



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
Y LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS
MYPES DEL SECTOR EDUCACIÓN, RUBRO
INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL INICIAL EN
LA AV. PANAMERICANA NORTE - TUMBES, AÑO
2017.**

**TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

RENTERIA HENCKELL, ANA PATRICIA

ASESOR

ESCOBEDO GALVEZ, JOSÉ FERNANDO

TUMBES – PERÚ

2018

HOJA DE FIRMA DEL JURADO



Mgtr. Lic. Adm. VICTOR HUGO VILELA VARGAS

PRESIDENTE



Mgtr. Lic. Adm. VICTOR HELIO PATIÑO NIÑO

SECRETARIO



Lic. Adm. MARITZA ZELIDETH CHUMACERO ANCAJIMA

VOCAL



Mgtr. Lic. Adm. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque sin él nada de esto hubiera sido posible, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera profesional, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH Tumbes, por haberme formado académica y profesionalmente.

A las Mypes, por todo el apoyo y facilidades que me fueron otorgadas en cada una de ellas.

A mi asesor, Mgtr. Lic. Adm. José Fernando Escobedo Gálvez, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación, el apoyo recibido y por haber compartido conmigo sus conocimientos. ¡Un maestro y gran persona!

DEDICATORIA

A Dios por siempre tenerme en sus manos, por estar conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, además de su infinita bondad y amor. A mis padres Jorge y Patricia, por ser ejemplo a seguir, por los valores que me inculcaron, por su amor y apoyo incondicional, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación en todo momento, que es el legado más importante por parte de ellos. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ellos que soy lo que soy ahora.

A mi hermana, por su apoyo incondicional, paciencia y consejos brindados.

A mi sobrino Luis Matías, por ser una bendición de Dios, y por ser mi motivación para culminar este informe de tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título, **CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS MYPES DEL SECTOR EDUCACIÓN, RUBRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL INICIAL EN LA A. PANAMERICANA**

NORTE - TUMBES, AÑO 2017” Cuyo problema general es Cuáles son las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017? Frente a ello, la investigación en relación a la pregunta genera el objetivo general: Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. El tipo de investigación del trabajo es descriptivo, su nivel es cuantitativo y el diseño es no experimental; para este trabajo se usó una población de 5 Instituciones Educativas, a quienes se les aplico el cuestionario usando la encuesta como técnica. Se concluyó que Se identificó el tipo de clima organizacional siendo definido como abierto y participativo en donde existe buen ambiente de trabajo, responsabilidad de cada docente en sus funciones, siendo evaluados por el director para identificar los puntos más críticos en sus desempeño, velando por el desarrollo de la institución, a pesar de no disponer que un buen espacio físico, e instalaciones que necesitan ser abastecidas y acondicionadas para el cuidado y protección de los estudiantes del nivel inicial, deficientes capacitaciones, y falta de compromiso para el cumplimiento de metas personales.

Palabras claves: Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y MyPes.

ABSTRACT

The present research work has as its title, **CHARACTERIZATION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR SATISFACTION OF TEACHERS IN THE EDUCATIONAL SECTOR MYPES, I REFER TO EDUCATIONAL INSTITUTIONS INITIAL LEVEL IN THE A.**

PANAMERICANA NORTE - TUMBES, YEAR 2017 " Whose general problem is What are the characteristics of the organizational climate and satisfaction of the professors of the MYPES of the education sector, heading Educational Institutions Initial Level in the Av. Panamericana Norte - Tumbes, year 2017? Against this, the research in relation to the question generates the general objective: Determine the characteristics of the organizational climate and satisfaction of the teachers of the MYPES of the education sector, heading Educational Institutions Initial Level in the Av. Panamericana Norte - Tumbes, year 2017 The type of work research is descriptive, its level is quantitative and the design is non-experimental; for this work a population of 5 educational institutions was used, to which the questionnaire was applied using the survey as a technique. It was concluded that the type of organizational climate was identified as being open and participatory where there is a good working environment, responsibility of each teacher in their functions, being evaluated by the director to identify the most critical points in their performance, ensuring the development of the institution, in spite of not having a good physical space, and facilities that need to be supplied and conditioned for the care and protection of the students of the initial level, deficient training, and lack of commitment for the fulfillment of personal goals.

Keywords: Organizational Climate, Labor Satisfaction and MyPes

INDICE

HOJA DE FIRMA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE	vii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.2 BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES	23
2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL.....	39
2.2.3 MYPES.....	46
2.2.4 INSTITUCIONES EDUCATIVAS	51
III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
IV. METODOLOGÍA.....	55
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	55
4.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	55
4.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	55
4.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	57
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	60
A. Población:	60
B. Muestra:.....	60
4.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	61
A. Técnicas:	61
B. Instrumentos:	61
4.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	61
4.8. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	62
4.9. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	63
V. RESULTADOS.....	64
5.1. RESULTADOS.....	64

5.1.1. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 01	64
5.1.2. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 02	69
5.1.3. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 03	73
5.1.4. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 04	77
5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	83
5.2.1. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 01	83
5.2.2. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 02.....	86
5.2.3. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 03.....	89
5.2.4. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 04.....	93
VI. CONCLUSIONES.....	97
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
ANEXOS	102
ANEXO 01: ENCUESTA	102
ANEXO 02: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	108
ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS.....	125
ANEXO 04: LIBRO DE CÓDIGOS	127
ANEXO 05: ÁLBUN DE FOTOGRAFÍAS.....	138
ANEXO 06: EVIDENCIA TURNITIN	140

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo denominado **“CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS MYPES DEL SECTOR EDUCACIÓN, RUBRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL INICIAL EN LA AVENIDA PANAMERICANA NORTE - TUMBES, AÑO 2017”**; 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.

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.

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 información para determinar la “Caracterización del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017”, dando a conocer cómo y cuáles son las estrategias que permiten tener un desarrollo avanzado en cuanto al servicio que se está brindando en los Instituciones Educativas Privadas; que a su vez nos permitirá obtener un resultado de manera específica de la problemática en estudio y de los 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 como 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 educación rubro Instituciones Educativas Privadas en la Av. Panamericana Norte del distrito 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 Legal.

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 puedan 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 exoneró 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*”.

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 de formar como un hombre de éxito para así ser un buen referente en la sociedad en la que vivimos.

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.

En el *Ámbito Ecosistema*, 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 manteniendo un nivel alto en salubridad.

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, para conocer con amplitud y certeza la información y respecto al ámbito ley Debemos mencionar que las unidades económicas materia de investigación están creadas bajo reglamentaciones y leyes como es la “*Ley N° 28015 – Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa*”.

El presente trabajo para aprobar la tesis de investigación tiene como base de estudio la Micro y Pequeña Empresa (MYPES), proviene de las líneas de investigación denominadas: CLIMA ORGANIZACIONAL y SATISFACCIÓN LABORAL en las MYPES, líneas que han sido asignadas por la Escuela de Administración en el campo disciplinar: Promoción de las MYPES.

Se ha planteado el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017?

Frente a ello, la investigación en relación a la pregunta genera el objetivo general: Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av.

Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. Y objetivos específicos: Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte- Tumbes, año 2017.

Identificar los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.

Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017. Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte- Tumbes, año 2017.

La metodología del presente trabajo de investigación tiene como diseño descriptivo, nivel cuantitativo y tipo no experimental; lo cual se determinará aplicando la encuesta y cuestionario como instrumento de recolección de datos; con una población de 5 MYPES, abarcando 44 docentes para la variable clima organizacional y la satisfacción laboral

La investigación queda delimitada desde la perspectiva temática por las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes en las MYPES, desde la perspectiva geográfica: Distrito de Tumbes; Psicográfica: MYPES rubro Instituciones educativas; y delimitada temporalmente: año 2017.

La presente investigación se justifica de acuerdo a que se desea determinar las características del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte – Tumbes, año 2017; debiendo identificar los principales factores que describen la realidad que suscitan las MyPes posteriormente descritas. Asimismo, se desea identificar los factores

organizacionales como el liderazgo, motivación, tipos de clima organizacional, factores determinantes de la satisfacción laboral. Justificando en lo *práctico*, por que utiliza mecanismos que permitirán describir, conocer y determinar a las Instituciones Educativas de Nivel Inicial desde los aspectos respecto al Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Además 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 la Av. Panamericana Norte – Tumbes buscando optimizar los procesos internos (Miller y Salkiu 2002).

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, me permitirá obtener mi título profesional de Licenciada en Administración.

Metodológicamente, la investigación presenta un diseño no experimental, tipo descriptivo 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. (Bernal, 2010).

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según, Díaz (2012) En su investigación titulada “*Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL*” Definió como objetivo principal determinar si el clima organizacional influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de CEDAL S.A. El diseño de la investigación fue correlacional no experimental y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a una muestra de 274 personas donde las conclusiones de dicho trabajo refieren que El Clima y la Satisfacción Laboral existente en CEDAL a nivel nacional es muy bueno, es decir, que el ambiente de trabajo ayuda al buen desempeño de los empleados, donde el personal de la ciudad de Quito presenta el mayor nivel de satisfacción laboral, seguido por Latacunga y en última instancia Guayaquil, este último se debe sobre todo a la reubicación física que sufrieron los trabajadores de la ciudad de Guayaquil hacia la ciudad de Durán, puesto que este cambio causó malestar en la mayoría de colaboradores de la región Costa. El factor con mayor nivel de satisfacción es la empresa, es decir, que el personal se encuentra identificado y comprometido con la organización, lo cual es clave para el buen desempeño de sus

funciones y el factor con menor nivel de aceptación es la remuneración, puesto que a nivel general los trabajadores de Cedal Aluminio, consideran que los sueldos o salarios que perciben no son competitivos en el mercado laboral, siendo esto un riesgo en cuanto a la retención de una fuerza de trabajo productiva, en otras palabras a la pérdida o fuga de talentos.

Por consiguiente, Venutolo (2009) Realizó la tesis *“Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)”* Su investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. El diseño de la investigación fue exploratorio, descriptivo y correlacional - no experimental y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a una muestra de 338 personas, donde las conclusiones de dicho trabajo refieren lo siguiente: La evidencia empírica indica que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Esta situación ha sido señalada por el 71.30% de los encuestados que laboran en estas empresas. El clima laboral y la productividad están

relacionados en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Tomando en cuenta los datos empíricos expresados, se concluye que efectivamente existe una interferencia directa en la productividad de las Pymes generada por conflictos en el clima laboral imperante. Según, Pérez y Rivera (2013) En su investigación titulada “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana; periodo 2013*” El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, según los resultados obtenido se llegó a la conclusión que existe un nivel medio moderado de clima organizacional y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Quispe (2012) En su investigación titulada “*El clima laboral y su influencia en la productividad de las micro empresas de la zona del Distrito de Paracas en el sector Santa Cruz*” Concluye que muchos de los colaboradores de las micro empresas se sienten satisfechos por pertenecer a ellos, aunque solo un mínimo de personas no están de acuerdo y esto se debe a que no se sienten cómodos ya que existe una falta de comunicación entre los empleadores y sus colaboradores.

Seguidamente, Fiestas (2010), en su tesis titulada *“Análisis de la influencia del clima organizacional en relación con el desempeño del trabajador con la Empresa DAEWON SUSAN EIRL, Paita – Piura para el periodo 2010”* El objetivo de esta investigación fue determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño del trabajador de la empresa DAEWON SUSAN EIRL, según los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que si existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa DAEWON SUSAN EIRL, así como a cada uno de los factores de la escala del clima laboral (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales), con el desempeño laboral.

Según, Monteza (2010) En su tesis titulada *“Influencia del Clima Laboral en la satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD – Chiclayo”* Concluyó que el 42% de enfermeras consideran que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica medianamente satisfecho. Situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis Chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción del centro quirúrgico. Se refiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en organizaciones competitivas. Cualquier variación en estos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Por consiguiente, Talledo (2009) En su tesis titulada *“Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura año - 2009”* Trabajó con una muestra de 101 trabajadores dependientes entre 20 a más años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones administrativas dentro de la organización. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura, llegando a la conclusión: Que la satisfacción laboral se encuentra significativamente relacionada con el clima laboral, las correlaciones positivas indican que mientras el trabajador se desenvuelva en un clima positivo su satisfacción laboral mejora.

Según, Aguilar y Córdova (2012) En su tesis titulada *“El clima organizacional y el desempeño laboral de la fuerza de ventas de las principales tiendas de electrodomésticos de la ciudad de Tumbes – 2012”* Concluyó con lo siguiente: La percepción del clima organizacional de los recursos humanos de las principales tiendas de electrodomésticos de la ciudad de Tumbes es buena y se ven reflejados en el cumplimiento de logro de las metas globales de las ventas. La percepción del personal de fuerza de ventas de las tiendas de electrodomésticos sobre su jefe inmediato es buena, este resultado se referencia en la calidad de trabajo que realizaron los vendedores y el trato que otorgan a los clientes así como a solución de los problemas mismos. El nivel de integración del personal de

la fuerza de ventas para trabajar en equipo y el ambiente laboral del personal de las principales tiendas comerciales de electrodomésticos de la ciudad de Tumbes es buena y regular. El nivel de satisfacción del personal de fuerzas de ventas y las condiciones de trabajo en que labora el personal de las principales tiendas comerciales de electrodomésticos de la ciudad de tumbes es bueno. Las remuneraciones en las principales tiendas comerciales de electrodomésticos de la ciudad de Tumbes es buena en mayor porcentaje.

Además, Vega (2017) En su investigación "*Clima laboral y su efecto en la calidad de atención del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal Tumbes – 2017*" Tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Mas, oficina de coordinación Tumbes, cuyo diseño de la investigación fue correlacional transaccional causal y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a una muestra de 28 personas, donde los principales resultados determinaron que el clima organizacional influye muy significativamente en el nivel de satisfacción laboral, porque el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de kendall fue de 0.805.

2.2 BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

2.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

A. DEFINICIÓN

García (2016), cita a *Pieró, (2006)*, El clima Organizacional es un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común.

Forman su propia percepción de los que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. En síntesis, podemos concluir que el clima es un fenómeno influyente que media entre los elementos que configuran la organización y las tendencias motivacionales de los trabajadores de modo que se traducen en un comportamiento con consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, estrés, rotación, etc.).

Litwin y Strnger (1968), para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización. *García (2016)*, cita a *Mendez, C. (2006)*, indica que el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las

personas y en los últimos años ha buscado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

García (2016), cita a *Dessler (1976)*, sugiere de acuerdo a los enfoques anteriormente planteados, que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quienes son, que se merecen y que son capaces de realizar.

Dessler, G. (1976), indica que la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de *Forehand y Gilmer (1964)*, que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

García (2016), cita a *Kast y Rosenzweig (1993)*, indica que el clima es el reflejo actual de esa cultura y de la influencia que el momento coyuntural interno y externo ejerce sobre la organización (y por tanto sobre la cultura).

En las organizaciones es imprescindible el diagnóstico para conocer la cultura, el entorno de la misma y los factores que la

confirman para conocer en qué nivel se encuentran cada uno de estos, porque de modo alguno incidirá en la productividad.

Pritchard y Karasckl (citado por *Dessler 1993*), otro instrumento para medir el clima organizacional es el cuestionario desarrollando que se basa en once dimensiones: Autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la forma de tomar decisiones y flexibilidad de innovación. *García (2016)*, cita a *Halpin (1976)*, las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organización es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en instituciones educativas, que ayuda a entender mejor el comportamiento y posiblemente a desarrollar estrategias para dirigir con eficiencia una institución. Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter. El termino clima organización es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve. *García (2016)*, cita a *Cornell (1955)*, con ese propósito señala que las percepciones de los miembros del grupo las que definen el

clima organizacional y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Así mismo, establece que dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrán el mismo clima organizacional, porque este depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

B. CARACTERISTICAS

Llaneza (2009) Las características que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en donde se desempeña cada uno de sus miembros; tienen cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales; igualmente existe un fuerte impacto sobre determinados comportamientos de sus miembros, afectando el grado de compromiso e identificación de los mismos. *Acosta (2017)* cita a *Rodríguez (1999)*: menciona que el clima laboral se caracteriza por:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.

- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos.

C. DIMENSIONES

Acosta (2017), cita a *Litwin y Stinger*, postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización:

- Estructura: Es la percepción que tienen los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su ambiente de trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- Responsabilidad (*Empowerment*): Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Delegar poder y autoridad a empleados para que realicen actividades específicas siendo autónomos de su propio trabajo; tanto la delegación como el empowerment implican que empleados acepten la responsabilidad de sus acciones y tareas.
- Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Medida en que una organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos.
- Cooperación: Sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
- Recompensa: Percepción de los miembros sobre la adecuada recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y con buenas relaciones sociales entre pares, como entre jefes y subordinados.

- Conflictos: Sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores aceptan opiniones discrepantes sin temer a enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- Identidad: Sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Generalmente es la sensación de compartir objetivos personales con los de la organización.

D. FACTORES DETERMINANTE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Liderazgo: Este factor se refiere al tipo de relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral; por lo tanto, en la consecución de los objetivos de cada empresa. Dentro de la teoría administrativa (*Henry Fayol y Frederick Taylor*) existen muchos enfoques del liderazgo que se han ido formando a lo largo del tiempo. Desde los enfoques autocráticos en donde el líder tiene todo el poder y toma todas las decisiones, hasta los enfoques más relajados, el líder solo supervisa el trabajo sin preocuparse demasiado en él. Ante esto, surge la pregunta: ¿Cuál es el mejor tipo de liderazgo?, muchos expertos han llegado a pensar que estos tiempos en donde el cambio es lo único que permanece constante, lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder deberá tener una amplia gama de

actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces deberá ser fuerte, comprensivo. Este es un tipo de liderazgo intuitivo que tiene como base el conocimiento del puesto del líder y de la organización misma. No debemos olvidar que la esencia misma del líder, es de aquella persona que conduce a un grupo de personas pretendiendo llevarlas a un fin exitoso.

- **Relaciones:** Este factor se refiere al tipo de relaciones que se crean entre el personal. Lo ideal sería que la empresa o negocio fuera un lugar donde cada empleado realizara las actividades que más disfrute hacer; por lo cual, obtiene una remuneración. Sin embargo, en muchas ocasiones el personal no gusta de lo que hacer y se centra en los errores de los demás o inclusive en sus problemas personales. Es importante buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues eso afecta a su vez el ánimo de la empresa en general.
- **Implicación:** Este factor se refiere al grado de compromiso que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tienen para con sus empleados. No está demás mencionar que se ha observado que las empresas donde los empleados muestran mayor compromiso, son las que tienen mejor calidad, mejores ventas y la mejor productividad.
- **Organización:** Se refiere a los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas, los

procedimientos, los manuales de operación, etc. En el caso de las MYPES, muchas veces la estructura de la empresa está poco definida y el propietario desempeña un sin número de actividades, desde las operativas hasta las directivas. Por lo tanto, al ir creciendo deberá tener claro que actividades seguirá realizando y cuales delegará.

- Reconocimiento: En muchas ocasiones este aspecto es descuidado. Se comenta que cuando haces algo bueno nadie lo recuerda, pero cuando te equivocas, todos los recuerdan. El reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral. Está comprobado que cuando una persona cree que es bueno en alguna actividad, disfrutará al realizarla y lo hará cada vez mejor, lo que impactara su productividad. No desaproveche la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.
- Remuneraciones: En la actualidad las empresas que tienen esquemas de remuneración estáticos son las que presentan mayor rotación entre su personal, pues al ganar siempre lo mismo se refuerza la actitud de que no importa el esfuerzo puesto en el trabajo, siempre se ganará lo mismo. En la actualidad muchas compañías están optando por esquemas de compensación dinámica en donde se premia de alguna forma el esfuerzo. Podría creerse que esto solo puede aplicarse a los departamentos de ventas, sin embargo, puede ser aplicado a

cualquier departamento o empresa, pues cada uno debe tener sus metas, objetivos y en base a esto se puede crear un esquema que fomente en los empleados el deseo por esforzarse más.

- Igualdad: Ante la ley, todos somos iguales sin distinción de sexo, raza o edad. Esto no significa que se deba dar el mismo trato a todo el mundo y lo que es más, no todas las personas reaccionan de la misma manera a los mismos estímulos. Dicho lo anterior, busque otorgar las mismas oportunidades a todos sus empleados siempre en igualdad de circunstancias. Trate de evitar el favoritismo ya que este fomenta envidias entre el personal y la discordia nunca es sana para el clima laboral. El buen líder conoce a su personal y sabe cómo estimularlos, reconociendo los eslabones débiles y los pilares del grupo. *Goncalves, A. (1997)*, de todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral.
- Eficiencia: *Drucker (Pág. 33, 1975)*, señala que “la eficiencia se preocupa por hacer bien las cosas”, mientras que la efectividad se preocupa “por hacer las cosas que corresponden”, lo que quiere decir que la organización, personas, son las principales fuentes generadoras de recursos. La organización se debe enfocar en ser efectiva en sus acciones

principales. Eficiencia no es lo mismo que eficacia. Mientras que este último concepto hace referencia a la capacidad de lograr el efecto deseado o previsto, el primero implica la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo con el mínimo de recursos posibles. *Milton Cuyo (2015)*, se refiere que, podríamos resumir que eficacia se reduce al fin, mientras que con el término eficiencia se habla de los medios pero siempre con orientación a un objetivo de ajuste que implica una optimización del aprovechamiento. Se puede ser eficiente sin ser eficaz y del mismo modo, también es posible ser eficaz sin ser eficiente, aunque lo ideal es una combinación de ambas cualidades, es importante lo mencionado ya que siempre se va a depender de la eficiencia y la eficacia en toda organización, ya que así con ellas se podrá cumplir las metas y los objetivos trazados. *Luis Miguel Manene (2010)*, se refiere a, mientras que la eficiencia consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor costo posible y cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

E. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Acosta (2017), cita a *Likert*, (citado por *Brunet, 1987*) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional o sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de sistemas de Likert con teorías de liderazgo, ya que el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima, y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

- Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.
- Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer necesidades sociales de empleados interactuando en proceso de toma de decisiones.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

- *Sistema I: "Autoritario"*. Se caracteriza 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. Procesos de control que se encuentran centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

- *Sistema II: "Paternal"*. Las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización; también en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a subordinados enmarcados dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y las necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.
- *Sistema III: "Consultivo"*. Existe un mayor grado de descentralización y delegación de decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta

clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

- *Sistema IV: “Participativo”*. Se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

F. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Díaz (2012) El clima organizacional, si es alto y favorable, muy probablemente provocará satisfacción en el puesto. “El análisis del clima organizacional es una herramienta fundamental que nos permite conocer el nivel de satisfacción del empleado, así como canalizar sus opiniones, percepciones, intereses o motivaciones”. (*Estrada, 2002, p125*). El análisis del clima laboral u organizacional, permite conocer de forma científica y sistemática opiniones personales acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, a fin de elaborar planes que permitan superar

prioritariamente factores negativos que se detecten y afectan el compromiso y productividad del potencial humano. Al evaluar el Clima se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, permitiendo definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Mantener un buen clima laboral es tan importante como ejecutar metas de la compañía, pues si no se cuenta con un buen ambiente de trabajo, las personas no generarán y no laborarán al 100% de sus capacidades. El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral (nexo que regula factores del sistema organizacional y comportamiento individual). Depende de factores de liderazgo y prácticas de dirección y consecuencias del comportamiento del trabajo con el sistema formal y la estructura de la organización. Permite descubrir la importancia de manejar cada dimensión conociendo las percepciones, para llegar a un buen clima; es decir, el “sentir” de sus colaboradores respecto a: su organización, infraestructura, estilos de dirección y condiciones de trabajo. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente en resultados. Numerosos estudios señalan que el clima laboral puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. Un clima laboral favorable es una inversión a largo plazo. Si el potencial

humano es el arma competitiva de la empresa, en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención. El Clima Laboral u Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional (patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una empresa), en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, pues determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la misma. Un buen clima puede ayudar a aumentar el rendimiento de la empresa influyendo positivamente en el comportamiento de los trabajadores; esto conlleva a que se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización. Para ello utiliza una metodología que aporta un punto de innovación, ya que no solo se evalúan los aspectos negativos con la finalidad de minimizarlos como se ha hecho tradicionalmente, sino que se tienen en cuenta también los aspectos positivos que afectan a los trabajadores con el fin de potenciarlos. Esta perspectiva dual se utiliza también a la hora de dar feedback a las empresas, puesto que no solo es importante saber qué es lo que no funciona para mejorar, sino también conocer qué es lo que se está realizando correctamente y que está funcionando de forma óptima.

2.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

A. DEFINICIÓN

Díaz (2012) La satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes personales dentro de diversos aspectos del trabajo. Al igual que en el clima laboral, existen muchas definiciones cronológicas que a continuación se describen: “Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”. *Locke, (1976)*. “Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral”. *Robbins, (1998)*. “La satisfacción laboral es la actitud relacionada con *el trabajo*”. *Peiró, (2000)*. “Concretamente la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”. *Torres, (2007)*. “La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo”. *Davis & Newstrom, (1991:203)*. “La satisfacción en el trabajo se define como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto”. *Fleishman & Bass, (1976:322)*.

Por la manera como se ha ido conceptualizando la satisfacción como una actitud general es amplia, pero es necesario recordar que el

trabajo de una persona va mucho más allá que las actividades obvias de barajar documentos, esperar clientes o manejar un vehículo; requiere también tener trato con compañeros y jefes; obedecer reglas y costumbres de la empresa; cumplir con criterios de desempeño, etc. *Díaz (2012)*. Estos nuevos enfoques también tienen en cuenta la naturaleza claramente psicosocial del proceso: interacción del individuo con factores ambientales. De esta manera, frente a los que defienden que la satisfacción laboral es una cuestión que depende de la personalidad de los trabajadores, hay autores que postulan que lo que realmente influye en el grado de satisfacción es la interpretación que hace el individuo de las circunstancias de su ambiente de trabajo; interpretación en la que tienen diferencias tanto factores personales como de entorno.

B. FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Díaz (2012). Los factores determinantes que conducen a la satisfacción laboral de los empleados, pueden abordarse desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individuales que influyen en niveles de satisfacción de los empleados. Dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son:

- Años de carrera profesional: A medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. Esta

tendencia continúa hasta que se acerca la jubilación, momento en que suele registrarse una disminución drástica. Sucede igualmente con frecuencia en empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años, una drástica reducción en la satisfacción laboral. Esta reducción se debe generalmente a que el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisfará todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba.

- Expectativas laborales: Todas las personas desarrollan expectativas acerca de futuros trabajos. Cuando buscan empleo sus expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de colegas, agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a condiciones laborales. Las expectativas creadas hasta ese momento se mantienen intactas hasta que forman parte de una organización. La satisfacción laboral se produce cuando se cumplen las expectativas previas. Si por el contrario no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción. De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) considera que los principales factores empresariales que determinan la satisfacción laboral son: (*Reto del trabajo, Recompensas justas, Condiciones laborales adecuadas, Colegas que brinden apoyo, Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo*)

- Reto del trabajo (Satisfacción en sí del trabajo) *Robbins (1998)* junta estas dimensiones bajo el enunciado *reto del trabajo*.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

- Recompensas justas. *Robbins (1998)* Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Varios estudios han demostrado que la compensación salarial es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta

internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

- Condiciones laborales adecuadas: A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite realizar un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.
- Colegas que brinden apoyo (Buenas relaciones con compañeros y superiores) El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u

hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (*House y Mitchell, 1974*). En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés, permitirá una mayor satisfacción.

□ Integración de la personalidad y el empleo: Cuando se integra la personalidad del empleado con su ocupación, el resultado es un individuo más satisfecho. Las personas cuyo tipo de personalidad es congruente con la vocación elegida, descubren

que tienen facultades y la capacidad adecuada para satisfacer las exigencias de su empleo, lo que aumenta la probabilidad de que alcancen el éxito en su trabajo y en razón de ello, se derive su satisfacción laboral.

C. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins (1998) La importancia de la satisfacción laboral es obvia, según plantea Robbins ya que existen evidencias de que trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más. Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. La satisfacción laboral se relaciona sistemáticamente con la productividad de la organización y las necesidades de los empleados. Se relaciona con la rotación, el ausentismo, la salud física y emocional, el desempeño y la percepción de la justicia y de los sistemas de compensación. La satisfacción laboral es de suma importancia para la persona ya que le ayuda a desarrollarse en sus habilidades, conocimientos, da un enfoque positivo de salud en el trabajo y apoya a todos los proyectos de las empresas, para el equipo de trabajo y los compañeros, en ello contribuye a un clima positivo, aumenta el trabajo en equipo, y sobre todo ayuda a motivar para tener mejores relaciones entre los compañeros basadas en la confianza. En términos generales, existe una relación positiva entre la satisfacción de los empleados y los resultados de la organización (*Davis y Newstrom, 1999*) tales como

la productividad (*Hackman y Oldham, 1980*). Concretamente, los incrementos en la satisfacción en el trabajo generan, según han demostrado numerosos estudios, beneficios tales como una reducción del ausencia y una mayor retención del personal, que tienen a su vez un efecto positivo en la mejora de los resultados empresariales, medidos a través de indicadores como el rendimiento, productividad o los beneficios.

2.2.3 MYPES

A. DEFINICIONES DE MYPES

SUNAT (2017). La Micro y Pequeña Empresa es el ente económico conformado por un ser natural, bajo cualquier perfil de orden contemplado en el código vigente, que tiene como finalidad realizar tareas de origen, modificación, elaboración, comercialización de recursos.

Cuando se menciona a esta Ley se está describiendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no tienen tamaños ni características propias, poseen similar tratamiento en la vigente Ley, con particularidad al sistema profesional que es de cuidado para las Microempresas.

La vigente Ley posee como objetivo el desarrollo de la competencia, formalización y proceso de las Micro y Pequeñas Empresas para desarrollar la ocupación razonable, su producción, renta, su tributo

al producto Bruto Íntimo, el incremento del mercado central, los envíos y su impuesto tributario.

Las MyPes deben reclutar los sucesivos tipos presentes:

El dígito general de empleados:

-La microempresa incluye de uno a diez empleados.

-La pequeña empresa comprende a partir de uno a cincuenta empleados.

Niveles de negocios periódicos:

-La microempresa: incluso el total superior de 150 Unidades Impositivas Tributarias – UIT.

-La pequeña empresa: a partir del total superior destacado para las microempresas e incluso 850 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.

B. BENEFICIOS DE LA MYPES

El Estado otorga varios beneficios a las micro y pequeñas empresas, brindándoles facilidades para su creación y formalización, dando políticas que impulsen el emprendimiento y la mejora de estas organizaciones empresariales.

- Pueden constituirse para tener un mayor acceso al mercado privado y a las compras estatales.
- Gozan de facilidades del estado para participar en eventos, ferias y exposiciones denominadas EXPORTA FÁCIL a cargo de la SUNAT.
- Pueden participar en las contrataciones y adquisiciones del Estado.

C. REQUISITOS PARA INCRIBIRSE EN EL RÉGIMEN MYPE

- RUC vigente.
- Tener el usuario y Clave SOL.
- Tener como mínimo un trabajador.
- No pertenecer al rubro de bares, discotecas, casinos y juegos de azar.

D. RÉGIMEN MYPE TRIBUTARIO

El 20 de diciembre del 2016 se publicó el decreto legislativo N° 1269, estableciendo un régimen MYPE Tributario – RMT, para contribuyentes que sus ingresos netos no superen las 1700 UIT. Por lo tanto, el régimen es creado especialmente para los Micros y pequeñas empresas con el objetivo de promover su crecimiento al brindarles condiciones más simples para cumplir con sus obligaciones tributarias.

1. Beneficios:

- Respecto al impuesto a las Renta: Montos a pagar de acuerdo a las ganancias obtenidas; Tasas reducidas; posibilidad de suspender los pagos a cuentas.
- Con relación a los comprobantes de pago: Poder emitir facturas, boletas de venta, tickets y liquidaciones de compra.

2. Pueden estar:

- Los contribuyentes domiciliados en el país, de cualquier actividad económica que: Genere renta de tercera Categoría, por realizar actividades empresariales; Que sus ingresos netos anuales proyectados no superen 1700 UIT o que los obtenidos el año anterior no hayan superado dicho monto.

3. Acceso:

- Ingresar al Régimen MYPE Tributario es muy simple, basta con seleccionar la opción RMT, en la declaración mensual de IGV – Renta, y presentaría: Si proviene el contribuyente del régimen General, hasta la fecha de vencimiento del periodo enero del ejercicio contable; En cualquier periodo del año, si proviene el contribuyente del régimen especial

de renta (RER) o del Nuevo RUS (NRUS); Si el contribuyente recién va iniciar su negocio, hasta la fecha de vencimiento del periodo tributario en que inicie sus actividades, el cual debe declarar al inscribirse en el RUC.

4. Libros contables:

- Los libros contables que deberán llevar los contribuyentes de éste régimen son:

- a. **Con ingresos netos anuales hasta 300 UIT:** Registro De Ventas; Registro De Compras Y Libro Diario De Formato Simple.
- b. **Con ingresos netos anuales superiores a 300 UIT y hasta 500 UIT:** Registro de Ventas; Registro de Compras; Libro Mayor y Libro Diario.
- c. **Con ingresos netos anuales superiores a 500 UIT y hasta 1700 UIT:** Registro de Ventas; Registro de Compras; Libro Mayor; Libro Diario y Libro de Inventario y Balances.

5. Pagos a cuenta en el Régimen MYPE Tributario:

- Medios a declarar:
 - a. PDT o formulario virtual N° 621 (IGV - Renta).
 - b. Tasa: Impuesto General a las Ventas (IGV) 18% de las ventas netas; Pago a cuenta del impuesto a la Renta: según el monto proyectado de los ingresos netos, se pagarán de la siguiente manera: Contribuyentes cuyos ingresos netos anuales del ejercicio no superen las 300 UIT: 1.0% a los ingresos netos obtenidos en el mes; Contribuyentes del RMT que a partir del mes que supere las 300 UIT: 1.5% de los ingresos netos o coeficiente (Calculado de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 85 de la Ley del Impuesto a la Renta).

- Pago anual del impuesto a la renta en el régimen MYPE Tributario: El impuesto a la renta se determinará aplicando la escala progresiva acumulativa de acuerdo al siguiente detalle:

Hasta 15 UIT	=	10%
Más de 15 UIT	=	29.5% (aplicable solo a la diferencia)
- Si sus activos superan el S/. 1 000 000.00 deben declarar el Impuesto Temporal a los Activo Netos (ITAN). Con una tasa del 0.4%

2.2.4 INSTITUCIONES EDUCATIVAS

A. DEFINICION DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Ministerio de Educación de Colombia. Es un conjunto de individuos, bienes y/o servicios promovidos por autoridades públicas o privadas, cuya principal finalidad es prestar una educación inicial, primaria y secundaria; con el fin de generar y construir un país culto y con visión profesional.

Williams. Las instituciones son espacios articuladores de conflictos (crisis, regresión, transformación) entre fuerzas en las que intervienen sujetos y percepciones (diversos sentidos) capacidad de acción (condiciones de existencia) productoras de discursos sobre el mundo a través de los cuales se socializan los actores sociales.

Crema. Las instituciones educativas son conjuntos culturales, simbólicos e imaginarios que aspiran a imprimir un sello en el cuerpo, el pensamiento y la psiquis de cada uno de sus miembros. Son culturas porque ofrecen una cultura (valores, normas, acciones) que

condiciona la conducta de sus integrantes para garantizar la identidad que aspiran. Son simbólicos porque dan sentido y legitiman la acción de los miembros a través de sus mitos y de sus ritos. Son imaginarios porque sirven para garantizar la protección frente a las angustias primarias relacionales.

Covalan. Entendemos las instituciones como reservorios sociales de recuerdos individuales que constituyen una trama social valiosísima.

Garay. Las instituciones educativas son formaciones sociales y culturales complejas en su multiplicidad de instancias, dimensiones y registro. Sus identidades son el resultado de procesos de interrelaciones, oposiciones y transformaciones de fuerzas sociales y no de una identidad vacía o tautológica de la institución “consigo misma”, la institución es entonces el discurso que enuncia sobre sí misma.

Albornozablar. Institución educativa implica por lo menos tener en claro su concepto, que en principio no presentaría dificultades, pero que tanto en la teoría como en la práctica si las tiene. Toda persona que inicie un proceso de investigación y estudio sobre temas educativos, por lo menos debe tener en claro las características y complejidades del “objeto” que va a abordar, esta complejidad no es una excusa para justificar desaciertos y errores en sus estudios, administración y gestión, sino por el contrario, el hecho de reconocer que a priori lo educativo es complejo significa, entre otras cosas, no subestimar sus acciones específicas. Sin pretender agotar la

definición de institución, resulta comprensible tratar de hacerlo, considerando que esta constituye, entre otras cosas, una particular modalidad de interacción de un grupo humano. Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en pos de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente manera:

- Función social especializada para la consecución de objetivos.
- Objetivos explícitos formales e informales.
- Sistema normativo mediante reglamento, costumbres y reglas.
- Conjunto de personas con diversos grados de pertenencia y participación.
- Establecimiento de status y roles para concretar los objetivos.
- Ámbito geográfico determinando la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de manera edilicia y formal.
- Estructura social.

III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Dicho por *Fidias (2012)* no todas las investigaciones tienen hipótesis, ya que en los estudios donde se van a describir ciertos conceptos o variables no se puede establecer hipótesis. En este estudio no se aplica hipótesis.

IV. METODOLOGÍA

4.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue de tipo descriptiva, su propósito es describir realidades, hechos, fenómenos, buscando especificar sus características *(Rodríguez, 2010)*.

4.2.NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de nivel cuantitativo, por que confirma la obtención de datos sin manipularlos. *(Bernal 2010)*

4.3.DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

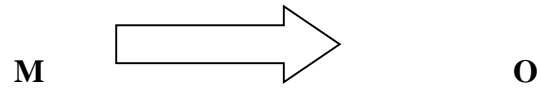
La investigación es de diseño no experimental, dado que los datos se obtienen en un solo momento, no se manipulan y presentan la realidad. *(Bernal 2010)*.

El diseño de la investigación será descriptivo de corte transversal

Donde:

M = Muestra conformada por los docentes de las Instituciones Educativas Privadas de Nivel Inicial.

O = Observación de las variables: Clima organizacional y satisfacción laboral.



4.4.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 01. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTA)	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Según García (2016). Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.	Es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.	Factores Determinantes del Clima Organizacional	Agradable y educado	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	NOMINAL
				Sereno y tranquilo	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	NOMINAL
				Liderazgo eficaz	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	NOMINAL
				Capacidad receptiva	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	NOMINAL
				Empatía	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	NOMINAL
				Toma de decisiones	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	NOMINAL
				Relacion Laboral	Existe buena relación con tus compañeros.	NOMINAL
				Intercambio de ideas	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	NOMINAL
				Información	La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	NOMINAL
				Comunicación interpersonal	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	NOMINAL
				Comunicación oral	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	NOMINAL
				Trabajo motivador	Tu trabajo es muy motivador.	NOMINAL
				Motivación	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	NOMINAL
				Reconocimiento	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	NOMINAL
			Incentivo	Has recibido incentivos y/o	NOMINAL	
			Tipos de clim	Ambiente de trabajo	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	NOMINAL
				Estabilidad laboral	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	NOMINAL
				Capacitaciones	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	NOMINAL
				Responsabilidades	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.	NOMINAL
				Desarrollo de la institución	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	NOMINAL
				Evaluación del director	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.	NOMINAL
				Compromiso	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	NOMINAL
				Decisiones	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	NOMINAL
				Metas y objetivos	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	NOMINAL
				Equipos y materiales	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.	NOMINAL
				Condiciones ambientales	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	NOMINAL
				Mobiliario	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	NOMINAL
Espacio físico	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	NOMINAL				
Instalaciones	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.	NOMINAL				
Infraestructura	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones	NOMINAL				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTA)	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción de los Docentes	<p>Según Díaz (2012) , La satisfacción laboral es definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.</p> <p>De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p>	La satisfacción laboral se define como disposición e tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores.	Desarrollo Profesional	Herramientas de satisfacción	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	NOMINAL
				Cantidad de docentes	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.	NOMINAL
				Actualización de información	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.	NOMINAL
				Motivación del director	El director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos.	NOMINAL
				Condiciones de trabajo	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.	NOMINAL
				Compromiso	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	NOMINAL
				Programas de capacitación	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos. Te sientes realmente apoyado por tu director.	NOMINAL
				Apoyo	Te sientes realmente apoyado por tu director.	NOMINAL
				Satisfacción por capacitación	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	NOMINAL
				Grado académico	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	NOMINAL
				Competencias y conocimientos	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	NOMINAL
				Crecimiento profesional	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	NOMINAL
				Supervisión	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	NOMINAL
				Desempeño	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.	NOMINAL
			Asertividad	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	NOMINAL	
			Aspectos Salariales	Trabajo realizado	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	NOMINAL
				Evaluación por función	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	NOMINAL
				Supervisión coercitiva	Consideras que la supervisión es coercitiva.	NOMINAL
				Salario comparativo	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	NOMINAL
				Nivel de remuneración	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.	NOMINAL
				Desempeño sobre remuneración	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.	NOMINAL
				Satisfacción de necesidades	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.	NOMINAL
				Salarios acorde a nivel profesional	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	NOMINAL
				Aspectos salarial	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.	NOMINAL
				Mejoramiento de condiciones laborales	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	NOMINAL
				Trabajo agradable	Consideras que tu trabajo es agradable.	NOMINAL
Satisfacción en el trabajo	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	NOMINAL				
Tiempo de horas laborales	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	NOMINAL				
Compromiso con la institución	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.	NOMINAL				
Estabilidad laboral	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	NOMINAL				

Fuente: Elaboración propia.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

A. Población:

P1: La población para la variable Clima Organizacional se considera finita, la misma que está conformada por los docentes de las Instituciones Educativas Nivel Inicial, cinco (05) MYPES dedicadas al servicio de Educación de la Av. Panamericana Norte, año 2017.

P2: La población para la variable Satisfacción de los docentes se considera finita, la misma que está conformada por los docentes de las Instituciones Educativas Nivel Inicial, cinco (05) MYPES dedicadas al servicio de Educación de la Av. Panamericana Norte, año 2017.

Tabla 02. Población de la investigación.

N°	INSITUCIÓN EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
01	I.E.P. DIVINO MAESTRO	02
02	I.E.P. ISAAC NEWTON	15
03	I.E.P. VIRGEN DEL PERPETUO SOCORRO	13
04	I.E.P. NIÑO JESUS	8
05	I.E.P. SANTA MARÍA DE LA FRONTERA	6
TOTAL		44

Fuente: Elaboración propia.

B. Muestra:

Por otra parte, *Hernández, Fernández y Baptista, (2010)* dicen que cuando las poblaciones de variables son finitas, entonces se conocen las características de la población, por tanto, para determinar la muestra de las variables Clima

Organizacional y Satisfacción de los docentes, en ambos casos se considera a la totalidad de la población.

4.6.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. Técnicas:

Para *Alelu, López, & Rodríguez, (s.f.)* se empleó la técnica de la encuesta que fue aplicada a los docentes de las cinco (05) Instituciones Educativas Nivel Inicial en Av. Panamericana Norte – Tumbes, año 2017.

B. Instrumentos:

Para *García, (2002)* El cuestionario vienen a ser preguntas formuladas de manera ordenada, de las dimensiones de cada una de las variables en investigación, que aborda la encuesta. Triangula mediante los objetivos específicos y el marco teórico de la investigación, con las respuestas que se obtienen de la muestra.

4.7.PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Para *Alarcón & Gutiérrez,* el plan de análisis detalla las medidas de resumen de las variables Clima Organizacional y satisfacción Laboral de los docentes, y como serán presentadas, indicando los modelos y técnicas estadísticas a usar. Se recogió los datos mediante el instrumento (encuesta), se tabularon y graficaron de manera ordenada de acuerdo a cada variable y sus dimensiones. Se empleó estadística descriptiva, calculando las frecuencias y porcentajes, se usó del programa de hojas de cálculo

Excel 2013. Luego se realizó el análisis del instrumento el cual es validado por expertos mediante la técnica de (método de juicio por experto) por especialistas.

4.8.MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 03. Matriz de consistencia.

Título	Enunciado	Objetivos	Variables	Metodología
Caracterización del clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las MyPes sector Educación rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte – Tumbes, año 2017.	¿Cuáles son características climáticas organizacionales y satisfacción de docentes de MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017?	Objetivo general	Clima Organizacional	Tipo: Descriptivo. Nivel: Cuantitativa. Diseño: No experimental.
		Determinar las características del clima organizacional y satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.		
		Objetivos Específicos		
		Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.		Población: Finita, Muestra: resultante es de la totalidad de docentes según indica la población.
		Identificar los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.		Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario Información se obtuvo de los docentes.
		Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.	Satisfacción de los docentes.	

		<p>Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.</p>	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

4.9.PRINCIPIOS ÉTICOS

Entendiendo a los principios éticos como las reglas que sirven para orientar la conducta y el comportamiento del autor; sin embargo, al existir numerosas investigaciones siendo de vital importancia valorar la éticas a nivel social *Pérez Porto & Merino (2013)*. Considero los siguientes principios: Accesibilidad, Búsqueda de la verdad, Coherencia, Compromiso y Perseverancia en cada aspecto de la investigación.

V. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

5.1.1. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 01.

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	11	25%

NO	33	75%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 07. Existe buena relación con tus compañeros.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
--------	----	--------

SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 12. Tu trabajo es muy motivador.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
---------------	-----------	---------------

Tabla .

SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla .

5.1.2. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 02.

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

17 Encuentra en esta institución estabilidad laboral.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%

Tabla .

NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	11	25%
NO	33	75%

Tabla .

TOTAL	44	100%
--------------	-----------	-------------

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

Tabla .

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	11	25%
NO	33	75%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

29 Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla .

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

5.1.3. SEGÚN OBJETIVO ESPECÍFICO 03.

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
---------------	-----------	---------------

Tabla .

SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	11	25%
NO	33	75%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

Tabla .

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 38. Te sientes realmente apoyado por tu director.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

Tabla .

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%

Tabla .

TOTAL	44	100%
--------------	-----------	-------------

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

5.1.4. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 04

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla .

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 48. Considera que la supervisión es coercitiva.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 50. Consideras que tu trabajo está bien remunerado.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	11	25%
NO	33	75%

Tabla .

TOTAL	44	100%
--------------	-----------	-------------

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 52. Su salario cubre tus necesidades inmediatas.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

Tabla .

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 56. Consideras que tu trabajo es agradable.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

57 Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en tu institución.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%

Tabla .

TOTAL	44	100%
--------------	-----------	-------------

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	33	75%
NO	11	25%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla 59. Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	44	100%
NO	0	0%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

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

OPCIÓN	Fi	Hi (%)
SI	22	50%
NO	22	50%
TOTAL	44	100%

FUENTE: Elaboración propia

Tabla .

5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.2.1. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECÍFICO 01.

En la tabla 01 se aprecia que de los encuestados 100% (44), respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 75% (33) de docentes están totalmente de acuerdo que el director es agradable y educado en el trato con sus subordinados, y el 25% (11) están en desacuerdo.

En la tabla 02 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que su director es sereno y tranquilo habitualmente.

En la tabla 03 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 75 % (33) docentes están totalmente en desacuerdo que en su institución se ejerce un liderazgo eficaz, y el 25 % (11) docentes están totalmente de acuerdo.

En la tabla 04 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que su director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores. En la tabla 05 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima

organizacional, 75 % (33) docentes están totalmente de acuerdo que su director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal, y el 25 % (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 06 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 50 % (22) docentes están totalmente de acuerdo que su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión, y el 50 % (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 07 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que existe buena relación con tus compañeros.

En la tabla 08 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 50 % (22) docentes están totalmente de acuerdo que se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes. Y el 50 % (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 09 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que la información que reciben es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.

En la tabla 10 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 75 % (33) docentes están totalmente de acuerdo que el director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal. Y el 25 % (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 11 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.

En la tabla 12 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 75 % (33) docentes están totalmente de acuerdo que su trabajo es muy motivador. Y el 25 % (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 13 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 50 % (22) docentes están totalmente de acuerdo que se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes y el 50 % (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 14 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.

En la tabla 15 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de factores determinantes del clima organizacional, 75 % (33) docentes están totalmente de acuerdo que han recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución y el 25 % (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

5.2.2. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 02.

En la tabla 16 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que el ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.

En la tabla 17 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que en esta institución se encuentra estabilidad laboral y el 25 % (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 18 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de

clima organizacional, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que reciben capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 19 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 100 % (44) docentes están totalmente de acuerdo que las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.

En la tabla 20 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 21 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo su 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.

En la tabla 22 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente en desacuerdo que

exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno. Y el 25% (11) docentes están totalmente de acuerdo.

En la tabla 23 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo en las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 24 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión. Y el 50% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 25 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.

En la tabla 26 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo. En la tabla 27 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable

del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 75% (33) docentes están totalmente en desacuerdo que el mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones. Y el 25% (11) docentes están totalmente de acuerdo. En la tabla 28 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que el espacio físico en el que laboro es satisfactorio. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 29 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 30 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable del clima organizacional y su dimensión de identificar los tipos de clima organizacional, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones.

5.2.3. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 03.

En la tabla 31 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75% (33) docentes está totalmente de acuerdo que

tienen las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.

Y el 25% (11) docentes está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 32 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que consideran que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 33 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que su director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.

En la tabla 34 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que el director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo. En la tabla 35 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente en desacuerdo que se considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca

de las condiciones de trabajo. Y el 25% (11) docentes están totalmente de acuerdo.

En la tabla 36 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75 % (33) están totalmente de acuerdo que se considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente. Y el 25 % (11) está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 37 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.

En la tabla 38 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que se siente realmente apoyado por tu director. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 39 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que se considera satisfecho con la capacitación que la institución le ha

brindado para el desempeño de tus funciones. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 40 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) están totalmente de acuerdo que su puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.

En la tabla 41 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que cuentan con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.

En la tabla 42 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que se considera que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 43 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que la supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.

En la tabla 44 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo

profesional de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien. Y el 50 % (22) docentes está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 45 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que su director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.

5.2.4. SEGÚN EL OBJETIVO ESPECIFICO 04.

En la tabla 46 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que su director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes. Y el 50% (22) docentes está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 47 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que sus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.

En la tabla 48 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que se considera que la supervisión es coercitiva. Y el otro 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 49 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que consideran que su salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 50 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente desacuerdo que consideran que su trabajo está bien remunerado. Y el 25% (11) docentes están totalmente de acuerdo.

En la tabla 51 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que dadas sus funciones es justa la remuneración económica que recibe. Y el 50% (22) docentes está totalmente en desacuerdo.

En la tabla 52 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 75 % (33) docentes están totalmente de acuerdo que su salario cubre tus necesidades inmediatas. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 53 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 54 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que consideran importante el aspecto salarial en el trabajo. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 55 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que se considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.

En la tabla 56 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y

salariales de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que se considera que su trabajo sea agradable.

En la tabla 57 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo se sienten satisfecho con el trabajo que realiza en tu institución.

En la tabla 58 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 75% (33) docentes están totalmente de acuerdo que las labores diarias de trabajo te parecen interminables. Y el 25% (11) docentes están totalmente en desacuerdo.

En la tabla 59 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 100% (44) docentes están totalmente de acuerdo que se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.

En la tabla 60 se aprecia que de los encuestados 100% (44) respecto a la variable satisfacción laboral y su dimensión conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes, 50% (22) docentes están totalmente de acuerdo que la institución brinda estabilidad laboral a sus docentes. Y el 50% (22) docentes están totalmente en desacuerdo.

VI. CONCLUSIONES

- Se identificó que los factores determinantes del clima organizacional de acuerdo a los resultados obtenidos es que se existe buenas relaciones laborales, debido a que el director presenta una buena educación frente a sus subordinados, el cual informa todos los acontecimientos respecto a los nuevos cambios en enseñanza, el cual posee una característica de humanidad y siendo receptivo a las opiniones, existe además una comunicación oral muy buena , además se identificó que existe buena relación entre los compañeros de trabajo.

- Se identificó el tipo de clima organizacional siendo definido como abierto y participativo en donde los compañeros de trabajo consideran que el ambiente creado para desempeñar sus funciones es el adecuado, y las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas, es preciso indicar además que los salones de clase son los adecuados para que el personal desempeñe sus funciones educativas, debido a que los equipos y recursos materiales que emplea la institución es adecuada.
- Se conoció que el nivel de desarrollo profesional del personal docente es que está actualizado respecto a la nueva metodología de enseñanza, además participan de los programas de capacitación, ya que cumplen con los requisitos académicos y profesionales para desenvolverse en su trabajo, a pesar de que las condiciones de trabajo no son totalmente adecuadas, además son supervisados por sus directores el cual busca apoyarlos y crear compromiso para el beneficio de la institución.
- Se conoció que los aspectos laborales están en función a las evaluaciones que le realizan al personal, debido a que los superiores tienen suficiente conocimiento sobre la labor que desempeñan, considerando que la supervisión es coercitiva; además que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar, pero que el personal docente se siente satisfecho con el trabajo que realiza sintiéndose orgullo de su institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Díaz, L. (2012), “Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL”Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial. Quito.

Dessler, G. (1976), Organización y Administración Enfoque Situacional, Editorial Prantice/Hall internacional.

Fiestas, W. (2010), “Análisis de la Influencia del Clima Organizacional en Relación con el Desempeño del trabajador en la Empresa DAEWON SUSAN EIRL, Paíta – Piura periodo 2010”

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//annásis-de-la-satisfacción-laboral-y-su-influencia-en-el-de/>

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

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.

Monteza, Ch. (2010) “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD – Chiclayo”.

Quispe, R. (2012), “El Clima Laboral y su influencia en la productividad de las Micro Empresas de la Zona del Distrito de Paracas en el Sector Santa Cruz”.

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

Talledo, J. (2009) “Relación entre el Clima Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura Año 2009”.

Cortez, N. (2009, p.173), en su tesis titulada “Diagnostico del Clima Organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachon”, de la ciudad de Xalapa, Veracruz-México

Werther, w. Y Davis, K. (1995).Administración de Personal y recursos humanos cuarta Edición: México: McGraw Hill.

Vega, I. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más – oficina de coordinación Tumbes – 2017.

ANEXOS

ANEXO 01: ENCUESTA

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Grado de Instrucción:.....Cargo:.....

Edad:Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la variable clima organizacional de las MYPES sector educación rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte del distrito de Tumbes. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar las características de las variables estudiadas.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con un aspa (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad.

Sí : (2)
No : (1)

Nº	ÍTEMS	1	2
FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL			
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.		
2	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.		

3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.		
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.		
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.		
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.		
7	Existe buena relación con tus compañeros.		
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.		
9	La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.		
10	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.		
11	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.		
12	Tu trabajo es muy motivador.		
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.		
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.		
15	Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.		
TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.		
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.		
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.		
19	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.		
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.		
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.		
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.		
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.		
24	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.		

25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.		
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.		
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.		
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.		
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.		
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones		

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Grado de Instrucción:.....Cargo:.....

Edad:Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la variable satisfacción de los docentes de las MYPES sector educación rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte del distrito de Tumbes. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán determinar las características de las variables estudiadas.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con un aspa (x) en la letra que considere que se aproxime más a su realidad.

Sí : (2)

No : (1)

	ITEMS	1	2
FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL			
1	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.		
2	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.		

3	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.		
4	El director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos.		
5	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.		
6	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.		
7	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.		
8	Te sientes realmente apoyado por tu director.		
9	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.		
10	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.		
11	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.		
12	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.		
13	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.		
14	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.		
15	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.		
ASPECTOS SALARIALES Y ASPECTOS LABORALES			
16	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.		
17	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.		
18	Considera que la supervisión es coercitiva.		
19	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.		
20	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.		
21	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.		
22	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.		
23	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.		
24	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.		
25	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.		
26	Consideras que tu trabajo es agradable.		
27	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en tu institución.		
28	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.		

29	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.		
30	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.		

ANEXO 02: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS


YO *Edita Jerald Perichu Castro*.....

Identificado con DNI...*41799958*..... Carnet de Colegio N°...*04038*.....

Con el grado de: *Mg. en Educ. con especialización en docencia y gestión educativa*

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento(s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante Br. ANA PATRICIA RENTERIA HENCKELL, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población - muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las mypes del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, febrero del 2018


Mg. Lic. Adm. Edita Jerald Perichu Castro
CLAD-04038

Sello y Firma.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO: Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017

AUTORA: Ana Patricia Rentería Henckell.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL									
IOE	Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.								
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	✓		✓		✓		✓	
2	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	✓		✓		✓		✓	
3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	✓		✓		✓		✓	
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	✓		✓		✓		✓	
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	✓		✓		✓		✓	
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	✓		✓		✓		✓	
7	Existe buena relación con tus compañeros.	✓		✓		✓		✓	
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	✓		✓		✓		✓	
9	La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	✓		✓		✓		✓	
10	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	✓		✓		✓		✓	
11	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
12	Tu trabajo es muy motivador.	✓		✓		✓		✓	
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	✓		✓		✓		✓	
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	


Mg. Lic. Adm. Edith Heredia Castro
 CLAD-04034

15	Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.	✓		✓	✓	✓
20E	Identificar las tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	✓		✓	✓	✓
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	✓		✓	✓	✓
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	✓		✓	✓	✓
19	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.	✓		✓	✓	✓
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	✓		✓	✓	✓
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.	✓		✓	✓	✓
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	✓		✓	✓	✓
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	✓		✓	✓	✓
24	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	✓		✓	✓	✓
25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.	✓		✓	✓	✓
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	✓		✓	✓	✓
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	✓		✓	✓	✓
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	✓		✓	✓	✓
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.	✓		✓	✓	✓
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones	✓		✓	✓	✓
	SATISFACCIÓN LABORAL			✓	✓	✓
30E	Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
31	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	✓		✓	✓	✓
32	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.	✓		✓	✓	✓
33	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.	✓		✓	✓	✓


 Mg. Lic. Adm. Editz José Periché Castro
 CLAD-84638

34	El director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos.	✓		✓	✓	✓
35	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.	✓		✓	✓	✓
36	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	✓		✓	✓	✓
37	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.	✓		✓	✓	✓
38	Te sientes realmente apoyado por tu director.	✓		✓	✓	✓
39	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	✓		✓	✓	✓
40	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	✓		✓	✓	✓
41	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	✓		✓	✓	✓
42	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓	✓	✓
43	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	✓		✓	✓	✓
44	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.	✓		✓	✓	✓
45	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	✓		✓	✓	✓
40E	Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
46	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	✓		✓	✓	✓
47	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	✓		✓	✓	✓
48	Considera que la supervisión es coercitiva.	✓		✓	✓	✓
49	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	✓		✓	✓	✓
50	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.	✓		✓	✓	✓
51	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.	✓		✓	✓	✓
52	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.	✓		✓	✓	✓
53	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	✓		✓	✓	✓
54	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.	✓		✓	✓	✓
55	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	✓		✓	✓	✓
56	Consideras que tu trabajo es agradable.	✓		✓	✓	✓
57	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	✓		✓	✓	✓


 Mg. Lic. Adm. Edith del Perche Castro
 CLAD-0030

58	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	✓		✓		✓		✓
59	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.	✓	✓			✓		✓
60	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	✓		✓		✓		✓


Mg. Lic. Adm. Edith Jara Perche Castro
C.I.A.D. 44328



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

YO..... *Rubén Eduardo Infante Carrillo.*.....

Identificado con DNI..... *42734687*..... Carnet de Colegio N°..... *04004*.....

Con el grado de:..... *Maestro en Gestión Pública*.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento(s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante Br. ANA PATRICIA RENTERIA HENCKELL, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las mypes del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, febrero del 2018

Lic. Adm. Rubén Eduardo Infante Carr. J
CLAD N° 04004

Sello y Firma.

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO: Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017

AUTORA: Ana Patricia Rentería Henckell.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	CLIMA ORGANIZACIONAL								
IOE	Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.								
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	✓			✓		✓		✓
2	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	✓			✓		✓		✓
3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	✓			✓		✓		✓
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	✓			✓		✓		✓
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	✓			✓		✓		✓
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	✓			✓		✓		✓
7	Existe buena relación con tus compañeros.	✓			✓		✓		✓
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	✓			✓		✓		✓
9	La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	✓			✓		✓		✓
10	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	✓			✓		✓		✓
11	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	✓			✓		✓		✓
12	Tu trabajo es muy motivador.	✓			✓		✓		✓
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	✓			✓		✓		✓
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	✓			✓		✓		✓


 Lic. Adrián Rubén Espinoza Injerto Carr.
 CLAD N° 64004

15	Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.	✓			✓	✓		✓
20E	Identificar los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.							
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	✓			✓	✓		✓
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	✓			✓	✓		✓
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	✓			✓	✓		✓
19	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.	✓			✓			✓
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	✓			✓	✓		✓
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.	✓			✓	✓		✓
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	✓			✓	✓		✓
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	✓			✓	✓		✓
24	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	✓			✓	✓		✓
25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.	✓			✓	✓		✓
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	✓			✓	✓		✓
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	✓			✓	✓		✓
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	✓			✓	✓		✓
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.	✓			✓	✓		✓
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones	✓			✓	✓		✓
	SATISFACCIÓN LABORAL							
30E	Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.							
31	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	✓			✓	✓		✓
32	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.	✓			✓	✓		✓
33	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.	✓			✓	✓		✓


 Lic. María Rubén Espinoza Infante Cam. J
 CLAD N° 04004

34	El director te anima cuando tienes problemas para que puedas solucionarlos.	✓			✓		✓		✓
35	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.	✓			✓		✓		✓
36	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	✓			✓		✓		✓
37	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.	✓			✓		✓		✓
38	Te sientes realmente apoyado por tu director.	✓			✓		✓		✓
39	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	✓			✓		✓		✓
40	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	✓			✓		✓		✓
41	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	✓			✓		✓		✓
42	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	✓			✓		✓		✓
43	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	✓			✓		✓		✓
44	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.	✓			✓		✓		✓
45	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	✓			✓		✓		✓
40E	Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.								
46	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	✓			✓		✓		✓
47	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	✓			✓		✓		✓
48	Considera que la supervisión es coercitiva.	✓			✓		✓		✓
49	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	✓			✓		✓		✓
50	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.	✓			✓		✓		✓
51	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.	✓			✓		✓		✓
52	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.	✓			✓		✓		✓
53	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	✓			✓		✓		✓
54	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.	✓			✓		✓		✓
55	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	✓			✓		✓		✓
56	Consideras que tu trabajo es agradable.	✓			✓		✓		✓
57	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	✓			✓		✓		✓


 LIC. ABEL GONZÁLEZ BUSTO, N.º de Cam. 3
 CLAD N.º 04004

58	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	✓		✓		✓		✓
59	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.	✓		✓		✓		✓
60	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	✓		✓		✓		✓


Lic. María Paz...
CLAD N° 04004



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

YO Gabriel Guerrero Garcia.....

Identificado con DNI 45101586..... Carnet de Colegio N° 09883.....

Con el grado de: Magister en Dirección de Recursos Humanos en las organizaciones.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumento(s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante Br. ANA PATRICIA RENTERIA HENCKELL, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población - muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las mypes del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, febrero del 2018

Sello y Firma.


Mg. DPO. Gabriel Guerrero Garcia
CLAD: 09883

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE


ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO: Caracterización del clima organizacional y la satisfacción de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro instituciones educativas nivel inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017

AUTORA: Ana Patricia Rentería Henckell.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS


Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	CLIMA ORGANIZACIONAL								
IOE	Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.								
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	✓			✓		✓		✓
2	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	✓			✓		✓		✓
3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	✓			✓		✓		✓
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	✓			✓		✓		✓
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	✓			✓		✓		✓
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	✓			✓		✓		✓
7	Existe buena relación con tus compañeros.	✓			✓		✓		✓
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	✓			✓		✓		✓
9	La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	✓			✓		✓		✓
10	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	✓			✓		✓		✓
11	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	✓			✓		✓		✓
12	Tu trabajo es muy motivador.	✓			✓		✓		✓
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	✓			✓		✓		✓
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	✓			✓		✓		✓


DPO Gabriel Guerrero Garcia
CLAD: 09883

15	Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.	✓		✓	✓	✓
20E	Identificar los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	✓		✓	✓	✓
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	✓		✓	✓	✓
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	✓		✓	✓	✓
19	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.	✓		✓	✓	✓
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	✓		✓	✓	✓
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.	✓		✓	✓	✓
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	✓		✓	✓	✓
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	✓		✓	✓	✓
24	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	✓		✓	✓	✓
25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.	✓		✓	✓	✓
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	✓		✓	✓	✓
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	✓		✓	✓	✓
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	✓		✓	✓	✓
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.	✓		✓	✓	✓
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones	✓		✓	✓	✓
SATISFACCIÓN LABORAL						
30E	Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
31	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	✓		✓	✓	✓
32	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.	✓		✓	✓	✓
33	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.	✓		✓	✓	✓


Mg. DPO. Gabriel Guerrero García
CLAD: 09883

34	El director te anima cuando tienes problemas para que puedas solucionarlos.	✓		✓	✓	✓
35	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.	✓		✓	✓	✓
36	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	✓		✓	✓	✓
37	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.	✓		✓	✓	✓
38	Te sientes realmente apoyado por tu director.	✓		✓	✓	✓
39	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	✓		✓	✓	✓
40	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	✓		✓	✓	✓
41	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	✓		✓	✓	✓
42	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	✓		✓	✓	✓
43	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	✓		✓	✓	✓
44	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.	✓		✓	✓	✓
45	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	✓		✓	✓	✓
40E	Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Avenida Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.					
46	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	✓		✓	✓	✓
47	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	✓		✓	✓	✓
48	Considera que la supervisión es coercitiva.	✓		✓	✓	✓
49	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	✓		✓	✓	✓
50	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.	✓		✓	✓	✓
51	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.	✓		✓	✓	✓
52	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.	✓		✓	✓	✓
53	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	✓		✓	✓	✓
54	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.	✓		✓	✓	✓
55	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	✓		✓	✓	✓
56	Consideras que tu trabajo es agradable.	✓		✓	✓	✓
57	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	✓		✓	✓	✓


Mg. DPO. Gabriel Guerrero Garcia
CLAD: 09883

58	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	✓		✓		✓		✓
59	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.	✓		✓		✓		✓
60	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	✓		✓		✓		✓


Mg. DPO. Gilmar Guerrero Garcia
CLAD: 09883

ANEXO 03: JUICIO DE EXPERTOS

ESCALA DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS																											
TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES DE LAS MYPES DEL SECTOR EDUCACIÓN, RUBRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS NIVEL INICIAL EN LA AV. PANAMERICANA NORTE - TUMBES, AÑO 2017.																											
AUTOR: RENTERIA HENCKELL ANA PATRICIA																											
Orden	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																								TOTAL	
		¿Es pertinente con el cargo?				¿Necesita mejorar la redacción?				¿Es tendencioso sesgado?				¿Se necesita más ítems para medir el rasgo?													
		Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL		Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL		Experto 1		Experto 2		Experto 3		TOTAL			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI
CLIMA ORGANIZACIONAL																											
OED1	Identificar los factores determinantes del clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.																										
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
2	Cree que su director es sereno y tranquilo habitualmente.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar sus decisiones.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
7	Existe buena relación con tus compañeros.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
9	La dedicación que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
10	El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
11	En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
12	Tu trabajo es muy motivador.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
15	Han recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
OED2	Identificar los tipos de clima organizacional de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.																										
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
19	Las responsabilidades de la planta docente están claramente definidas.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
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.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
24	En este lugar tienen claro los metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución es adecuada.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de la sala de clase.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones.	1	1	1						1	1	1								1	1	1					

SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES														
CE038 Conocer el nivel de desarrollo profesional de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.														
31	Considero que tengo los instrumentos suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
32	Considero que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar asistencia adecuada a los estudiantes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
33	Te diriges los manifiesto informados de lo que está ocurriendo en la institución.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
34	El director te anima cuando tienes problemas para que puedas solucionarlos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
35	Considero que los niveles superiores, se interesan en lo que tu puedas hacer de las condiciones de trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
36	Considero que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
37	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
38	Te sientes realmente apoyado por tu director.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
39	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
40	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
41	Conozco con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
42	Considero que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
43	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
44	Cuando buscas información acerca de tu desempeño, te facilitan por lo que ha hecho bien.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
45	Te diriges considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES														
CE039 Conocer los aspectos laborales y salariales de los docentes de las MYPES del sector educación, rubro Instituciones Educativas Nivel Inicial en la Av. Panamericana Norte - Tumbes, año 2017.														
46	Te diriges revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
47	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
48	Considero que la supervisión es constructiva.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
49	Considero que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
50	Considero que tu trabajo está bien remunerado.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
51	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
52	De salario cubre tus necesidades inmediatas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
53	De salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
54	Considero importante el aspecto salarial en el trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
55	Considero que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
56	Considero que tu trabajo es agradable.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
57	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
58	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
59	Te sientes orgulloso(a) de la institución en la que trabajas.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
60	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
TOTAL														
Escala evaluativa														
Escala evaluativa EXCELENTE														
Escala evaluativa BUENO														
Escala evaluativa DEFICIENTE														
Nivel														
Escala evaluativa														
¿Es pertinente con el concepto?														
¿Necesita mejorar la redacción?														
¿Es satisfactorio equitativamente?														
¿Se necesita más ítems para medir el concepto?														
Escala evaluativa 11.98038/4 = 2.995093														

Se sienta orgulloso(a) de la institución en la que trabajas.

ANEXO 04: LIBRO DE CÓDIGOS

LIBRO DE CÓDIGOS																																																	
AUTOR: ANA PATRICIA RENTERIA HENCKELL																																																	
CLIMA ORGANIZACIONAL																																																	
N°	ITEM'S		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	TOTAL		
1	El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	SI	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
		NO					2	2							2	2	2							2	2	2								2	2	2													
2	Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
		NO																																															
3	En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	SI		1			1		1			1					1			1			1		1	1	1	1						1															11
		NO	2		2	2		2		2	2	2		2	2	2		2	2		2	2		2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
		NO																																															
5	Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	SI	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1				1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
		NO					2	2						2	2	2									2	2	2								2	2	2												
6	Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	SI	1	1	1	1				1	1	1					1					1				1		1		1	1	1	1	1	1	1	1				1			1	1	1	1	22	
		NO				2	2	2				2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2	2							22
7	Existe buena relación con tus compañeros.	SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
		NO																																															
8	Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	SI	1	1	1	1				1	1	1					1					1				1		1		1	1	1	1	1	1	1				1			1	1	1	1	1	22	
		NO				2	2	2				2	2	2	2		2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2	2							22

		RESUMEN LIBRO DE CÓDIGOS							
		Nº	ITEM'S		1-48	Total	TOTAL	%	TOTAL%
FACTORES DETERMINANTES DEL CLIMA ORGANIZACION.	1		El director es agradable y educado en el trato con sus subordinados.	SI	33	33	44	75	100
				NO	11	11		25	
	2		Cree que tu director es sereno y tranquilo habitualmente.	SI	44	44	44	100	100
				NO	0	0		0	
	3		En tu institución se ejerce un liderazgo eficaz.	SI	11	11	44	25	100
				NO	33	33		75	
	4		Tu director es una persona muy humana y receptiva a los trabajadores.	SI	44	44	44	100	100
				NO	0	0		0	
	5		Tu director escucha, resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal.	SI	33	33	44	75	100
				NO	11	11		25	
	6		Su director tiene en mente los intereses de los docentes al tomar una decisión.	SI	22	22	44	50	100
				NO	22	22		50	
7		Existe buena relación con tus compañeros.	SI	44	44	44	100	100	
			NO	0	0		0		
8		Se hace presente el intercambio de ideas en el equipo de docentes.	SI	22	22	44	50	100	
			NO	22	22		50		
9		La información que recibes es útil e importante para el desarrollo de tus actividades.	SI	44	44	44	100	100	
			NO	0	0		0		
10		El director de la institución se preocupa por mantener elevado el nivel de comunicación interpersonal.	SI	33	33	44	75	100	
			NO	11	11		25		
11		En la institución se busca estimular la comunicación oral para facilitar la orientación a los estudiantes.	SI	44	44	44	100	100	
			NO	0	0		0		
12		Tu trabajo es muy motivador.	SI	33	33	44	75	100	

		NO	11	11		25	
13	Se siente motivado con el trato que recibe de los demás docentes.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
14	Se reconocen y estimulan a las personas que más destacan en el trabajo.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
15	Has recibido incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el último año que viene laborando en la institución.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
16	El ambiente creado por tus compañeros es ideal para desempeñar tus funciones.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
17	Encuentra en esta institución estabilidad laboral.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
18	Recibes capacitación de parte de tu institución en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
19	Las responsabilidades de la plana docente están claramente definidas.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
20	Los procesos de toma de decisiones contribuyen al buen desarrollo de tu institución.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
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.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
22	Exigen responsabilidades a tus compañeros, de acuerdo con el puesto que ocupa cada uno.	SI	11	11	44	25	100
		NO	33	33		75	
23	Las decisiones que se toman en mi lugar de trabajo son las correctas.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
24	En este lugar tienen claras las metas y objetivos, cuando se toma una decisión.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONA

25	La disposición de equipos y recursos materiales que emplea mi institución es adecuada.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
26	Para la realización de mi actividad las condiciones de temperatura son las adecuadas.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
27	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.	SI	11	11	44	25	100
		NO	33	33		75	
28	El espacio físico en el que laboro es satisfactorio.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
29	Utilizan adecuadamente las instalaciones de las aulas de clase.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
30	Los salones de clase son los adecuados para realizar sus funciones	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	

NIVEL DE DESARROLLO PROFESIONAL	31	Consideras que tienes las herramientas suficientes que te permita realizar un óptimo trabajo.	SI	33	33	44	75	100
			NO	11	11		25	
	32	Consideras que existen suficientes docentes en el grupo para atender la cantidad de trabajo diario y brindar excelente servicio a los estudiantes.	SI	22	22	44	50	100
			NO	22	22		50	
	33	Tu director los mantiene informados de lo que está ocurriendo en la institución.	SI	44	44	44	100	100
			NO	0	0		0	
	34	El director te anima cuando tienes problemas para que pueda solucionarlos.	SI	33	33	44	75	100
			NO	11	11		25	
	35	Considera que los niveles superiores, se interesan en lo que tú piensas acerca de las condiciones de trabajo.	SI	11	11	44	25	100
			NO	33	33		75	
	36	Considera que la institución vela por comprometerse con su personal docente.	SI	33	33	44	75	100
			NO	11	11		25	
	37	Los programas de capacitación y desarrollo están dirigidos al personal docente que lo requiere para el logro de los objetivos.	SI	44	44	44	100	100
			NO	0	0		0	
	38	Te sientes realmente apoyado por tu director.	SI	22	22	44	50	100
			NO	22	22		50	
	39		SI	33	33	44	75	100

	Te consideras satisfecho con la capacitación que la institución le ha brindado para el desempeño de tus funciones.	NO	11	11		25	
40	Tu puesto de trabajo está acorde con tu grado académico.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
41	Cuentas con las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
42	Consideras que si te quedas en esta institución tendrás oportunidades de crecimiento profesional.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
43	La supervisión que recibes, te orienta y te facilita a cumplir con tu trabajo.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
44	Cuando brindan información acerca de su desempeño, le felicitan por lo que ha hecho bien.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
45	Tu director considera seriamente las sugerencias del personal y dialoga con ustedes acerca de sus ideas.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
46	Tu director revisa y está al tanto del trabajo realizado por los docentes.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
47	Tus superiores tienen suficientes conocimientos sobre la labor que desempeñan.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
48	Considera que la supervisión es coercitiva.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
49	Consideras que tu salario es adecuado en comparación con el de puestos similares en otras instituciones.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
50	Consideras que tu trabajo está bien remunerado.	SI	11	11	44	25	100
		NO	33	33		75	
51	Dadas tus funciones es justa la remuneración económica que recibe.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
52	Su salario cubre tus necesidades inmediatas.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
53	Su salario es el apropiado de acuerdo a su nivel profesional.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	
54	Considera importante el aspecto salarial en el trabajo.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
55	Considera que algunas condiciones relacionadas con su puesto de trabajo deben mejorar.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
56	Consideras que tu trabajo es agradable.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
57	Te sientes satisfecho con el trabajo que realizas en tu institución.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
58	Las labores diarias de trabajo te parecen interminables.	SI	33	33	44	75	100
		NO	11	11		25	
59	Se siente orgulloso(a) de la institución en la que trabaja.	SI	44	44	44	100	100
		NO	0	0		0	
60	La institución brinda estabilidad laboral a sus docentes.	SI	22	22	44	50	100
		NO	22	22		50	

ASPECTOS LABORALES Y SALARIALE

ANEXO 05: ÁLBUN DE FOTOGRAFÍAS



Encuesta a la docente del nivel inicial – Institución Educativa Isaac Newton.



Encuesta a la docente del nivel inicial – Institución Educativa Divino Maestro.



Encuesta a la docente del nivel inicial – Institución Educativa Niño Jesús.

ANEXO 06: EVIDENCIA TURNITIN

INFORME FINAL DE TESIS
por Ana Patricia Rentería Henckell

Fecha de entrega: 26-may-2018 12:42pm (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 361434216
Nombre del archivo: RENTERIA_HENCKELL_ANA_PATRICIA_-_INFORME_FINAL_TESIS_FINAL.docx (1.19M)
Total de palabras: 14275
Total de caracteres: 126432

INFORME FINAL DE TESIS

Reporte de similitud

20%	19%	1%	2%
<small>SOBRE DOCUMENTOS</small>	<small>FUENTES DE INTERNET</small>	<small>PUBLICACIONES</small>	<small>TRABAJOS DEL ESTUDIANTE</small>

Publicaciones

1	www.abc.mx <small>Fuente de Internet</small>	1%
2	www.wired.com <small>Fuente de Internet</small>	1%
3	riunet.upv.es <small>Fuente de Internet</small>	1%
4	tacie-profesorado.blogspot.com <small>Fuente de Internet</small>	1%
5	albertinator.wordpress.com <small>Fuente de Internet</small>	1%
6	repositorio.uwsiener.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%
7	bdigital.uncu.edu.ar <small>Fuente de Internet</small>	1%
8	www.uinteramericana.edu <small>Fuente de Internet</small>	1%
9	alicia.concytec.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1%