tasa de escolaridad secundaria se refiere, son Australia, Nueva Zelanda y Canadá, y en educación superior son Corea del Sur, EE.UU. y Chile. Existe un indicador que mide la calidad de la educación en ciencias y matemáticas. En este, Perú está calificado como muy pobre, entre las peores del mundo en la posición 133 a nivel mundial ocupando el último lugar dentro de las economías miembros del APEC. Diario Gestión (2016)

En el *Ámbito Tecnología*, vivimos en un mundo globalizado en donde todo cada vez se actualiza y por ende, las instituciones educativas están tomando parte de ese mundo globalizado. Las nuevas tecnologías han permitido que las instituciones vayan fortaleciendo sus diferentes áreas académicas, para que así puedan brindar una buena enseñanza de calidad; debido al crecimiento de la tecnología es que la educación también ha mejorado de manera rápido, permitiendo así que hayan profesionales más preparados.

Gasto Gubernamental en Investigación: La inversión en el Perú para Investigación y Desarrollo superó los 5000 millones de soles en 2016, indicó la **Sociedad de Comercio Exterior (Comexperú)**. A la fecha, existen más de 1000 centros de investigación en todo el país. En ese sentido, destacó la publicación del

I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo en Centros de Investigación (Cenideci) 2016, que comprende a 545 instituciones dedicadas a la Investigación y Desarrollo (I+D). Un 66.9% de este total corresponde a instituciones privadas sin fines de lucro, y le siguen las instituciones de educación superior (universidades), con un 25.7%. También figuran los institutos públicos de investigación (3.5%), las empresas (2.6%) y los establecimientos de salud (1.3%). Muchas de las 545 instituciones dedicadas a I+D cuentan con dos o más centros de investigación, por lo que son más de 1000 centros de investigación en el país. Un 49.8% de estos centros se concentra en Lima, y muchos de ellos son entidades paralelas a una institución. Respecto a las áreas de investigación en 2017, un 38.2% desarrolló proyectos de **ingeniería y tecnología**; un 32.9%, de ciencias sociales; un 29.2%, de ciencias naturales; un 28.9%, de ciencias médicas y de la salud, y un 24.6% en ciencias agrícolas. De acuerdo con el Cenideci, en 2015 el gasto total en I+D en el Perú sumó 5180 millones de soles, lo que había evidenciado un incremento del 18.1% con respecto a 2014. Según la Unesco, este monto representaría el 0.2% del PBI peruano, mientras **México y Chile** invierten el 0.54% y 0.38%, respectivamente. Corea del Sur que lidera el ránking con 4.3%. Diario La República (2017)

Nuevos Productos y Desarrollo: El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica– CONCYTEC, en alianza con el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, finalizó la Propuesta de Estrategia de Innovación para este sector, motivo por el cual se organizó el Taller “*Innovation Workshop*”, con el objetivo de comunicar y consensuar entre los diferentes actores privados, públicos, academia y gremios, la propuesta final del mencionado trabajo, y validar en conjunto la estrategia de innovación. Durante los últimos meses el equipo de la Subdirección de Innovación y Transferencia Tecnológica del CONCYTEC, realizó diversos talleres, entrevistas en profundidad y análisis de las principales tendencias en planes de innovación relacionados a este sector entre los países de la Alianza del Pacífico, para formular el objetivo general y el marco conceptual de intervención. La propuesta busca elevar los niveles de competitividad y reducir la vulnerabilidad del sector construcción, vivienda y saneamiento del país, mejorando las condiciones del entorno y fortaleciendo la cadena de valor basados en procesos de ciencia, tecnología e innovación, con una visión de modernidad en todos los aspectos, y que busque el incremento de la calidad de vida de la población. Esta actividad fue inaugurada por el Ing. Luis Aranibar, director general

de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico, quién destacó el compromiso del ministerio en empujar una agenda de trabajo por la innovación que beneficie a todos los actores del ecosistema de construcción. Por otro lado, el especialista de la Subdirección de Innovación y Transferencia Tecnológica, Mg. Christian Bueno, dirigió las actividades del taller con las que se buscó validar y priorizar las actividades propuestas. El CONCYTEC en calidad de organismo rector del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, e Innovación Tecnológica (SINACYT), ha planteado dentro de sus objetivos estratégicos del Plan Nacional de CTI, el promover e incentivar la investigación orientada a la generación de innovaciones que permitan el desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos, en coordinación con los sectores competentes. Asimismo, dentro del Programa Especial de Fortalecimiento de la Innovación para la Competitividad figuran las actividades de brindar asesoramiento en la implementación de políticas de innovación a nivel sectorial, así como fortalecer capacidades de las instituciones públicas para desarrollo de políticas, programas, e instrumentos. CONCYTEC (2017).

En el *Ámbito Ecológico*, una de las mejoras en la educación es que se ha creado en área de responsabilidad social, que permite que los colegios implementen políticas académicas, para así ayudar a mejorar el ecosistema donde vivimos. Por medio de esta área de responsabilidad social, se permite ayudar al ambiente en que vivimos por medio de la siembra de plantas, que ayuden a mejorar el ambiente y limpiar, el ambiente. Además, *Regulación sobre Consumo Energético*: El Ministerio de Energía y Minas (MEM) informó que el reglamento técnico sobre el etiquetado de eficiencia energética para equipos energéticos, que establece su uso en nueve equipos, entre domésticos e industriales, entrará en vigencia el próximo 7 abril. Así, el Perú se suma a los demás países de la región y del mundo que ya implementaron esta medida a favor del consumidor, del ahorro de energía y el cuidado del ambiente. La norma fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 009-2017-EM. Esta promueve la competitividad y acelera la renovación del mercado de equipos energéticos por otros más eficientes en el consumo de energía. Los equipos domésticos que usarán la etiqueta de eficiencia energética son refrigeradoras, lavadoras y secadoras de ropa, calentadores de agua (terma), aire acondicionado, focos y balastos para fluorescentes. En tanto, los equipos de uso industrial son motores eléctricos y calderas. Asimismo, el equipo técnico del MEM, encargado de la elaboración del referido reglamento técnico, explicó que

estos equipos han sido priorizados por el impacto que tienen en el consumo de energía en el sector residencial, comercial e industrial. Diario El Comercio (2018)

En el *Ámbito Legal*, en el ámbito legal de los colegios privados, el estado peruano ha prolongado un reglamento donde estipula los deberes y derechos que tienen las instituciones privadas en el Perú. Además la Ley N° 30056 “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”. Este tiene entre sus objetivos establecer el marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Incluye modificaciones a varias leyes entre las que esta la actual “Ley MYPE” D.S. N° 007-2008-TR. “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente” ¿Qué cambios nos trae esta Ley a las micro y pequeños empresas? Se cambian los criterios de clasificación para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas de la siguiente manera: Las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL) pueden acogerse al Nuevo RUS “Decreto Legislativo 937, Ley del Nuevo Régimen Único Simplificado” siempre que cumplan los requisitos establecidos por dicha norma; Se transferirá la administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) pasando del Ministerio de Trabajo (MINTRA) a la SUNAT.

Las microempresas que se inscriban en el REMYPE gozarán de amnistía en sanciones tributarias y laborales durante los tres primeros años contados a partir de su inscripción y siempre que cumplan con subsanar la infracción. Las empresas que se acogieron al régimen de la microempresa establecido en el D. Leg. N° 1086, Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, gozan de un tratamiento especial en materia de inspección del trabajo por el plazo de 03 (tres) años desde el acogimiento al régimen especial, específicamente en relación con las sanciones y fiscalización laboral.

Frente a la investigación se formula una interrogante: ¿Cuáles son las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018? Lo cual permitió elaborar los objetivos de investigación: Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación,

rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018. Y objetivos específicos: Describir las características sociodemográficas de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018. Describir las dimensiones del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018. Describir los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018. Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018. Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en Tumbes, año 2018.

La presente investigación se justifica *teóricamente*, porque contiene una apertura de conocimiento de las variables de investigación, teniendo como base el uso de las herramientas y de bajo costo que utilizan las MyPes en Tumbes buscando optimizar los procesos internos (Miller y Salkiu, 2002).

Justificando en lo *práctico*, por que utiliza mecanismos que permitirán describir, conocer y determinar en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial desde los aspectos respecto al Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. (Mathews, 2009) *Metodológicamente*, la investigación presenta un tipo descriptivo, diseño no experimental con nivel cuantitativo dado que las características se recogerán sin alterar las variables de investigación utilizando una población y muestra de cinco (05) Instituciones Educativas de Nivel Inicial dedicadas a este estudio. *Institucionalmente*, esta investigación beneficiará a nuestra casa de estudios profesional, cómo aporte al área de investigación particularmente en la biblioteca constituyéndose en una base de consultas para posteriores investigaciones, formándose como antecedente o precedente para otras investigaciones. *Profesionalmente*, porque permitirá desarrollar capacidades investigativas y desarrollo como DTI de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de la investigación fue de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental, mediante la aplicación de encuestas. La población fue de

clientes; y la muestra estuvo constituida por 44 docentes. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta; y el instrumento fue el cuestionario, el cual fue validado por tres expertos. El análisis de los datos se realizó en el Microsoft Excel.

Esta investigación está refrendada por principios bioéticos inalienables al ámbito de la investigación científica, y estos son, el principio de protección a las personas, el de beneficencia y no maleficencia, el de justicia, el de integridad científica, y el principio de consentimiento informado y expreso.

RESULTADOS

Tabla 01. El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	32	73
MEDIO	7	16
MALO	5	11
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 02. Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	20	45
MEDIO	22	50
MALO	2	5
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 03. En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	3	7
MEDIO	39	89
MALO	2	5
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 04. Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	1	2
MEDIO	42	95
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 05. Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	2	5
MEDIO	30	68
MALO	12	27
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 06. Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	1	2
MEDIO	40	91
MALO	3	7
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 07. Existe buena relación con tus compañeros.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	38	86
MEDIO	5	11
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 08. Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	41	93
MEDIO	1	2
MALO	2	5
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 09. La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	0	0
MEDIO	44	100
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 10. El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	0	0
MEDIO	44	100
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 11. En la institución busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	10	23
MEDIO	34	77
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 12. Tu trabajo es muy motivador.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	16
MEDIO	37	84
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 13. Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	15	34
MEDIO	29	66
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 14. Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	75
MEDIO	11	25
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 15. Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	36	82
MEDIO	8	18
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 16. El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 17. Encuentra en esta institución estabilidad laboral.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	12	27
MEDIO	32	73
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 18. Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 19. Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 20. Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	34	77
MEDIO	10	23
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 21. Tu director se reúne con frecuencia con los docentes para evaluar el nivel de toma de decisiones y la manera en que se están haciendo las cosas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	14
MEDIO	37	84
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 22. Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 23. Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	61
MEDIO	17	39
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 24. En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	42	95
MEDIO	2	5
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 25. La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	61
MEDIO	17	39
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 26. Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	17	39
MEDIO	20	45
MALO	7	16
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 27. El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 28. El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 29. Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	66
MEDIO	14	32
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 30. Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	64
MEDIO	15	34
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 31. Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	26	59
MEDIO	11	25
MALO	7	16
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 32. Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	12	27
MEDIO	30	68
MALO	2	5
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 33. Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	4	9
MEDIO	31	70
MALO	9	20
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 34. El director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	13	30
MEDIO	30	68
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 35. Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	5	11
MEDIO	30	68
MALO	9	20
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 36. Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	11	25
MEDIO	30	68
MALO	3	7
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 37. Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	66
MEDIO	12	27
MALO	3	7
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 38. Te sientes realmente apoyado por tu director.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	75
MEDIO	9	20
MALO	2	5
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 39. Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	0	0
MEDIO	44	100
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 40. Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	17	39
MEDIO	22	50
MALO	5	11
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 41. Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	10	23
MEDIO	34	77
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 42. Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	16
MEDIO	37	84
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 43. La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	15	34
MEDIO	29	66
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 44. Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	75
MEDIO	11	25
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 45. Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	36	82
MEDIO	8	18
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 46. Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 47. Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	12	27
MEDIO	32	73
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 48. Considera que la supervisión es coercitiva.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 49. Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 50. Consideras que tu trabajo está bien remunerado.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	34	77
MEDIO	10	23
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 51. Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	14
MEDIO	37	84
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 52. Su salario cubre tus necesidades inmediatas.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	44	100
MEDIO	0	0
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 53. Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	61
MEDIO	17	39
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 54. Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
---------------	-------------------	-------------------

BUENO	42	95
MEDIO	2	5
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 55. Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	27	61
MEDIO	17	39
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 56. Consideras que tu trabajo es agradable.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	17	39
MEDIO	20	45
MALO	7	16
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 57. Te sientes satisfecho con el trabajo que realiza en tu institución.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 58. Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	68
MEDIO	14	32
MALO	0	0
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 59. Te sientes orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	66
MEDIO	14	32
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

Tabla 60. La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
---------------	-------------------	-------------------

BUENO	28	64
MEDIO	15	34
MALO	1	2
	44	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes del nivel inicial, 2018.

CONCLUSIONES

- Se determinó que el clima organizacional dentro de las instituciones educativas de nivel inicial, los encuestados indicaron que los directores presentan características promedio de compromiso humano y de capacidad receptivas ante los acontecimientos o problemas que pueden suscitarse; además consideran que la información que reciben no es tan útil e importante para el desarrollo de sus actividades y funciones.
- Se determinó que el tipo de clima organizacional es autoritario caracterizado por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular; y porque el personal docente se siente presionado por la supervisión coercitiva.
- Se identificó que respecto al desarrollo profesional el personal docente se considera medianamente satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.
- Se concluye respecto a los aspectos laborales y salariales en donde se determinó que su remuneración está acorde con sus capacidades y en función a las actividades desarrolladas lo cual los docentes cumplen con el perfil siendo importante para ellos la parte económica recibida por la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Díaz Paima, R & Fernández Montero, D (2017). En su investigación. *Clima organizacional y desempeño docente*. Universidad Científica del Perú. Universidad San Juan Bautista – Perú.

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica– CONCYTEC (2017) “CONCYTEC lidera estrategia de innovación del sector construcción, vivienda y saneamiento” (31/07/2018) Recuperado del sitio web: <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/noticias/1209-concytec-lidera-estrategia-de-innovacion-del-sector-construccion-vivienda-y-saneamiento>

Gónclaves, a. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Extraído el 9 de Enero del 2009. En [www. Caliad.Org/articles/dec97/2dec97.htm](http://www.Caliad.Org/articles/dec97/2dec97.htm)
<http://prezi.com/rmqjrtirhebm//análisis-de-la-satisfacción-laboral-y-su-influencia-en-el-de/>

Likert, R. y Gibson, J (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas.

Martin (2015). *Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015*. Universidad Científica del Perú – Loreto Perú.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Nieves Álvarez, L. (2014). En su tesis. *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la ciudad de Tumbes 2014*. Universidad Señor de Sipán.

Sánchez Rodríguez, Violeta (2016) En su investigación “*Calidad de Atención y Satisfacción del Usuario, en atención de parto del servicio de hospitalización de obstetricia del Hospital Iquitos “Cesar Garayar García”*” (Pág. 56). Universidad Científica del Perú, Facultad de Ciencias de la Salud.

Sánchez, J. (2005) “*Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional. Un estudio Comparativo de Tres Universidades*”.

Sepúlveda Magdalena (2018). “*El Perú debe transparentar las subvenciones de las empresas mineras*” (31/07/2018) Recuperado del sitio web: <https://larepublica.pe/politica/1266895-peru-debe-transparentar-subvenciones-empresas-mineras>

Sierra, (2015). *El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán A.V.* Universidad Rafael Landívar – Guatemala.