



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL COLEGIO IPT MÉXICO- PANAMÁ.

**PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.**

Tutora: Katherina Fonseca

Autora: Anna Castillo

Ciudad de Panamá, 01 de Abril de 2020.



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL COLEGIO IPT MÉXICO- PANAMÁ.

**PROYECTO DE TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA CON ÉNFASIS RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS.**

AUTOR(A): Anna K. Castillo G.

Ciudad de Panamá, 01 de Abril 2020



Ciudad de Panamá 1 de Abril de 2020

Profesor (a)

Nayib Yassir

Coordinador Comité de titulación de estudios de licenciatura.

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de informarles, que he leído el Proyecto del Trabajo de Grado titulado:

Análisis Del Clima Laboral En El Colegio Ipt México- Panamá.

presentado por el (la) bachiller, Anna Karina Castillo Gonzales

cohorte: 31-08-2015, documento de identidad (cédula o pasaporte)

_____ el cual le permite optar al grado de:

Licenciada En Administración De Empresa Con Énfasis Relaciones Laborales Y Recursos Humanos.

y considero que el mismo reúne los criterios de coherencia, pertinencia, relevancia y vigencia. En este sentido, acepto asesorar al participante, en calidad de Tutor (a), durante la etapa del desarrollo del Trabajo de Grado hasta su presentación y evaluación.

Atentamente,

Nombre y Apellidos _____

Documento: (cédula o pasaporte) No. _____

Línea de Investigación _____



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA

Estudiante: nombres y apellidos, Cédula de identidad o pasaporte No. _____

Tutor (a): Prof. (a) _____ Cédula de identidad o pasaporte No. _____

Correo electrónico del participante: _____ Celular No. _____

Título tentativo del trabajo de grado (TG) y de pasantía profesional (PEOP):

Línea de Investigación: _____

SESIÓN	FECHA	HORA REUNIÓN	ASPECTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	21 NOV 2019	2 HORAS	Entrevista y Análisis de Datos	HAZER ENTREVISTA
2	30 NOV 2019	1 hora a la vez	Trabajo de campo y entrevistas	HAZER ENTREVISTA
3	11 ENERO 2020	2 horas	Análisis de Datos	ANÁLISIS
4	30 MARZO 2020	2 horas	Redacción de PPTO. Conclusión para el Curso	HAZER CONCLUSIÓN
5				
6				
7				
8				
9				

Título definitivo:

Comentarios finales acerca de la investigación: Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado. _____

Firma

Firma

Tutor

Estudiante

Dedicatoria

Dedico este trabajo con mucho amor y cariño a mi familia, en especial a mi esposo, por su apoyo incondicional y por creer en mí, en mi esfuerzo y sacrificio.

A mis razones de luchar, mis hijas, Ninoshka Cedeño y Hanna Camaño, por su Comprensión y por ser mi motor para continuar.

A mis padres, por ser la inspiración para hacer tan grande sacrificio.

A mis sobrinos, Derek Murillo y en especial a Dylan Murillo (mi pececito), por Enseñarme que con esfuerzo y confianza en Dios todo se puede, porque cada vez que Sentía que ya no podía, con solo ver tu sonrisa me demostrabas que a pesar de las Adversidades todo se puede con fe en Dios.

Dedico este trabajo, a todas y cada una de las personas que de manera directa e Indirecta contribuyeron con este sueño.

Anna C.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por ser la fuente de la vida y permitirme alcanzar esta meta.

A mi familia, por motivarme a seguir adelante.

A los docentes que me brindaron sus saberes y guiaron todo mi proceso formativo.

A la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (Unicyt), por brindarme la oportunidad de ser profesional.

A todos, muchas gracias.

Anna C.

Índice General

Portada	i
Constancia de aprobación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de cuadros	vii
Índice de gráficas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	14
Capítulo I Planteamiento del Problema o Contextualización de la Problemática	
Enunciado del problema	16
Interrogantes de investigación	19
Objetivos de la investigación	19
Justificación	19
Capítulo II. Marco teórico	
Antecedentes del estudio	23
Bases Teóricas	25

Definición de términos básicos	38
Operacionalización de variables	39
Capitulo III Marco Metodológico	
Tipo de investigación	42
Diseño de la investigación	43
Paradigma del estudio	44
Población	44
Muestra	45
Técnicas e Instrumentos	46
Procedimientos	47
Análisis de los datos e información	48
Conclusiones	77
Recomendaciones	79
Referencias de Fuentes de Información	80
Anexos	81

Índice De Cuadros

Cuadro N° 1 Matricula 2019 Nivel Premedia	38
Cuadro N° 2 Operacionalización de las variables	39
Cuadro N° 3 Estratos de la Población	45
Cuadro N° 4 Estratificación de la muestra	46
Cuadro N° 5 Profesión	48
Cuadro N° 6 Género	50
Cuadro N° 7 Años de experiencia	51
Cuadro N° 8 Turno	53
Cuadro N° 9 Asignaturas	55
Cuadro N° 10 ¿Las tareas realizadas se ajustan al perfil del puesto?	58
Cuadro N° 11 ¿Las competencias requeridas por el colegio son acordes a las funciones realizadas?	60
Cuadro N° 12 ¿Las asignaciones diarias se pueden cumplir en la jornada de trabajo?	61
Cuadro N° 13 ¿El colegio facilita los recursos necesarios realizar mis actividades?	63
Cuadro N° 14 ¿Conozco los procesos de todas mis tareas asignadas?	65
Cuadro N° 15 ¿El salario devengado está de acuerdo con las funciones realizadas y a la jornada laboral?	67
Cuadro N° 16 ¿En mi jornada laboral tengo tiempo entre actividades para tomar un descanso?	69
Cuadro N° 17 ¿Conoce las normas, visión y misión de su empresa?	71

Cuadro N° 18 ¿Recibe algún tipo de capacitación o ha recibido en su tiempo de labor en el colegio?	72
Cuadro N° 19 ¿El clima laboral es productivo?	73
Cuadro N° 20 ¿Cuáles son los canales de comunicación que existen en el colegio actualmente?	75

Índice De Gráficas

Gráfica N° 5 Profesión	48
Gráfica N° 6 Género	50
Gráfica N° 7 Años de experiencia	51
Gráfica N° 8 Turno	53
Gráfica N° 9 Asignatura	55
Gráfica N° 10 ¿Las tareas realizadas se ajustan al perfil del puesto?	58
Gráfica N° 11 ¿Las competencias requeridas por el colegio son acordes a las funciones realizadas?	60
Gráfica N° 12 ¿Las asignaciones diarias se pueden cumplir en la jornada de trabajo?	61
Gráfica N° 13 ¿El colegio facilita los recursos necesarios realizar mis actividades?	63
Gráfica N° 14 ¿Conozco los procesos de todas mis tareas asignadas?	65
Gráfica N° 15 ¿El salario devengado está de acuerdo con las funciones realizadas y a la jornada laboral?	67
Gráfica N° 16 ¿En mi jornada laboral tengo tiempo entre actividades para tomar un descanso?	69
Gráfica N° 17 ¿Conoce las normas, visión y misión de su empresa?	71
Gráfica N° 18 ¿Recibe algún tipo de capacitación o ha recibido en su tiempo de labor en el colegio?	72
Gráfica N° 19 ¿El clima laboral es productivo?	73
Gráfica N° 20 ¿Cuáles son los canales de comunicación que existen en el colegio actualmente?	75



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE
NEGOCIOS**

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN EL COLEGIO IPT MÉXICO - PANAMÁ.

Autora: Anna Castillo

Tutora: Katherina Fonseca

Año: 2020

Resumen Licenciatura

La presente investigación titulada “Análisis Del Clima Laboral En El Colegio IPT México-Panamá”. Tiene como objetivo estudiar las diferentes dimensiones que afectan el clima laboral dentro del mencionado colegio. Se ha enmarcado en tipo de investigación descriptiva y de campo, pues se limita a la caracterización de los hallazgos y se ha realizado la relación de los datos en el mismo lugar de los hechos. La muestra ha sido de 31 colaboradores, estratificada en directivos, docentes, administrativos y personal de servicios generales. Se ha empleado la encuesta como instrumento, la cual se conforma por preguntas de tipo dicotómicas, con escala de Likert y también preguntas abiertas. Los resultados evidencian que no existe un buen clima laboral, y los aspectos críticos identificados como factores causantes de esta situación son la insatisfacción de los colaboradores con el salario devengado, los canales de comunicación actuales, el desconocimiento de los procesos a los que pertenecen sus actividades y la ausencia de capacitaciones.

Palabras claves: Colegio IPT México - Panamá, Clima Laboral.



**REPUBLIC OF PANAMA
INTERNATIONAL UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY
FACULTY OF ADMINISTRATIVE, BUSINESS AND BUSINESS SCIENCES**

Analysis of the Working Environment at School IPT México - Panamá".

Autor: Anna Castillo

Tutor: Katherina Fonseca

2020

Abstract

This research entitled "Analysis of the Working Environment at School IPT México-Panamá". It aims to study the different dimensions that affect the work environment within the aforementioned school. It has been framed in the type of descriptive and field research, since it is limited to the characterization of the findings and the relationship of the data has been made in the same place of the facts. The sample has been of 31 collaborators, stratified in executives, teachers, administrative and general services personnel. It has been used as an instrument, which is made up of dichotomous questions, with a Likert scale and also open questions. The results show that there is no good working environment, and the critical aspects identified as causative factors of this situation are the dissatisfaction of the employees with the accrued salary, the current communication channels, the ignorance of the processes to which their activities belong and the absence of training.

Keywords: Working Environment, School IPT México - Panamá".

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es uno de los aspectos más estudiados en la administración de personal, pues es evidente que como seres humanos respondemos a la dimensión emocional en todos los ambientes, lo que a su vez determina en gran manera el comportamiento. Siendo así, cualquier institución requiere que sus colaboradores sean productivos, para lo cual es necesario que exista un buen clima laboral. En los colegios o instituciones educativas públicas, esto no es diferente, pues para que los docentes y personal administrativo y de servicios tengan un buen desempeño se hace necesario que este satisfecho con su trabajo y las interacciones personales que allí tienen lugar.

En este sentido, son diversos los factores que pueden incidir en el ambiente de trabajo, algunos de ellos son; el salario, la motivación, la comunicación y las funciones que se realizan, de cualquier manera, la meta desde la gestión del personal es que las condiciones de trabajo sean las más propicias para generar bienestar en el colaborador y por la tanto su buen desempeño, de manera que se cumplan los objetivos propuestos.

En este contexto, se ha realizado la presente investigación para estudiar el clima laboral en el IPT México - Panamá, colegio público de la ciudad capital, ubicado en Chepo.

A continuación, se expone el proceso investigativo desarrollado, sus marcos teóricos y metodológicos, así como las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado.

CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O CONTEXTUALIZACIÓN DE
LA PROBLEMÁTICA

Capítulo I.

Planteamiento Del Problema O Contextualización De La Problemática

Problema De Investigación

1.1. Enunciado del problema

Cualquier empresa, independientemente del producto o servicio que preste, tiene como propósito ser rentable, pues de ello depende su funcionamiento y sostenibilidad en el tiempo. Por esta razón a través de la historia se ha buscado estudiar todos los factores que inciden en estos aspectos. En este sentido, en los últimos tiempos se ha llegado a establecer la importancia del ser humano como el capital más valioso que tienen las empresas para alcanzar sus cometidos. Desde esta perspectiva se han realizado diversas propuestas teóricas que intentan explicar cómo debe gestionarse el talento humano dentro de las organizaciones para lograr potenciar su nivel productivo. En este contexto, surge el análisis del clima laboral como un factor determinante en el bienestar de los colaboradores que incide directamente en el buen desempeño y por lo tanto en una contribución significativa para el cumplimiento de las metas y objetivos de las empresas.

Los orígenes del término clima organizacional se remontan a los trabajos de Lewin (1936), quien evidenció que el comportamiento humano está condicionado por el contexto donde se da la conducta. Para el autor, la interpretación que hace una persona de las condiciones del ambiente donde se encuentra genera una reacción, que define su comportamiento en este. Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente 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. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades

En atención a lo mencionado por los autores, se evidencia que el clima organizacional es determinante para la productividad dentro de las empresas, pues incide en el bienestar de los colaboradores, quienes son los responsables de cumplir con las diferentes actividades y tareas necesarias para ello.

Por eso, uno de los retos que tienen las empresas en la actualidad, es mantener un buen clima laboral, lo que se hace complejo, si tenemos en cuenta la diversidad de modos, pensamientos y creencias que tienen las personas, los grupos y las culturas. Este fenómeno de la diversidad como parte de la dinámica del clima organizacional y, la necesidad de tener a todos los colaboradores en condiciones de bienestar con su trabajo, ha significado grandes inversiones para las empresas, pues han reconocido que solo un trabajador satisfecho puede ser productivo.

En este sentido, Robins (1999), señala que la personalidad del individuo, debe estudiarse desde tres atributos que influyen en el comportamiento organizacional, a continuación, se mencionan:

Internos: individuos que creen que controlan lo que les pasa.

Externos: individuos que creen que los que les pasa está controlado por fuerzas externas, como la suerte y la oportunidad.

Locus de control o lugar de control: el grado en el cual las personas creen que son los arquitectos de su propio destino.

Todos estos atributos son pronosticadores poderosos del comportamiento de las personas en las organizaciones, ya que explican y predicen el comportamiento de los empleados.

Por su parte Chiavenato (1994), menciona que el comportamiento de las personas presenta las siguientes características:

El ser humano está enfocado hacia la actividad, es decir, que el comportamiento de las personas se orienta a lograr sus aspiraciones y satisfacer sus necesidades. El hombre social: la naturaleza del ser humano es la interacción con otros. Para el desarrollo, es necesario la organización social, grupos, comunidades, de manera que

las personas evolucionen en todos sus ámbitos desde las relaciones con sus semejantes.

El hombre tiene necesidades diversas: los seres humanos presentan una serie de necesidades que poseen valencias y cantidades diferentes, las cuales pueden influir en el comportamiento de las personas, ya que se pueden presentar como un factor motivador. El hombre percibe y evalúa: las experiencias del ambiente acumuladas por el hombre, sirven como datos para evaluar y seleccionar las que más se adecuen a sus valores y necesidades.

El hombre piensa y elige: el comportamiento humano puede analizarse según los planes que se eligen, desarrollando y ejecutando la lucha con los estímulos, los cuales se enfrentan para alcanzar los objetivos personales. El hombre posee capacidad limitada de respuesta: la capacidad de respuesta está dada por la función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición).

A esta realidad, no escapan las instituciones educativas, donde hacen vida docentes, directivos, administrativos, personal de mantenimiento, como capital humano, que interactúa constantemente con niños, adolescentes, padres y representantes. Siendo así, se considera relevante y necesario comenzar a estudiar el tema del clima laboral en estos centros de estudios, puesto que su misión y visión, representa un insumo valioso para el futuro de nuestro país. A partir de esta inquietud se ha planteado la siguiente interrogante, que origina el presente estudio:

1.2. Interrogantes de investigación

¿Cuál es el clima laboral del Colegio IPT MÉXICO - PANAMÁ de la Ciudad de Panamá?

Preguntas

¿Cuál es la estructura organizacional del “Colegio IPT México-Panamá de la ciudad de Panamá?

¿Qué cargos existen y que funciones se realizan en el Colegio IPT México-PANAMÁ de la ciudad de Panamá?

¿Qué nivel de satisfacción sienten en los colaboradores del Colegio IPT México-Panamá con respecto a su salario, cargo, funciones y horario?

¿Cuáles son los canales de comunicación que existen y se implementan en el Colegio IPT México- Panamá?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el clima laboral en el Colegio IPT México-Panamá de la ciudad de Panamá.

Objetivos Específicos

- Describir los niveles de estructura organizacional del Colegio IPT México-Panamá la ciudad de Panamá.
- Caracterizar los cargos y funciones de cada uno de los colaboradores del Colegio IPT México -Panamá de la ciudad de Panamá.
- Indagar acerca del nivel de satisfacción que tiene los colaboradores del Colegio IPT México -Panamá con respecto a su salario, cargo, funciones y horario.
- Analizar los canales de comunicación que existen en el Colegio IPT México - Panamá de la ciudad de Panamá.

1.4. Justificación

Todas las empresas funcionan con base a su capital humano, las personas representan, a pesar del vertiginoso desarrollo de la ciencia y la tecnología, el elemento clave de cualquier espacio de trabajo. Asimismo, es cierto, que por su naturaleza bio-psico-social, somos seres emocionales, que respondemos a las condiciones del entorno donde nos situamos, por lo tanto, los colaboradores de una empresa, trabajan condicionados en gran medida por el nivel de satisfacción y bienestar que sienten en su lugar de trabajo. De allí, que es necesario para

cualquier organización que desee funcionar efectivamente y cumplir con sus objetivos, mantener a sus colaboradores motivados, para lo cual es indispensable contar con un buen clima laboral.

En el caso de las escuelas o colegios públicos en Panamá, donde se forma el futuro de los niños y adolescentes del país, no puede ser menos relevante, tener a su personal satisfecho, por ejemplo, los docentes, que deben llevar a cabo la tarea de servir como moldeadores de los niños y niñas que asisten allí, estos docentes si no se encuentran satisfechos, se verán limitados a poner en marcha todo su potencial para los procesos de enseñanza de los estudiantes, lo que afectará su rendimiento y la calidad de su educación. Igualmente, es importante estudiar la temática del clima laboral en las escuelas públicas, porque puede ser un aporte al ámbito educativo y sus resultados servir como referente para un proyecto donde se involucren a más escuelas y sirva para la toma de decisiones a nivel de políticas públicas educativas, pues sus resultados van a evidenciar si existe o no satisfacción en todo el personal de las instituciones.

Para el caso específico de la escuela donde se realizará la investigación, el muestreo y los resultados pueden ser la base para desarrollar estrategias que mejoren su clima laboral. De esta manera, la presente investigación beneficiará al Colegio IPT México- Panamá, sus docentes, estudiantes, directivos, lo que también indirectamente incide en un mejoramiento de las relaciones con los padres, acudientes y comunidad en general. El mejoramiento del clima laboral, tiene un amplio alcance, pues se relaciona con la salud física y emocional de las personas, esto se traduce en menor ausentismo e incapacidad de parte de los colaboradores, asimismo, es indudable que los colaboradores serán más productivos en un ambiente laboral positivo.

Otro beneficio del mejoramiento del clima laboral en las instituciones educativas, es la eficiencia de los procesos de enseñanza y de aprendizaje en los estudiantes. Pues la producción de los colaboradores finalmente se refleja en instalaciones limpias y seguras, estrategias didácticas innovadoras, elaboración de clases

dinámicas y participativas, donde el docente genera interrelaciones positivas para el aprendizaje de sus estudiantes, entre otras.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

Para tener una perspectiva más amplia del estado actual del tema relacionado con el clima laboral en los colegios de Panamá, se ha realizado una revisión de investigaciones previas realizadas a nivel internacional y nacional, cuyos hallazgos se exponen a continuación.

Ordinola Asteria (2015), realizó una investigación titulada “El Clima Laboral y la Participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”. La investigación presenta un análisis del clima laboral desde la perspectiva educativa en una institución pública, está desarrollado en base a cómo percibe el profesorado de dicha institución, las dimensiones más relevantes del clima laboral como la comunicación, satisfacción laboral y la participación, descritas en base a otros factores como el reconocimiento y el trabajo en equipo, que se vive en la institución. La metodología se desarrolló en base al paradigma positivista y a la metodología cuantitativa con diseño de encuesta.

Las conclusiones orientan que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo, sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección.

Por otra parte, Álvarez Francisco (2017), desarrolló la tesis de maestría denominada “El Clima Institucional Como Factor Determinante en el Rendimiento Académico de los Alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio de Marinilla”. t. El diseño de la investigación fue un estudio de caso descriptivo con asociación de factores, ya que resume y describe los datos mediante un conjunto de métodos y técnicas que ayudaron a recopilar, organizar, presentar y analizar la información con la finalidad de describirlos o de realizar interpretaciones válidas.

La población a la que se le aplicó el instrumento fue a integrantes de la comunidad educativa (alumnos, profesores, padres de familia y directivos) de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque. Las muestras se calcularon con un nivel de significancia, Alfa, de 0.05%, un nivel de seguridad del 95%, una cuasi varianza de 0.50 en una población conocida.

Las principales conclusiones del estudio se orientaron a que el clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. Se identificaron como factores importantes del clima institucional que han influido en el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes en su formación académica, los relacionados con la comunicación, la gestión y el liderazgo. El clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional.

Igualmente se ha revisado la tesis realizada en Panamá, por Javier Chavarría (2018), denominada “Análisis de la Satisfacción Laboral como eje de Prevención ante el Deterioro Sanitario de los Empleados”.

Es un estudio cualitativo ya que muestra y analiza una propuesta para enriquecer las herramientas profesionales, así como la percepción crítica desde el enfoque del autor. Igualmente es de tipo descriptivo y analítico. Las conclusiones mencionan que a través de la determinación de los factores que afectan la satisfacción personal, se trazan estrategias para mejorar el estado de la satisfacción y por ende se logra una mejora en la organización, fortaleciéndose todos los sistemas que la conforman.

Por otro lado, López, Machado & Domínguez (2014), realizaron la tesis titulada “Las Relaciones Interpersonales y Su Influencia En El Clima Organizacional Del Centro Educativo De Nuevo Chorrillo”. El objetivo de la investigación fue analizar la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes del Centro Educativo Nuevo Chorrillo en su clima organizacional. La metodología fue de tipo transaccional, descriptiva. Con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 69 docentes del centro educativo, 42 del nivel de primaria y 27 de premedia. El instrumento utilizado fue una encuesta. Los principales resultados fueron que los conflictos permiten

reconocer que existe diversidad de opinión y que deben canalizarse en miras de que se logren los objetivos que se tienen en el centro educativo; para ello se requiere un líder o gerente educativo que mantenga buenas relaciones con sus subalternos y domine técnicas de mediación y resolución de conflictos; para trabajar con las personas, reconociendo sus capacidades, limitaciones y potencialidades. Además de que se requiere con urgencia notoria realizar talleres de motivación y de relaciones interpersonales donde no solo asistan los educadores sino también el gerente educativo.

2.2 Bases Teóricas

De acuerdo con las variables en estudio acerca del tema del clima laboral en el Instituto Profesional Técnico México- Panamá, se han desarrollado las siguientes bases teóricas como fundamento de la investigación.

2.2.1 Niveles de estructura organizacional

La estructura organizacional es un término que alude a la manera como se ubican las diferentes áreas o departamentos dentro de una empresa y cuyas relaciones determinan el funcionamiento de estas.

Siendo así, como se relaciona con otros elementos de naturaleza administrativa y gerencial como; líneas de poder, jerarquía, procesos, líneas de mando, entre otras.

Al respecto señala Gilli (2017), “desde una perspectiva sistémica la estructura es la forma de organización que adoptan los componentes de un conjunto. Existe una estructura cuando una serie de elementos se integran en su totalidad que presenta propiedades específicas como conjunto y cuando además las propiedades de los elementos dependen de los atributos específicos de la totalidad.”

Lo señalado por el autor, permite identificar la importancia de cómo se organizan los diferentes elementos, pues emerge de esta interrelación una identidad, es decir, una totalidad, por ello el tipo de estructuras que asume una empresa, refleja su filosofía y

su concepción como un ente que desea cumplir con su misión y objetivos desde una postura determinada.

En tal sentido Barone (2009) menciona que “las estructuras organizacionales refieren a diferentes patrones de relación y articulación entre las partes a través de los cuales una institución se organiza con el fin de cumplir las metas que se ha propuesto y lograr el objetivo deseado”.

Siguiendo al autor, es importante mencionar que existen diferentes tipos de estructuras organizativas, entre ellas, el modelo de estructura formal, estructura informal, estructura funcional, estructura lineal o simple y estructura por procesos.

La estructura formal.

Este tipo de organización, es generalmente empleada en empresas grandes, con una cantidad considerable de cargos y donde las líneas jerárquicas están muy bien definidas, así como las funciones de cada una de ellas.

De acuerdo con Koontz y Weihrich (2016), quienes afirman que “describir una organización como formal no significa que hay algo inherentemente inflexible o indebidamente limitante en ella”, y continúan diciendo la organización formal debe ser flexible.

En las organizaciones más formales debe darse cabida a la discrecionalidad para aprovechar los talentos creativos y reconocer las preferencias y capacidades individuales”

La estructura formal de las organizaciones consta de una serie de grupos de mando que se entremezclan.

La estructura informal.

Como su nombre lo indica, está caracterizado por relaciones flexibles, abiertas, con una dinámica cambiante de acuerdo al crecimiento de la empresa y sus estrategias,

generalmente emplean canales de comunicación directos. Los cargos y funciones no están declaradas a nivel documental.

La estructura funcional.

Según Gilli (2017), la estructura funcional “requiere de departamentos altamente especializados, en condiciones de producir eficientemente grandes cantidades de productos estándar; el trabajo operativo se simplifica y es repetitivo, y, en consecuencia, está altamente normalizado”.

Por lo tanto, este tipo de diseño organizacional, puede encontrarse en empresas manufactureras, pues busca definir las áreas de acuerdo a funciones muy específicas, como es el caso de este tipo de empresas.

La estructura lineal.

Estas estructuras responden a empresas muy pequeñas, donde generalmente el dueño es el gerente. Es casi inexistente la declaración de funciones formalmente pues se tiende a ejercer circunstancialmente las funciones entre las pocas personas que conforman la empresa.

La estructura por procesos.

Según Ramos (2017), “la gestión por proceso, es por excelencia una herramienta reguladora de la actividad empresarial, es un conjunto de disposiciones que planifican y controlan las transformaciones de la organización y la confección de un plan de acción para la mejora en función de la eficacia de los procesos que la integran, su esencia reside, en su papel coordinador de las actividades de los procesos, tanto fuera como dentro de la organización, supone un enfoque proactivo, integrador y de reflexión global; el mismo no solo compatibiliza los aspectos de la entidad sino que va orientando a la coordinación de los diversos niveles de decisión que actúan sobre los procesos de organización”.

En otras palabras, las empresas que funcionan por procesos, no responden por cargos, sino que cada área y persona, debe cumplir con actividades que forman parte de un todo, dándose un engranaje en todas ellas para lograr los objetivos deseados.

Es importante agregar, que en este tipo de diseño organizacional el trabajo de todos es de gran importancia, pues al existir un alto nivel de articulación entre las áreas, la acción de cada una afecta a las restantes.

2.2.1.1 Estructura Organizacional de Colegios

Para el caso de las instituciones educativas y el estudio de su estructura organizacional, tomaremos las de carácter público, adscritas al Meduca, dentro de la cual se ubica el Colegio IPT México- Panamá, donde se realiza la investigación de su clima laboral.

En tal sentido, es necesario referirnos al Título IV, capítulo I de la Ley Orgánica de Educación de 1946, denominado Personal Administrativo, Docente y Educando, es aquí donde se comienzan a regular los cargos y funciones dentro de las instituciones educativas en Panamá. Al respecto el artículo 112, menciona que “la docencia del personal docente será constituida por las obligaciones y derechos inherentes a los cargos que desempeñan”.

Igualmente se menciona en el artículo 115, lo siguiente:

“los nombramientos y promociones del personal docente y administrativo del ramo de educación serán decretados por el órgano ejecutivo de acuerdo con el escalafón”.

De esta manera, queda claro que no existe potestad en cuanto a gerentes o directores dentro de las escuelas públicas para realizar ascensos o nombramientos de su personal.

En este mismo sentido, es importante mencionar el artículo 127, que establece:

“todo miembro del personal docente y administrativo del ramo de la educación, que haya sido nombrado o que posteriormente se nombre, de acuerdo con las disposiciones prescritas en esta ley, continuará prestando servicios durante todo el tiempo que dure su eficiencia y buena conducta y el término de su licencia, cuando se trate de maestro o profesor”.

2.2.1.2 Directivos

Los directivos en los planteles de educación secundaria como es el caso del IPT México- Panamá, se encuentran tipificados en el artículo 172 de la Ley Orgánica de Educación, donde se menciona lo siguiente:

“Cada plantel de educación secundaria estará a cargo de un Director que será la autoridad máxima dentro del plantel y por tanto el funcionario responsable ante el Ministerio de Educación por la marcha de la institución que dirige.

Los planteles de educación secundaria que ofrezcan segundo ciclo completo tendrán un subdirector o vicerrector que reemplazara al rector o director en sus ausencias temporales y será su colaborador inmediato”.

De acuerdo con el citado artículo, la estructura organizacional de las instituciones escolares públicas, está encabezado por el director nombrado por el Meduca. Lo que representa que tiene las funciones gerenciales para la toma de decisiones y por lo tanto ejerce la línea de mando de la institución.

Los directores de las escuelas secundarias están facultados de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación para imponer sanciones a los miembros de personal docente y administrativo de acuerdo con las normas y reglamentaciones del profesorado y los reglamentos internos de cada institución.

2.2.1.3 Administrativos

El papel que tienen las personas que laboran en las áreas administrativas de las instituciones educativas resulta trascendental al ser reflejo de la Institución. Su formación, trato y el ambiente que generan, se proyecta de forma cotidiana con estudiantes, padres de familia y personal docente.

Los cargos que generalmente se asocian al personal administrativo en las escuelas públicas de Panamá, son los de secretaria y tienen una gran responsabilidad pues deben llevar la gestión a nivel documental de la base de datos de estudiantes, así como del personal, en coordinación con la dirección académica.

2.2.1.4 Docentes

De acuerdo con el artículo 112 de la Ley 47 Orgánica de Educación, la docencia de los miembros del personal docente de los planteles oficiales será constituida por las obligaciones y derechos inherentes a los cargos que desempeñan.

En este sentido el artículo 116 menciona que:

“No podrán ejercer la docencia en ningún plantel de enseñanza de la República, sea este oficial o particular, pre-primario o secundario, quien no ha comprobado previamente su capacidad física, moral y profesional, ante el Ministerio de Educación”.

Igualmente, se establece en la mencionada ley, que las personas que ejerzan la docencia o cargos administrativos por el Ministerio de Educación no podrán ejercer otros cargos ni ocupaciones que los inhabilite para realizar asiduamente sus obligaciones escolares (art. 125).

Para el nivel de secundaria los profesores en atención a las funciones que desempeñan se clasifican en; profesores regulares y profesores especiales. Los profesores regulares pueden ser consejeros, jefes de curso o internos. El Órgano Ejecutivo determinará sus funciones.

Por su parte los profesores regulares, dictarán alrededor de veinticinco (25) horas de clases a la semana y permanecerán en el plantel todas las horas hábiles del día.

Los profesores especiales, solo tiene la obligación de estar en el plantel las horas por las cuales son retribuidos. No se les reconoce docencia ni aumentos de sueldo.

2.2.1.5 Personal de servicios generales

En este contexto y de acuerdo al formato de organización probable 2019 del IPT México- Panamá (ver anexo 3), el personal administrativo se conforma por cinco (5) personas, que ocupan los cargos de; secretaria (2), una contadora (1), una oficinista (1), una bibliotecaria (1).

2.2.2 Clima Laboral

El clima laboral es muy popular como objeto de estudio desde diferentes perspectivas, por ejemplo, se pueden observar numerosas tesis por parte de psicólogos, administradores, sociólogos y educadores acerca de este. Esta preocupación por conocer cada día más acerca de los aspectos que influyen en el clima dentro de las organizaciones, no puede sino responder a una evidente necesidad de mejorarlo como un factor determinante para el funcionamiento y la producción de cualquier tipo de empresa u organización. Y al mismo tiempo, esta situación deja claro que el clima laboral es un objeto de estudio multi e interdisciplinar.

En tal sentido, comenzaremos por tratar de definir que es el clima organizacional, para posteriormente analizar los diferentes elementos que lo conforman. En este sentido algunos autores han propuesto lo siguiente:

Los orígenes del término clima organizacional se remontan a los trabajos de Lewin (1936), quien evidenció que el comportamiento humano está condicionado por el contexto donde se da la conducta. Para el autor, la interpretación que hace una persona de las condiciones del ambiente donde se encuentran genera una reacción, que define su comportamiento en este.

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente 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. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades

En atención a lo mencionado por los autores, se evidencia que el clima organizacional es determinante para la productividad dentro de las empresas, pues incide en el bienestar de los colaboradores, quienes son los responsables de cumplir con las diferentes actividades y tareas necesarias para ello.

Por eso uno de los retos que tienen las empresas en la actualidad, es mantener un buen clima laboral, lo que se hace complejo, si tenemos en cuenta la diversidad de modos, pensamientos y creencias que tienen las personas, los grupos y las culturas.

Este fenómeno de la diversidad como parte de la dinámica del clima organizacional, y la necesidad de tener a todos los colaboradores en condiciones de bienestar con su trabajo, ha significado grandes inversiones para las empresas, pues han reconocido que solo un trabajador satisfecho puede ser productivo.

Por su parte, Anzola, (2003) menciona que el clima organizacional está relacionado con aspectos subjetivos de la persona, como son sus percepciones e interpretaciones de la realidad dentro de la organización donde trabaja lo que motiva su comportamiento y sus relaciones con los otros miembros.

En este mismo sentido Méndez (2006), lo define como el ambiente que es percibido en la organización por parte del colaborador, relacionado por aspectos como la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales, incidiendo directamente en la interacción social que hace el colaborador con los demás miembros y que se evidencian en su comportamiento, satisfacción y desempeño dentro de esta.

De acuerdo con lo citado por los autores mencionados, el clima organización es una variable que está relacionada directamente con el comportamiento y el desempeño de

los colaboradores, como respuesta al mismo, sin embargo a él subyacen características individuales de cada colaborador que deben ser estudiadas de manera que se pueda generar un ambiente propicio para todos, aquí entra en juego la gerencia y administración eficiente del recurso humano como el gestor que debe lograr identificar las particularidades de su capital humano y articularlas hacia los objetivos de la empresa de manera que los colaboradores puedan contribuir a sus logros desde la satisfacción y la motivación por lo que hacen.

2.3 El Proyecto Educativo del IPT México- Panamá

El Proyecto Educativo de Centro (PEC) del IPT México- Panamá, es el producto de una secuencia programática estructurada sobre la base del trabajo individual y colectivo del personal docente, administrativo, padres de familia, educando y comunidad civil. Integra las áreas trabajadas en el pasado, en el presente y las proyecciones para el futuro a corto plazo del IPT México- Panamá.

El Proyecto Educativo Centro (PEC) responde a la necesidad de que todos los componentes de la comunidad educativa presenten, dentro de sus capacidades, críticas, análisis, reflexiones, alternativas y soluciones con la más estricta objetividad para que sean viables a corto, mediano o largo plazo.

El PEC, es un elemento necesario y muy importante para el desarrollo de un colegio, y en caso específico del IPT México- Panamá, es un instrumento eficaz para llevar adelante a un plantel cuya real dimensión y proyección en la comunidad aún no se han concretado por diversas razones.

2.3.1 Aspectos socioeconómicos del contexto del IPT México- Panamá.

Febrero de 1979, con el nombre de IPT de la Amistad México- Panamá en el marco del convenio cultural entre ambas naciones, bajo la administración del Presidente

Dr. Arístides Royo, siendo Ministro de Educación el Dr. Gustavo García de Paredes y Presidente de México José López Portillo.

El plantel abrió sus puertas ofertando un Bachiller en Ciencias en Instrumentación Agropecuaria, en el marco de la reforma educativa de aquel entonces.

Vale resaltar que no se ha podido ubicar copia del convenio, ni del decreto oficial que creó a la institución; a pesar de las diligencias realizadas en el Ministerio de Educación, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Embajada de México y los archivos del colegio.

Por esta razón, mediante decreto ejecutivo N° 291 del 29 de abril de 2012, se creó el Centro Educativo México-Panamá el cual fue firmado por el Presidente Ricardo Martinelli y la Ministra Lucy Molinar.

Este decreto estuvo vigente durante 4 meses ya que fue derogado por disconformidad de la comunidad educativa y se retomó el nombre de Instituto Profesional y Técnico México- Panamá mediante el decreto ejecutivo N° 699 del 4 de septiembre de 2012, el cual está vigente hasta hoy.

2.3.2 Aspectos Geográficos

En términos generales el distrito de Chepo se caracteriza por la diversidad de su relieve desde tierras bajas, llanuras, hasta montañas como el Macizo de Majé y el inicio de la Cordillera Suramericana de la cual forma parte la Cordillera Central de Panamá y la Serranía de Tacarcuna, límite con la Comarca Guna Yala.

El área específica donde se ubica el plantel educativo, llamado el Naranjal, es de tierras bajas y secas con pequeñas colinas hacia el noroeste del mismo.

La Vegetación:

La zona se caracteriza por pastos cortos y los llamados rastrojos, es decir, formaciones de bosques primarios que son utilizados por las comunidades adyacentes para la obtención de madera y leña.

Cerca al plantel, aproximadamente 8km, se encuentra la Reserva de Tapagra, área protegida con diversidad biológica y zona de bosque perenne.

Hidrografía:

La región este de la provincia de Panamá tiene los ríos más caudalosos del área y con varias cuencas hidrográficas como la cuenca del Bayano, base para la hidroeléctrica del mismo nombre; la de Mamóní y la del río Pacora.

Clima:

Básicamente, tropical seco con dos temporadas claramente definidas; la temporada seca que conlleva aproximadamente de Enero a Marzo y la temporada lluviosa aproximadamente entre Junio y mediados de Diciembre.

2.3.3 Aspectos Demográficos

La población del Naranjal ha ido creciendo progresivamente al ir haciéndose una comunidad de permanencia estable de moradores.

Desafortunadamente los censos Nacionales de Población y Vivienda no brindan información específica sobre el número de habitantes de comunidades que no sean corregimientos o distritos. Sin embargo, gracias a informaciones dadas por dirigentes comunitarios pudimos establecer que en la comunidad hay más de 700 familias, compuestas por un promedio de cinco personas por hogar, lo cual arroja un promedio de aproximadamente 3500 habitantes. En la actualidad se ha incrementado esta población por la aparición de nuevas barriadas como Residencial Tanara, San Juan de Dios y Colinas de Tanara que han sido creadas por el MIVI y el Municipio de Chepo. A esta población se ha sumado la comunidad de invasores de los terrenos de la feria, la cual ha impactado a la comunidad en general.

El I.P.T. México- Panamá, para el año lectivo 2019 consta con una matrícula de 957 estudiantes distribuida de la siguiente forma: Pre Media 415 estudiantes y Media 542 entre Bachiller en Ciencias y Bachiller Agropecuario.

2.3.4 Aspectos Sociales y Culturales

Dentro del aspecto social las proyecciones del instituto son:

Promover la participación del IPT México- Panamá en forma directa dentro de la comunidad a través de:

- Asistencia técnica a los huertos escolares y proyectos vivos de las escuelas de educación inicial del área, en coordinación con la Dirección Regional de Educación Panamá Este y el Fondo Agropecuario.
- Promover la transferencia de tecnología a través de la reactivación de los proyectos de tilapia, porcino, lácteos, cárnico, cultivos, avícolas, y apícola.

Participación del IPT México- Panamá en los distintos eventos folclóricos y de otro tipo ejemplo:

- Olimpiadas Agropecuarias a nivel Nacional.
- Concurso de la Voz y el Canto Manuel F. Zárata.
- Competencia de Robótica.
- Concurso de Oratoria Cable & Wireless
- Talento.
- Escuelas de excelencia.

Trazar las metas y organizar la Sociedad de Graduandos, reactivar la participación de los de padres de familia para que poco a poco tomen conciencia de que son parte importante de la Comunidad Educativa del IPT México- Panamá.

2.3.4 Aspectos Educativos

El Instituto Profesional y Técnico México- Panamá depende, administrativamente, de la Dirección Regional de Educación Panamá Este junto a los Centros de Educación Inicial y los Colegios Venancio FENOSA Pascual (media) y C.E.B.G. de Torti, José del Carmen Echevers, Santa Isabel y Clímaco Delgado.

Asimismo, establece relaciones directas con la Extensión Universitaria de Chepo, el Instituto de Investigaciones Agropecuarias (IDIAP), Banco de Desarrollo Agropecuario (B.D.A.) Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA), Ministerio de Ambiente,

Universidad Tecnológica, Instituto Nacional de Formación Profesional (INADEH), la Iglesia y otras entidades que de una forma u otra amplían, complementan o aportan al proceso enseñanza y aprendizaje de los estudiantes del IPT México- Panamá.

Otras ofertas:

Seminarios de INADEH para estudiantes y docentes.

Seminarios o Cursos del IDIAP-MIDA

Universidad Tecnológica, entre otros para estudiantes y docentes.

2.3.5 Aspecto Económico

El IPT México- Panamá, como todos los Colegios de la República, esta subsidiado por la ley 13 del 28 de julio de 1987 que elimina el concepto de matrícula.

El monto total de las partidas cuatrimestrales por escuela depende de la matrícula real, es decir el número de estudiantes que asisten a la Institución.

La partida se desglosa en tres cuentas para efectos prácticos y de auditoría:

Fondo de Bienestar Estudiantil

Fondo de operaciones

Fondo de depósito a la orden, además por su característica de Colegio Agropecuario, obtiene el fondo agropecuario y que deben utilizarse para el desarrollo de los proyectos agropecuarios.

Cuadro N° 1 Matricula 2019 – Nivel De Premedia

GRUPO	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	VARONES	NIÑAS
7° A	31	17	14
7° B	31	19	12
7 °C	30	17	13
7 ° D	29	19	10
7°E	32	20	12
8° A	30	7	23
8° B	30	12	18
8 ° C	27	20	7
8° D	23	13	10
8 ° E	24	15	9
9° A	32	17	15
9° B	32	14	18
9 ° C	32	16	16
9 ° D	32	19	13
TOTAL	415	225	190

Fuente: IPT México- Panamá.

2.4 Definición de Términos Básicos

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Clima Laboral: conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados

Motivación: Impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas

Salario: Monto de dinero que recibe una persona por el trabajo que realiza.

Funciones: Conjunto de actividades que debe realizar una persona en relación a su cargo.

2.4 Cuadro N° 2 Operacionalización de las variables

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Describir los niveles de estructura organizacional del Colegio IPT México-Panamá	Niveles de estructura organizacional	Estructura social formal, racionalmente organizada, implica normas de actividad definidas con claridad. Merton (2002).	Se refiere a los niveles directivos, administrativos y docentes que actualmente existen en el IPT México-Panamá.
Caracterizar los cargos y funciones de cada uno de los colaboradores del Colegio IPT México-Panamá de la ciudad de Panamá.	Cargos y funciones de cada uno de los colaboradores del Colegio IPT México-Panamá	Unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Chiavenato. (2000)	Comprende las diferentes actividades y tareas que realiza cada nivel estructural en el IPT México-Panamá.
Indagar acerca del nivel de	Nivel de satisfacción	Satisfacción es un concepto	Es la opinión que tiene los

<p>satisfacción que tiene los colaboradores del Colegio IPT México-Panamá con respecto a su salario, cargo, funciones y horario.</p>	<p>que tiene los colaboradores del Colegio IPT México - Panamá</p>	<p>psicológico, que en un sentido básico implica el sentimiento de bienestar y placer por obtener lo que se desea y espera de un producto o servicio. Sancho (1998).</p>	<p>colaboradores del IPT México-Panamá acerca de las condiciones de trabajo</p>
<p>Analizar los canales de comunicación que existen en el Colegio IPT México-Panamá de la ciudad de Panamá.</p>	<p>Canales de comunicación que existen en el Colegio IPT México-Panamá</p>	<p>Proceso dinámico que fundamenta la existencia, progreso y cambio de individuos u organizaciones. Por lo tanto, es la función indispensable de las personas y organizaciones relacionando sus procesos consigo mismo y con otros. Miller (1968)</p>	<p>Consiste en los métodos, medios y recursos que emplean los gerentes y directivos de cada área del IPT México-Panamá para enviar mensajes e información a sus colaboradores y viceversa.</p>

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III.
MARCO METODOLÒGICO

Capítulo III.

Marco Metodológico

La presente investigación se ha enmarcado en un enfoque de tipo analítico descriptivo, considerándose la naturaleza del objeto de estudio, referido al clima laboral del Colegio IPT México- Panamá.

Para comprender la situación se considera necesario abordar datos de tipo cuantitativo, de manera que se pueda tener una visión más amplia para el análisis de las variables, dimensiones e indicadores que lo conforman.

Al respecto, (Tamaño,1999)menciona que “la metodología cuantitativa consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis sugeridas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio”.

En este sentido, se ha considerado la necesidad del enfoque cuantitativo, teniendo en cuenta que los datos recolectados mediante encuesta a los colaboradores del Colegio IPT México- Panamá, serán expresados mediante la frecuencia de respuestas y sus respectivos gráficos para permitir analizar los indicadores del clima laboral de la institución.

La encuesta diseñada, incluye las siguientes dimensiones e indicadores, que permiten responder a los objetivos específicos planteados:

- Correspondencia de las tareas con el perfil del puesto
- Competencias del colaborador de acuerdo al cargo que ocupa
- Asignaciones diarias que cumplen los colaboradores
- Dotación de recursos por parte de la institución para realizar las labores
- Conocimiento de los procesos por parte de los colaboradores
- Satisfacción con el salario devengado
- Tiempo de descanso durante jornada laboral
- Conocimiento de la misión y visión de la institución

- Capacitaciones recibidas
- Percepción del clima laboral como productivo
- Canales de comunicación

3.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con su naturaleza, la investigación se enmarca en un tipo de estudio descriptivo y de campo.

Por medio de este tipo de investigación se busca caracterizar el clima laboral del Colegio IPT México- Panamá, desde la recolección de información por parte de los colaboradores que en ella laboran.

Con respecto, al tipo de investigación de campo, según lo señalado por (Arias, 2004) “es aquella en la que los datos se recolectan o provienen directamente de los sujetos investigados o de la realidad en la que ocurren los hechos (datos primarios).”

Para este estudio, se realizarán visitas al Colegio IPT México- Panamá, donde se encuentra ubicado el objeto de estudio y las unidades de análisis, que serán abordadas mediante el instrumento de recolección de datos (encuesta).

Estas visitas permitirán la interacción de la investigadora con los miembros de la comunidad educativa, además de la observación de sus prácticas laborales y la dinámica del Colegio como institución, aportando una visión más amplia para la comprensión del fenómeno en estudio, en este caso, el clima laboral.

En esta investigación de campo también se emplean datos secundarios, los cuales pueden provenir de distintas fuentes bibliográficas. En este caso, los datos se obtienen a través de estadísticas, informes, textos e investigaciones previas relacionadas con el tema.

3.2 Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño, es no experimental, ya que no se modifican ni manipulan variables; es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

Al respecto (Hernández, 2010) menciona “la investigación con diseño no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y en la que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

3.3 Paradigma del estudio

3.4 Población

Según Tamayo (1999), la población es “la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”.

Para este caso, la población está conformada por el total de los colaboradores del Colegio IPT México- Panamá, que se cuantifican en 84 sujetos, pertenecientes a las siguientes categorías: docentes, directivos, administrativos y servicios generales, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro N° 3 Estratos de la Población

Categoría	Cantidad
Docentes	66
Directivos	1
Administrativos	5
Servicios generales	12
Total	84

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Muestra

La muestra tal como señala (Hernández, 2010), es “... una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado”.

Para este caso se ha realizado un muestreo no probabilístico, de tipo estratificado, donde se ha considerado dividir el personal del Colegio IPT México- Panamá, tal como sigue:

Directivos: 1¹

Docentes: 24

Administrativos: 3

Servicios generales: 3

Muestra = 30 Sujetos

¹ El directivo se ha excluido de la muestra porque no proporcionó consentimiento para participar de la investigación. Por lo tanto la muestra del estudio es de 30 sujetos.

Cuadro N° 4. Estratificación de la muestra.

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Docentes	24	38%
Directivos	0	-
Administrativos	3	60%
Servicios generales	3	25%
Total	30	121%

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera la selección de los sujetos que conformaran la muestra será de tipo intencional, de acuerdo a la disposición de tiempo que tengan para acceder a contestar el instrumento de recolección de datos.

3.6 Técnicas e Instrumentos

En atención al tipo y diseño de la investigación, se aplicará un (1) instrumento, que será una encuesta.

Se ha escogido este instrumento pues permite la recolección de datos de manera sistemática, además que es anónima para que los informantes no se sientan cohibidos de contestar con sinceridad a las preguntas.

La encuesta tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores del Colegio IPT México- Panamá, acerca de las relaciones laborales y el clima que se vive en la institución.

Está conformado por once (11) ítems o preguntas que responden a cada una de las variables, dimensiones e indicadores del clima laboral, como objeto de estudio.

El tipo de preguntas, comprende el tipo dicotómico, preguntas abiertas y con escala de Likert.

En cuanto a las preguntas tónicas (si/no) son cinco (5) las preguntas de este tipo, y buscan medir de manera precisa la opinión del personal en aspectos como la satisfacción con el salario devengado, el conocimiento de procesos, misión y visión de la institución, es decir, situaciones donde la opinión debe ser absoluta hacia la afirmación o negación de lo que se indaga.

Por otra parte, cinco (5) preguntas tienen escala de Likert como opción de respuesta. En este sentido, se han empleado para indagar acerca de la opinión del personal del colegio, acerca de la frecuencia o recurrencia en que se dan las situaciones relacionadas a al cumplimiento de sus tareas, la dotación de recursos para sus labores y las capacitaciones que recibe entre otras, de manera que son aspectos que se corresponde con este tipo de respuesta para comprender la realidad acerca de las mismas.

Una (1) pregunta es de tipo abierta. Para este caso se ha empleado este tipo de pregunta, para indagar acerca de los canales de comunicación existentes en el colegio, de manera que los informantes puedan expresar libremente las diferentes formas que consideran son empleadas para este fin.

3.7 Procedimientos

El procedimiento de la investigación ha sido el siguiente:

Primera fase: Delimitación del problema objeto de estudio.

Segunda Fase: Revisión documental de fundamentos teóricos del tema.

Tercera fase: Recolección de datos en campo.

Cuarta fase. Análisis de resultados y elaboración de conclusiones.

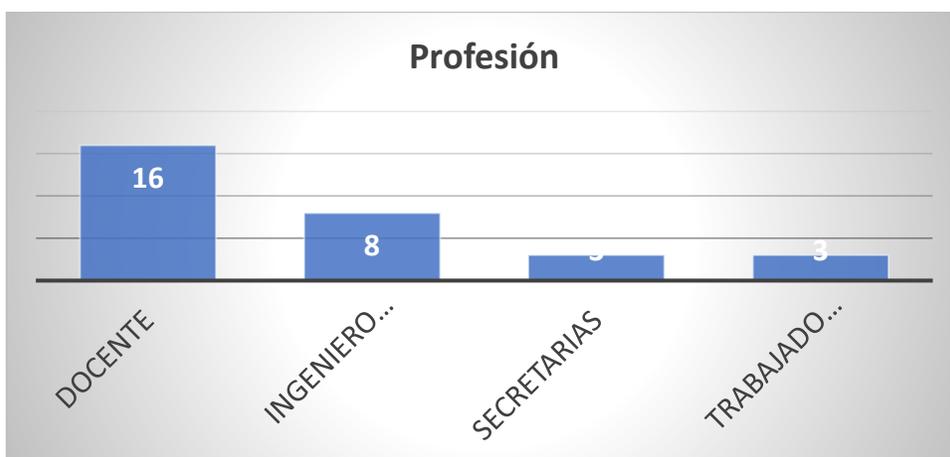
3.8 Análisis de los datos e Información

Cuadro N° 5 Profesión

Respuesta	F (a)	F (r)
Docente	16	53
Ingeniero agrónomo/agropecuaria	8	27
Secretarias	3	10
Trabajadora Manual	3	10
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 1 Profesión



Fuente: Cuadro N° 4.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México- Panamá, en lo referente a su profesión se obtiene que, 53% de los colaboradores son docentes de diferentes asignaturas, 27% son ingenieros agrónomos y agropecuarios, 10% son secretarias y 10% trabajadores manuales.

Los resultados evidencian que los docentes son un estrato muy significativo del personal del colegio porque representan más de la mitad de esta. De acuerdo con la observación realizada en el campo durante la aplicación de la encuesta los docentes pudieron verse en gran parte de las instalaciones (salones de clases, pasillos, dirección, cafetería), reunidos en grupos.

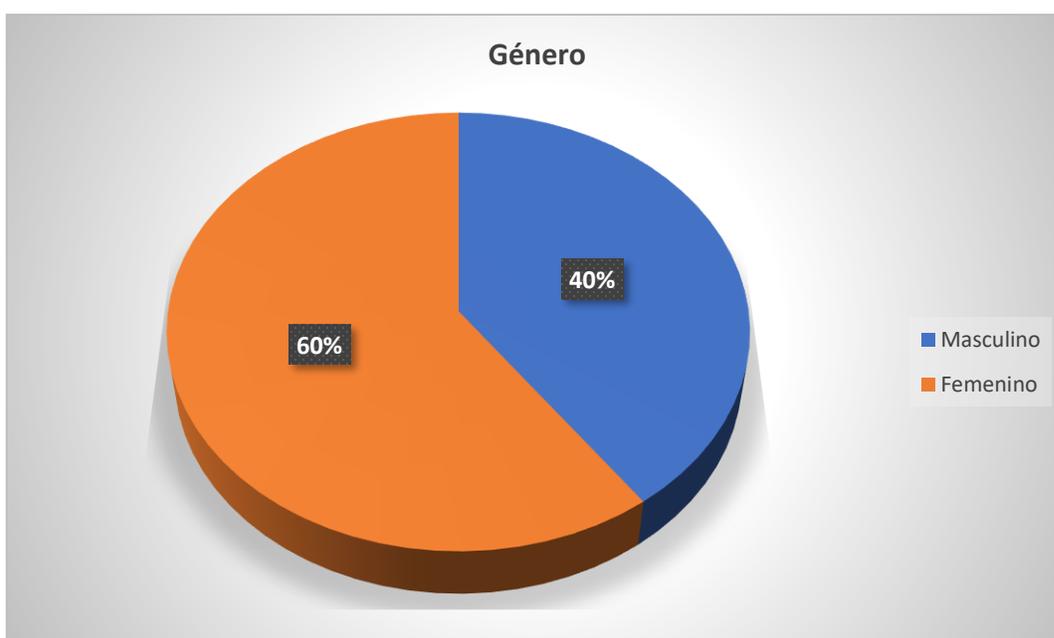
Según la entrevista realizada a algunos de ellos, informaron que generalmente comparten inquietudes y descontentos por alguna situación y que lo hacen porque sienten apoyo y comprensión de otro compañero, pudiendo observar que casi todos comparten las mismas insatisfacciones dentro del colegio.

Un aspecto importante a resaltar es que existe un porcentaje importante de docentes que pertenecen a otras áreas de formación, especialmente al sector de la ingeniería agronómica, lo que puede incidir en sus competencias para realizar actividades inherentes a su cargo, como por ejemplo la planificación y secuencia didáctica de contenidos, lo que a su vez puede ocasionar llamados de atención de sus superiores, factor que incide en el clima laboral.

Cuadro N° 6 Género

Respuesta	F (a)	F (r)
Masculino	12	40
Femenino	18	60
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 2

Fuente: Cuadro N° 5.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México - Panamá, en lo referente a su género, se obtiene que 40% son masculinos y 60% de los colaboradores son del sexo femenino.

Cuadro N° 7 Años de experiencia

Respuesta	F (a)	F (r)
1 a 5 años	3	10
6 a 10 años	11	37
11 a 15 años	7	23
16 a 20 años	6	20
Más de 20 años	3	10
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México Panamá

Gráfica N° 3

Fuente: Cuadro N° 6.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México - Panamá, en lo referente a sus años de experiencia se obtiene lo siguiente:

10% del personal tiene de 1 a 5 años de experiencia.

37% del personal tiene de 6 a 10 años de experiencia.

23% tiene de 11 a 15 años de experiencia.

20% tiene de 16 a 20 años de experiencia

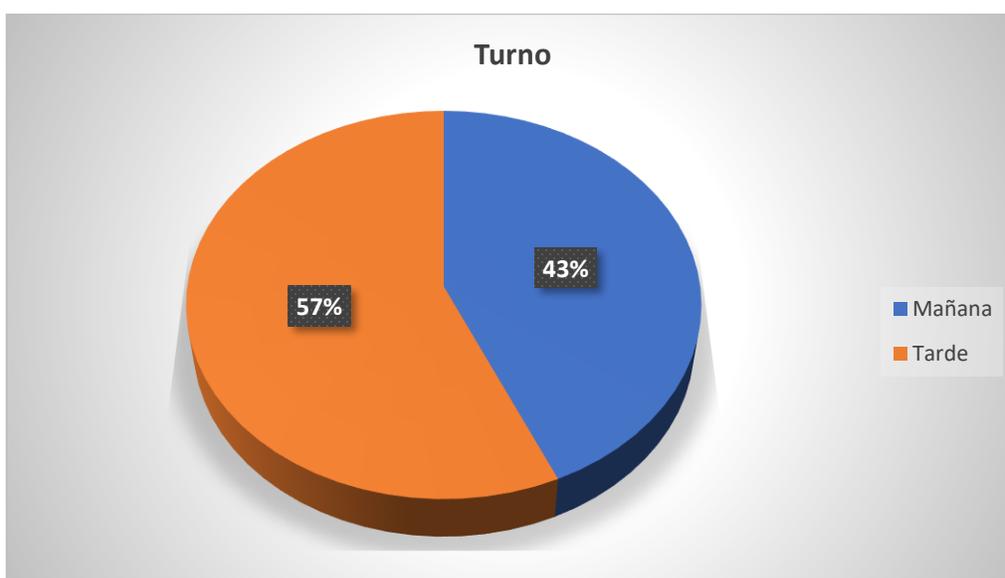
10% más de 20 años de experiencia.

Siendo así, el IPT México- Panamá, cuenta con un personal con bastante experiencia, lo que facilita por un lado el empoderamiento de las actividades y tareas que realiza pues tienen el conocimiento empírico y manejo del contexto educativo, sin embargo, también se debe considerar que en muchas ocasiones los colaboradores con mayor antigüedad en sus trabajos, tienden a poner cierta resistencia frente a los cambios que se quieran implementar en los procesos de la institución. Por lo general, el personal con mucha antigüedad tiende a sentirse con derecho a seguir haciendo sus labores como siempre lo han realizado, lo que podría generar el desobedecimiento de órdenes de sus superiores y generación de conflictos.

Cuadro N° 8 Turno

Respuesta	F (a)	F (r)
Mañana	13	43
Tarde	17	57
Total	30	100

Gráfica N° 4



Fuente: Cuadro N° 7.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México- Panamá, en lo referente al turno de trabajo se obtiene que, 43% trabaja en la mañana y el 57% restante en la tarde, de manera que existe una mayor carga de personal en una jornada, esto puede obedecer a la distribución académica del colegio, es decir, la cantidad de estudiantes que se encuentran en el colegio en cada uno de los turnos.

Mediante

entrevistas a los docentes que laboran en el turno de la tarde, se pudo conocer que gran partes de ellos trabajan como docentes en otras instituciones particulares en el turno de la mañana y salen con afán para cumplir con el turno vespertino, algunas veces llegan tarde y reciben amonestaciones por parte del personal. Mencionan que se siente con sobrecarga de trabajo, sin embargo lo hacen por razones económicas, pues con el salario que devengan en el colegio no logran cubrir las necesidades básicas.

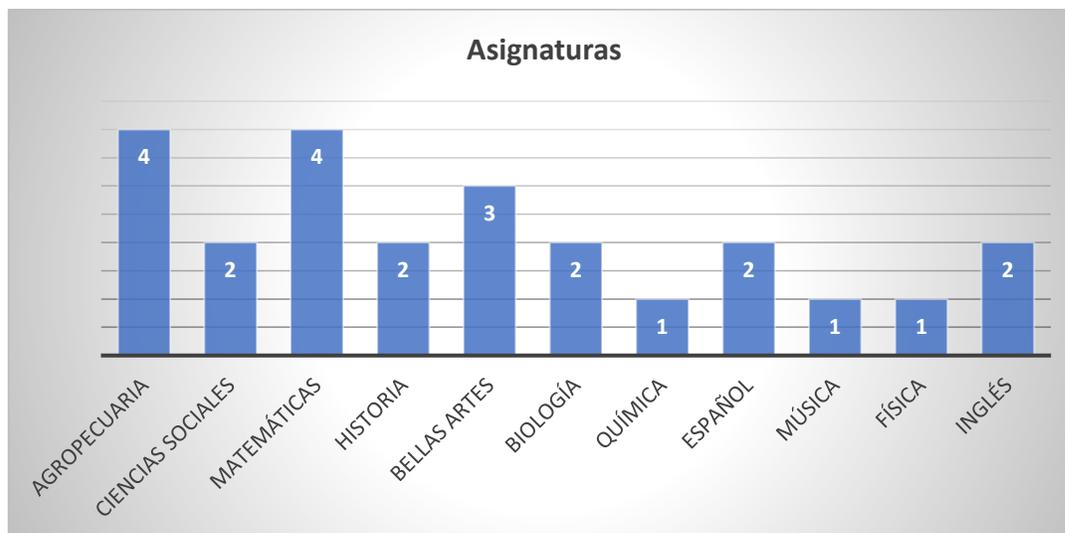
La sobre carga laboral es un factor de riesgo ocupacional, que ocasiona enfermedades físicas y emocionales en las personas, como estrés, irritación, ansiedad, hipertensión arterial. Las personas sobrecargadas de trabajo comienzan a tener problema de interrelación social y pueden contestar de manera agresiva a los demás o a reusarse a realizar alguna tarea solicitada.

Cuadro N° 9 Asignaturas

Respuesta	F (a)	F (r)
Agropecuaria	4	17
Ciencias sociales	2	8
Matemáticas	4	17
Historia	2	8
Bellas artes	3	13
Biología	2	8
Química	1	4
Español	2	8
Música	1	4
Física	1	4
Inglés	2	8
Total	24	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 5



Fuente: Cuadro N° 8.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por los 24 docentes de la muestra tomada del IPT México- Panamá, en lo referente a las asignaturas que dictan, se obtiene que, 17% son de matemáticas y agropecuaria, 13% de bellas artes, 8% de biología, 8% ciencias sociales, 8% de historia, 8% de español y 8% de inglés. Igualmente se encuentran que 4% de los docentes dictan la asignatura de física y el 4% restante música.

Por lo tanto, existe una diversidad en cuanto a las áreas del conocimiento por parte de los docentes, lo que a su vez determina también las horas de clases que dictan, es decir, la carga laboral varía en cada uno de ellos, lo cual, a su vez, incide en el salario que devengan y el tiempo diario que están en el colegio.

Esta situación de manejar a la mayor parte del personal con diferentes cargas y status laborales hace más compleja su administración, pues no todos tiene las mismas condiciones de acuerdo a la Ley 47 Orgánica de Educación, es decir, sus deberes y derechos son diferentes, por lo tanto, a la hora que la dirección requiera hacer algún

tipo de asignación debe ver cada caso particular del docente, de manera que se encuentra en correspondencia con las funciones inherentes a su cargo.

Muchas veces entre los docentes, no se conocen las condiciones laborales de los compañeros, lo que puede generar malentendidos por considerar algunas situaciones de asignaciones como injustas.

Cuadro N° 10 ¿Las tareas realizadas se ajustan al perfil del puesto?

Respuesta	F (a)	F (r)
SI	28	93
No	2	7
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 6



Fuente: Cuadro N° 9.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si las tareas realizadas se ajustan al perfil del puesto, se obtiene que, 93% de los colaboradores contestaron que sí, mientras el 7% restante menciona que no es así. De esta manera la gran mayoría de los colaboradores evidencian que en el colegio existe una distribución lógica de las funciones de cada colaborador de acuerdo a su cargo, De un buen clima laboral, siempre y cuando el colaborador que ocupa un cargo posea el perfil profesional

adecuado, de manera que posea las competencias necesarias para instrumentalizar las acciones inherente del mismo.

Sin embargo, se ha evidenciado en el ítem 1, que la mitad de los docentes del colegio IPT México- Panamá no son profesionales en el área educativa por lo tanto el cumplimiento de algunas de las funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupan estarían limitadas.

Cuadro N° 11 ¿Las competencias requeridas por el colegio son acordes a las funciones realizadas?

Respuesta	F (a)	F (r)
SI	27	90
No	3	10
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 7



Fuente: Cuadro N° 10.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México- Panamá, en lo referente a si Las competencias requeridas por el colegio son acordes a las funciones realizadas se obtiene que el 90% de los colaboradores menciona que sí, mientras el 10% restante respondió que no es así. Por lo tanto, se considera, que existe un perfil de cargos de acuerdo a la estructura organizacional que responde a las funciones que debe realizar cada uno de los colaboradores que lo ejercen con base a las competencias que posee.

Cuadro N° 12 ¿Las asignaciones diarias se pueden cumplir en la jornada de trabajo?

Respuesta	F (a)	F (r)
Siempre	4	13
Casi siempre	19	64
Casi nunca	7	23
Nunca	0	-
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 8



Fuente: Cuadro N° 11.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México- Panamá, en lo referente a si las asignaciones diarias se pueden cumplir en la jornada de trabajo, se obtiene que, 13% responde siempre, 64% que casi siempre y, el 23% restante responde que casi nunca.

Los colaboradores docentes mencionaron en la entrevista que sus labores diarias son desarrollar las clases teóricas y prácticas según la planificación, sin embargo, realizan en sus hogares la evaluación de exámenes y tareas de los estudiantes, porque en el colegio no les alcanza el tiempo, algunas de sus expresiones fueron:

“Si uno se pone a corregir aquí, no da clases”.

“uno siempre termina llevándose trabajo para la casa así no quiera”

Estas situaciones afectan el clima laboral pues realmente las actividades y tareas deben realizarse dentro de las jornadas reglamentarias, de no ser así, hay una sobrecarga de trabajo y una violación al código de Trabajo de Panamá ya que no hay pago de horas extras a estos docentes.

Por otra parte queda claro que el estatuto de los docentes reconoce o asocia sus funciones exclusivamente al desarrollo de clases sin considerar otras de ámbito administrativo (como la planificación), lo que limita su visión acerca de sus responsabilidades laborales y la distribución eficiente del tiempo para cumplirlas.

Cuadro N° 13 ¿El colegio facilita los recursos necesarios realizar mis actividades?

Respuesta	F (a)	F (r)
Siempre	4	13
Casi siempre	4	13
Casi nunca	9	32
Nunca	13	42
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 9



Fuente: Cuadro N° 12.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México- Panamá, en lo referente a si el colegio les facilita los recursos necesarios realizar sus actividades, se obtiene que, 13% responde que siempre, 13% que casi siempre, 32% que casi nunca

lo hacen y el 42% restante respondió que nunca recibe los materiales que requiere para sus tareas.

En este sentido, es conocido que para obtener un buen desempeño de los colaboradores, se debe garantizar los recursos necesarios para sus actividades y tareas, de no ser así, se propicia la insatisfacción de los colaboradores y además tiene una baja productividad en la institución.

Los docentes durante la entrevista mencionaron que siempre deben comprar algo con su dinero para poder desarrollar sus clases o actividades dentro del colegio. Manifiestan que la responsabilidad no es de la directora sino del Meduca. Consideran esta situación como una desconsideración por parte del ministerio y, justifican que lo hacen por ayudar al aprendizaje de los estudiantes pues la mayoría de estos materiales son didácticos.

Cuadro N° 14 ¿Conozco los procesos de todas mis tareas asignadas?

Respuesta	F (a)	F (r)
Si	28	93
No	2	7
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 10



Fuente: Cuadro N° 13.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a su conocimiento de los procesos asociados a las tareas que le son asignadas se obtiene que, solo el 93% de los colaboradores respondieron que, si las conocen, mientras el 7% que es la gran mayoría de ellos respondió que no.

Cuando las instituciones no socializan a sus colaboradores acerca de los procesos en los cuales se enmarcan sus actividades y tareas se corre el riesgo de que no se realicen de la manera adecuada, además es importante tener en cuenta que la administración por procesos busca minimizar los tiempos y los errores en las rutas hacia el logro de los objetivos de la institución, de manera que su desconocimiento por parte de los colaboradores conlleva a una desvinculación de estos con la misión y visión institucional, aspectos totalmente contraproducentes para el buen clima laboral.

Cuadro N° 15 ¿El salario devengado está de acuerdo con las funciones realizadas y a la jornada laboral?

Respuesta	F (a)	F (r)
Si	15	50
No	15	50
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 11



Fuente: Cuadro N° 14.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si el salario devengado está de acuerdo con las funciones realizadas y a la jornada laboral, se obtiene que 50% respondió que sí, mientras el 50% restante que no. Claramente, existe la mitad del personal, con insatisfacción con respecto a su salario, lo cual incide directamente en su satisfacción laboral y por ende en el clima laboral.

El personal administrativo comentó en la entrevista que realmente su trabajo es mucho para lo que le pagan, los docentes por su parte mencionaron que no les alcanza el sueldo para cubrir sus necesidades, es decir, a nivel general están desmotivados en lo referente al factor económico.

Cuadro N° 16 ¿En mi jornada laboral tengo tiempo entre actividades para tomar un descanso?

Respuesta	F (a)	F (r)
Siempre	6	20
Casi siempre	12	40
Casi nunca	11	37
Nunca	1	3
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 12



Fuente: Cuadro N° 15.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si su jornada laboral tiene tiempo entre actividades para tomar un descanso, se obtiene que, 20% respondieron que siempre es así, 40% que casi siempre, 37% que casi nunca y el 3% restante contesta que nunca tiene este tiempo.

Los resultados en este aspecto son favorables para el buen clima laboral, porque promueven la salud física y emocional de las personas, de hecho la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda las pausas activas en las jornadas laborales como medida preventiva de algunas enfermedades como lesiones musculoesqueléticas y el estrés en los trabajadores. Además estos espacios promueven la interrelación entre colaboradores.

Cuadro N° 17 ¿Conoce las normas, visión y misión de su empresa?

Respuesta	F (a)	F (r)
Si	21	70
No	9	30
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 13



Fuente: Cuadro N° 16.

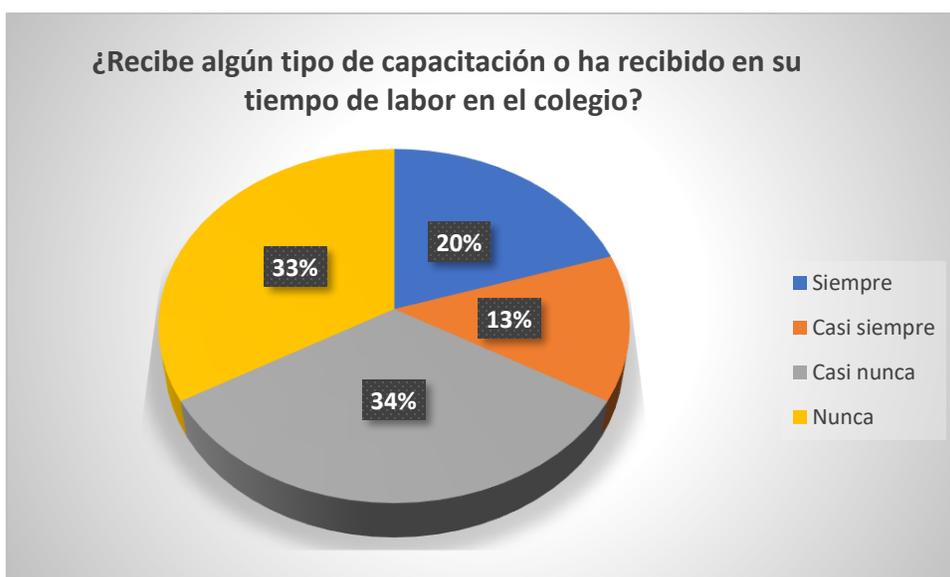
Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si conoce las normas, visión y misión de su empresa, se obtiene que, 70% respondieron que, si las conocen, mientras el 30% respondió que no.

Cuadro N° 18 ¿Recibe algún tipo de capacitación o ha recibido en su tiempo de labor en el colegio?

Respuesta	F (a)	F (r)
Siempre	6	20
Casi siempre	4	13
Casi nunca	10	34
Nunca	10	33
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 14



Fuente: Cuadro N° 17.

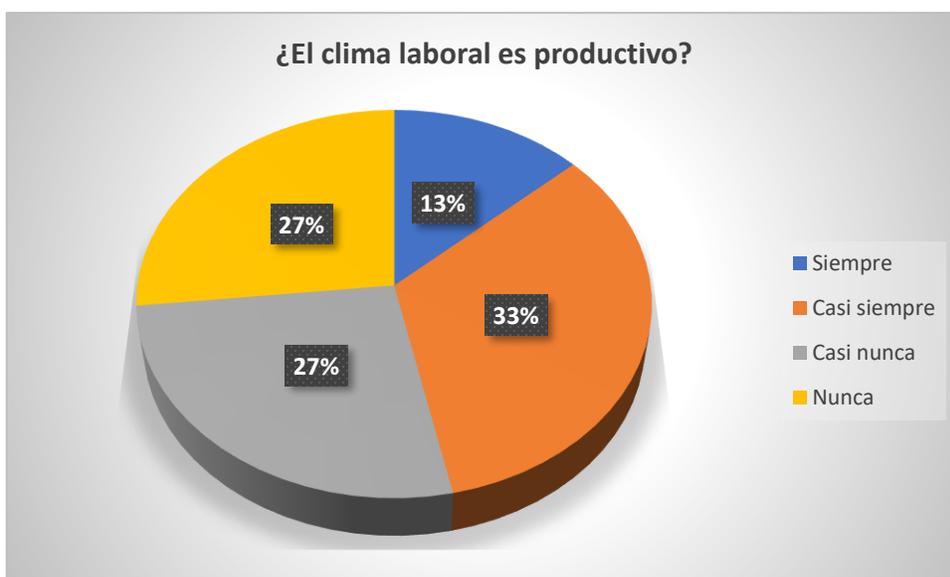
Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si recibe algún tipo de capacitación o ha recibido en su tiempo de labor en el colegio, se obtiene que, 20% respondió que siempre las recibe, 13% que casi siempre, 34% que casi nunca y el 33% restante respondió que nunca ha recibido capacitaciones.

Cuadro N° 19 ¿El clima laboral es productivo?

Respuesta	F (a)	F (r)
Siempre	4	13
Casi siempre	10	33
Casi nunca	8	27
Nunca	8	27
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 15



Fuente: Cuadro N° 18.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a si el clima laboral es productivo, se obtiene que, 13% responde que siempre, 35% que casi siempre, 26% casi nunca y el 26% restante respondió que nunca.

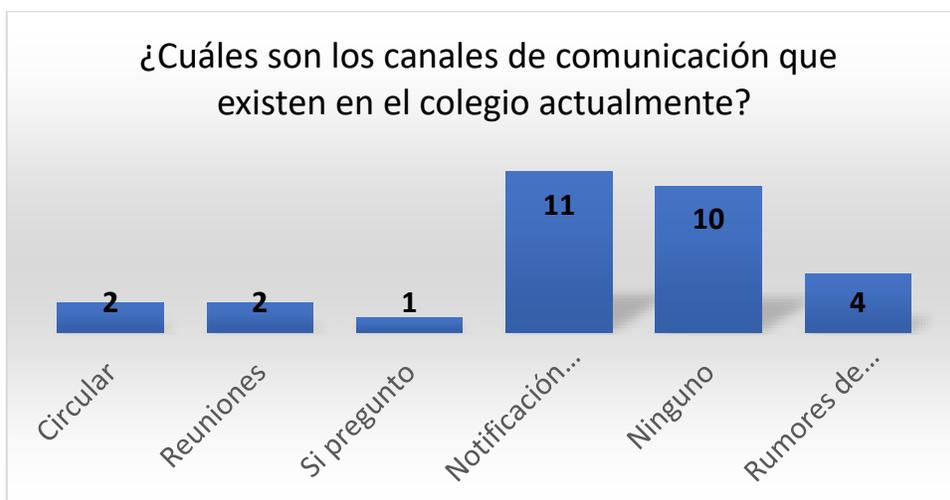
Siendo así, más del 50% de las respuestas se ubican en las categorías casi nunca y nunca, por lo tanto, no existe una buena percepción en cuanto a la existencia de un buen clima laboral que propicie la productividad en el colegio.

Cuadro N° 20 ¿Cuáles son los canales de comunicación que existen en el colegio actualmente?

Respuesta	F (a)	F (r)
Circular	2	7
Reuniones	2	7
Si pregunto	1	3
Notificación oral directora	11	37
Ninguno	10	33
Rumores de pasillo	4	13
Total	30	100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores del IPT México- Panamá.

Gráfica N° 16



Fuente: Cuadro N° 19.

Análisis: Con base en las respuestas otorgadas por el personal del IPT México-Panamá, en lo referente a los canales de comunicación que existen en el colegio actualmente, los resultados arrojan que existen colaboradores que si utilizan el canal formal para hacer las comunicaciones (7% circulares,7% reuniones), el 3% respondió que el canal es si preguntan ellos mismos, 37% menciona que el canal de comunicación es oral por medio de la directora, otro 33% respondió que no existen canales de comunicación y el 13% restante menciona que la comunicación está representada por los rumores de pasillo.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación realizada en el IPT México- Panamá, en relación al clima laboral de esa institución se llega a las siguientes conclusiones:

- La mayoría del personal pertenece al área docente, por lo tanto, son estos profesionales quienes tiene gran influencia en cuanto a las relaciones laborales dentro del colegio como institución. Sus cargos y funciones varían de acuerdo al tipo de contrato que poseen por el Meduca.
- Se evidencia limitaciones en cuanto a los canales de comunicación y una percepción de la mayoría de los colaboradores en cuanto a la objetividad de los mismos. Lo que hace evidente un mal clima laboral.
- El personal directivo, quien tiene la responsabilidad de gerenciar el centro de acuerdo con sus funciones, está representado por una sola persona en el IPT México- Panamá, que es su directora, lo que genera una carga laboral grande y no es viable para la gestión del personal, pues sus labores además de lo administrativo implican el ámbito académico.
- En cuanto a los cargos y las funciones que se realizan en cada uno de ellos, se encuentran claramente establecidos y socializados al personal.
- Más de la mitad del personal percibe un clima laboral poco productivo.
- Más del 60% del personal casi nunca o nunca ha recibido capacitaciones por parte del colegio.
- No todos los colaboradores conocen la misión y visión del colegio, lo que limita que sus esfuerzos laborales se oriente a la consecución de estas declaraciones.
- Los resultados de esta parte dejan ver claramente El 52% de los colaboradores no están satisfechos con el salario que devengan pues consideran que no es acorde al trabajo que realizan. Por lo tanto, hay insatisfacción de parte de estos colaboradores lo que incide en el clima laboral de manera negativa.
- El 94% de los colaboradores no conocen los procesos dentro de los cuales se ubican sus actividades, limitándose así una perspectiva global de su trabajo y

la importancia que tiene dentro del colegio, esto es un factor que desvaloriza al colaborador y se pierde la oportunidad de optimizar los esfuerzos que realiza en pro de los objetivos del colegio.

- La mayoría del personal del colegio tiene experiencia en su trabajo, lo que puede generar resistencia para los cambios, sin embargo, puede ser vista también como una oportunidad para el buen desempeño de sus funciones desde la motivación que se realice a estos colaboradores.
- Más del 70% de los colaboradores, mencionan que el colegio no les brinda los recursos necesarios para la realización de sus tareas, lo que cual es un elemento indispensable para la productividad y el clima laboral.

Recomendaciones

En atención a las conclusiones de la investigación se recomienda:

- Establecer canales de comunicación formales y socializarlos a todo el personal, ejemplo de ellos pueden ser las notificaciones escritas y reuniones.
- Solicitar otro personal directivo de manera que se pueda optimizar la gestión administrativa y académica del centro con mayor facilidad.
- Implementar programas de capacitación al personal de manera permanente durante todo el año escolar, donde se incluya además de la actualización disciplinar, el desarrollo humano, la motivación y las relaciones interpersonales como ejes transversales.
- Desde la dirección, se recomienda realizar un diagnóstico situacional acerca de los cargos y su relación con los salarios devengados por el personal.
- Realizar una campaña de sensibilización de los valores, misión y visión del colegio a todo el personal y la comunidad educativa en general.
- Socializar los procesos administrativos y académicos con todos los colaboradores.
- Realizar una campaña de dotación de recursos para cada una de las áreas y colaboradores del colegio, dentro de las posibilidades actuales, y planificar entre todos los miembros de la comunidad educativa una estrategia para obtener aquellos recursos necesarios para el desarrollo de las actividades académico administrativa que faciliten el buen funcionamiento del colegio.

Bibliografía

- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Barone, Sabina, 2009. Las Estructuras Organizacionales. P, Santo Domingo: Corripio.
- Chiavenato, Idalberto, 2008. Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Gilli, José Juan, 2017. Claves de la estructura organizativa. Buenos aires: Granica.
- Nosnik, A. (1995). Curso de Comunicación Organizacional: La planeación y gestión efectiva de sus procesos. México: Mimeo
- Tesis de Maestría. La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito. Víctor Germán Bastidas Espinosa. Quito- Ecuador. 2018

ANEXOS

Anexo 1 Encuesta a colaboradores



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

ENCUESTA DISEÑADA PARA DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO IPT MEXICO- PANAMA

APRECIADOS SEÑORES (as):

Buenos días (tardes): Se está realizando un estudio orientado a conocer el clima laboral de esa institución.

PROPÓSITO:

La presente encuesta se aplica como parte de la investigación titulada “Análisis del Clima Laboral del Colegio IPT México- Panamá.

INDICACIONES:

Lea cada una de las preguntas, revise las opciones y elija la alternativa que más lo (a) identifique. Favor encerrar la (s) opciones de su preferencia en cada pregunta.

Profesión del docente _____

Género: masculino _____ Femenino _____ Años de experiencia del
Docente _____ Años

Turno _____ Materia _____

1. ¿Las tareas realizadas se ajustan al perfil del puesto?

Sí _____ No _____

2. ¿Las competencias requeridas por el Colegio son acordes a las funciones realizadas?

Sí _____ No _____

3.- ¿Las asignaciones diarias se pueden cumplir en la jornada de trabajo?

Siempre _____ Casi siempre _____ Casi nunca _____ Nunca _____

4.- ¿El colegio facilita los recursos necesarios realizar mis actividades?

Siempre _____ Casi siempre _____ Casi nunca _____ Nunca _____

5.- ¿Conozco los procesos de todas mis tareas asignadas??

Sí _____ No _____

6.- ¿El salario devengado está de acuerdo con las funciones realizadas y a la jornada laboral?

Sí _____ No _____

7.- ¿En mi jornada laboral tengo tiempo entre actividades para tomar un descanso?

Siempre _____ Casi siempre _____ Casi nunca _____ Nunca _____

8.- ¿Conoce las normas, visión y misión de su empresa?

Sí _____ No _____

9.- ¿Recibe algún tipo de capacitación o ha recibido en su tiempo de labor en el colegio?

Siempre _____ Casi siempre _____ Casi nunca _____ Nunca _____

10. El clima laboral es productivo

Siempre_____ Casi siempre_____ Casi nunca_____ Nunca

11.- ¿Cuáles son los canales de comunicación que existen en el colegio actualmente?

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Formato de Organización Probable 2019.



**MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PANAMA ESTE
INSTITUTO PROFESIONAL Y TECNICO MEXICO PANAMA
ORGANIZACIÓN PROBABLE 2019**

DATOS GENERALES DEL COLEGIO

AREA CURRICULAR: PROFESIONAL Y TECNICA **PERIODO ESCOLAR:**
2020

PROVINCIA: PANAMA. **CATEGORIA:**
SEGUNDA

CORREGIMIENTO: CHEPO **COLEGIO:** I.P.T. MEXICO
- PANAMA

1-Edificio propio: si

DECRETO DE CREACIÓN: 367 de 30 julio 1993

2-Número de aulas: regulares 26

TERRENO: 2 Globos (1.) 27 Has +5332,40m

3- Número de pabellones: Edificio
12

(2.) 70 Has 18134-8943m

4- Laboratorios: Cantidad: 6

TITULOS: NO

Registrados: Si PLANO 84-34186-84-355

Especifique: Laboratorio de ciencias
integrales

Segregado Finca1720

Laboratorio de ciencias

naturales

Laboratorio de biología

Laboratorio de informática 1

Laboratorio de inglés

5- Talleres: 3 (Lácteo, Carne, Maquinaria)

6- Biblioteca: si

7. Gimnasio: no

8-Buses : si cantidad 2

9-Internado: si, pero están inhabilitados

Firma del Director del Plantel: _____

 Profa. Mireya de Mata
 Supervisor Regional de Zona

 REPUBLICA DE PANAMA
 MINISTERIO DE EDUCACION
 DIRECCION GENERAL DE EDUCACION
 ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN ACTUAL Y PROBABLE

AREA CURRICULAR: PROFESIONAL Y TECNICA

REGION CURRICULAR: PANAMA ESTE

AÑO ESCOLAR 2019				AÑO ESCOLAR 2020			
Nivel	Matricula	Nº de Grupos	Obs.	Nivel	Matricula	Nº de Grupos	
7º	166	5		7º	150	5	<u>P.M</u>
8º	124	5		8º	150	5	<u>P.M</u>
9º	108	4		9º	108	4	<u>P.M</u>
Sub total				Sub total			
	398				408		
10-A	25			10-A	25		
10-B	25			10-B	25		
10-C	25	4		10-C	25	4	
10-D	25			10-D	25		
10ª E	30			10ª E	30		

10°- F	30			10°- F	30		
10°-G	30	4		10°-G	30	4	
<u>10°H</u>	30			<u>10°H</u>	30		
	220				220		
11° A	18			11° A	20		
11° B	19			11° B	20		
11° C	22	4		11° C	20	4	
11° D	19			11° D	20		
11° E	31			11° E	30		
11° F	31	3		11° F	30	4	
11° G	31			11° G	30		
11° H	30			11° H	30		
	200				200		
12° A	19			12° A	25		
12° B	19	3		12° B	25	3	
12° C	20			12° C	25		
12°D	25			12° D	24		
12°E	24	<u>3</u>		12° E	23		
12°F	23			12° F	19	<u>4</u>	
				12° G	19		
					139		
	126						
TOTAL	919	30	737		969	34	

HORARIO DE CLASES

	Bachiller Agropecuario	Bachiller Ciencias	Pre media
07:00 a.m. 07:35 a.m.	1	1	1
07:35 a.m. 08:10 a.m.	2	2	2
08:10 a.m. 08:45 a.m.	3	3	3
08:45 a.m. 09:20 a.m.	4	4	4
09:20 a.m. 09:40 a.m.	RECREO	RECREO	RECREO
09:40 a.m. 10:15 a.m.	5	5	5
10:15 a.m. 10:50 a.m.	6	6	6
10:50 a.m. 11:25 a.m.	7	7	7
11:25 a.m. 11:55 p.m.	ALMUERZO	8	8
11:55 p.m. 12:30 p.m.	8		
12:30 p.m. 01:05 p.m.	9		1
01:05 p.m. 01:40 p.m.	10		2
01:40 p.m. 02:15 p.m.	11		3
02:15 p.m. 02:50 p.m.	12		4
02:50 p.m. 3:10 p.m.	13		RECREO
03:10 p.m. 03:45 p.m.			5
03:45 p.m. 04:20 p.m.			6
04:20 p.m. 04:55 p.m.			7
04:55 p.m. 05:30 p.m.			8

DIRECCIÓN NACIONAL DE CURRÍCULO Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA
BACHILLERATO EN CIENCIAS
PLAN DE ESTUDIO OFICIAL 2018

ÁREAS	ASIGNATURAS	CARGA HORARIA			TOTAL HORAS	
		GRADOS				
		10°	11°	12°		
HUMANÍSTICA	Español (Lenguaje y Comunicación)	5	5	5	15	
	Inglés (Lenguaje y Comunicación)	5	5	5	15	
	Geografía Física	2	-	-	2	
	Geografía de Panamá	-	2	-	2	
	Geografía Humana Económica y Política	-	-	2	2	
	Historia Moderna y Post-Moderna	2	-	-	2	
	Historia de Panamá	-	3	-	3	
	<i>Historia de las Relaciones entre Pmá y los EU de América</i>	-	-	3	3	
	Ética, Moral, Valores y Relaciones Humanas	2	-	-	2	
	Bellas Artes	-	2	-	2	
	Cívica	-	-	2	2	
	Lógica y Filosofía	-	-	2	2	
	Sub total	16	17	19	52	
	CIENTÍFICA	Matemática	5	5	5	15
		Educación Física y Salud Integral	2	2	-	4
Biología		4	5	4	13	
Química		4	5	5	14	
Física		4	5	5	14	
Sub total		19	22	19	60	
TECNOLÓGICA	Tecnología de la Información	5	-	-	5	
	Gestión Empresarial y Formulación de Proyectos	-	-	2	2	
	Sub-total	5	0	2	7	
TOTAL DE HORAS		40	39	40	119	
TOTAL DE ASIGNATURAS		11	10	11	32	



Plan de Estudio de Educación Pre media

Asignaturas	7°	8°	9°
Español	5	5	5
Matemática	5	5	5
Inglés	4	4	4
Ciencias Naturales	5	5	5
Geografía	2	2	2
Historia	2	2	2
Cívica	1	1	1
Religión, Moral y Valores	2	2	2
Educación Física	2	2	2
Expresión Artísticas (Música y Artística).	2	2	2
Tecnología	6	6	6
Sub Total de Créditos	38	38	38
Espacios Curriculares	2	2	2

Bachillerato Agropecuario Plan de Estudio

Áreas	Asignaturas	Grados			Total
		X	XI	XII	
Humanidades	Español (Lenguaje y Comunicación)	5	5	5	15
	Inglés (Lenguaje y Comunicación)	5	5	5	15
	Geografía de Panamá	2	----	----	2
	Historia de Panamá I	----	3	----	3
	Historia de las relaciones de Panamá con los Estados Unidos	----	----	3	3
	cívica	----	----	2	2
	ética	2	----		2
	Subtotal	14	13	15	42
	Científica	Matemática	5	5	5
Educación Física		2	2	----	4
Biología		4	4	4	12
Química		4	3	3	10
Física		4	3	2	9
Subtotal		19	17	14	49
Tecnológica	Tecnología Agro Informática I	4	----	----	4
	Tecnología Agro Informática II	----	2	----	2
	Formación Profesional Agropecuaria	4	----	----	4
	Ingeniería Agropecuaria I	3	----	----	3
	Ingeniería Agropecuaria II	----	3	----	3
	Ingeniería Agropecuaria III	----	----	3	3
	Tecnología de la Producción Agrícola I	3	----	----	3
	Tecnología de la Producción Agrícola II	----	3	----	3
	Tecnología de la Producción Agrícola III	----	----	4	4
	Tecnología de Producción Pecuaria I	3	----	----	3
	Tecnología de Producción Pecuaria II	----	3	----	3
	Tecnología de Producción Pecuaria III	----	----	4	4
	Tecnología Forestal y Ambiental I	----	3	----	3
	Tecnología Forestal y Ambiental II	----	----	4	4
	Administración en la Gestión Agropecuaria I	----	3	----	3
	Administración en la Gestión Agropecuaria II	----	----	4	4
	Investigación y Extensión Agropecuaria I	----	3	----	3
	Investigación y Extensión Agropecuaria II	----	----	3	3
	Procesamiento Agroindustrial I	----	3	----	3
	Procesamiento Agroindustrial II	----	----	3	3
	Práctica de Campo Supervisada I	10	----	----	12
	Práctica de Campo Supervisada II	----	7	----	10
	Práctica de Campo Supervisada III	----	----	6	9
Subtotal	27	30	31	93	
	total	60	60	60	183

Temporada de Verano								
Asignaturas	X	XI			XII			Total
		P	T	Sub Total	P	T	Sub Total	
Inteligencia Emocional	----	----	2	2	----	2	2	4
Equipo y Maquinaria Agrícola	----	9	3	12	9	3	12	24
Conservación de Suelo y Agua	----	9	3	12	8	3	11	23
Sanidad y Reproducción Animal	----	9	3	12	8	3	11	23
Sanidad Vegetal	----	8	3	11	7	3	10	21
Inglés Técnico	----	----	4	4	----	4	4	8
Subtotal	----	35	18	53	32	18	50	103
TOTAL DE HORAS	60	115			110			285
TOTAL DE ASIGNATURAS	14	23			21			58

Nota. Éste es el plan de estudio del Bachillerato Agropecuario que estaremos usando en ADMS 546, en el primer Semestre de 2015, para resolver los casos o simulaciones que les he presentado.

Tomado del Decreto Ejecutivo N° 1296, de 5 de diciembre de 2014, firmado por el Presidente de la República, Juan Carlos Varela Rodríguez, y la Ministra de Educación, Marcela Paredes de Vásquez. Se han hecho ajustes requeridos. El documento original muestra algunos datos inexactos. Preparado por Idelfonso Moreno, 13 de marzo de 2015.

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION GENERAL DE EDUCACION
ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

AREA CURRICULAR: PROFESIONAL Y TECNICA
REGION ESCOLAR: PANAMA ESTE
COLEGIO: I.P.T.MEXICO -PANAMÁ

Nº	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	Nº DE C.I.P.	Nº DE POSICIÓN	CARGO SEGÚN NOMBRAMIENTO	FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA
1.					
2.	Kaury valencia	8-384-918	94875	contadora	Contadora
3.	Edilma Mendoza	9-155-126	33833	secretaria	secretaria
4.	Bárbara Moreno	8-520-1169	31189	inspectora	inspectora
5.	Lorena González	8-250-2334	406	secretaria	inspectora
6.	Pablo Vega	8-359-785	75179	inspector	inspector
7.	Samuel De León	7-93-1723	69662	oficinista	T. Manual
8.	Diana Añino	2-94-491	4520	Asist. de biblioteca	T.Manual
9.	Erix Alvarado	8-325-705	1398	celador	Celador
10.	Heriberto Gaitán	6-37-894	75445	celador	T. manual
11.	Francisco Ríos	8-274-23	65959	celador	celador
12.	Esequiel González	9-183-397	37871	celador	celador
13.	Ramiro Domínguez	7-66-144	66470	albañil	Asist. de campo
14.	Salustiano Domínguez	9-125-836	66402	Inspector	Asist. de campo
15.	Francisca Gómez	6-53-1928	15536	T. Manual	T. Manual
16.	Tomasa de Barria	9-114-628	35532	cocinera	cocinera
17.	Nedelsi Sánchez	8-755-731	74882	T. Manual	Asist. de biblioteca

18.	Laura Moreno	8-504-84	20568	T. Manual	T. Manual



DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA PROFESIONAL Y TECNICA
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PANAMA ESTE
 CONSOLIDADO DE DOCENTES
 CENTRO EDUCATIVO: INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ

ASIGNATURA	CANTIDAD DE DOCENTES
Mecanografía y comercio	1
Biología	4
C. Naturales	2
Educ. Artística	1
Educación Especial	1
Español	7
Educación Física	2
Educación Musical	1
Bellas Artes	1
Familia Y Desarrollo Comunitario -	1
Fisca	3
Geografía	2
Historia	3
Ingeniería Agropecuaria Básica	3
Ingles	6
MATEMATICA	7
Orientación	1

Química	3
RELIGION	1
Tecnología De La Información	2
Tecnología De Producción Agrícola	3
Tecnología De Producción Pecuaria	3
Tecnología Forestal	1
Procesamiento Agroindustrial	1
Investigación Y Extensión Agropecuaria	1
Tecnología De Producción Agrícola	
Administración De La Gestión Agropecuaria	1
Apoyo en la dirección	
Práctica de Campo supervisada	4



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA PROFESIONAL Y TÉCNICA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PANAMA ESTE
CUADRO DE THFA
AÑO LECTIVO 2020

REGIÓN ESCOLAR. PANAMÁ ESTE CENTRO EDUCATIVO: INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ

Nº	NOMBRE DEL DOCENTE	CEDULA	Nº DE POSICIÓN	CATEDRA	CONDICIÓN	CARACTERÍSTICA			OBSERVACION
						T.C.	T.P.	JORNADA	
1.	Ayrinna James	8- 849-926	42189	Inglés Geografía de Panamá	T.H.F.A.	X		PM	
2.	Thais Tuñón	8-321-333	42126	Geografía Física Cívica	T.H.F.A.	X		PM	
3.	Carlos Saucedo	8- 212- 915	42087	Religión Ciencias Naturales	T.H.F.A.	X		PM	
4.	Massiel Silva	8-441-673	38766	Química	T.H.F.A.	X			
5.	Iván Sánchez	8-213-1211		Física	T.H.F.A.	X		PTE	
6.	Inanadili lopez	8-506-555	42073	orientación	T.H.F.A.	X		PM	

Profra. Mireya de Mata

Supervisora Regional de Educación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA PROFESIONAL Y TECNICA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PANAMA ESTE
CUADRO DE AUMENTOS
AÑO LECTIVO 2020

REGIÓN ESCOLAR. PANAMÁ ESTE CENTRO EDUCATIVO:

Nº	COLEGIO	CATEDRA	CONDICIÓN	CARACTERÍSTICA			OBSERVACIÓN
				T.C.	T.P.	JORNADA	
1.	INSTITUTO PROFESIONAL Y TECNICO MÉXICO PANAMÁ	ingles	aumento	x		P.M.	
2.	INSTITUTO PROFESIONAL Y TECNICO MÉXICO PANAMÁ	Cívica Ética, Moral, Valores y Relaciones Humanas Historia de Panamá	aumento	x		P.M.	

 Profa. Mireya de Mata
 Supervisora Regional de Educación

 Director Regional de Educación Panamá Este

Sello: _____

Sello: _____



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN MEDIA PROFESIONAL Y TÉCNICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PANAMÁ ESTE
CUADRO DE AUMENTOS
AÑO LECTIVO 2020

REGIÓN ESCOLAR. PANAMÁ ESTE CENTRO EDUCATIVO: INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ

Nº	COLEGIO	CATEDRA	CONDICIÓN	CARACTERÍSTICA			OBSERVACIÓN
				T.C.	T.P.	JORNADA	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Necesidades especiales	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Asistente de laboratorio	aumento	X		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Asistente de laboratorio	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Secretaria	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	cocinera	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	cocinera	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Sub director Administrativo	aumento	x		P.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Sub director técnico -docente	aumento	x		A.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Inspector	aumento	x		P.M.	
	INSTITUTO PROFESIONAL Y TÉCNICO MÉXICO PANAMÁ	Inspector	aumento	x		A.M.	

Profa. Mireya de Mata
Supervisora Regional de Educación

Director Regional de Educación Panamá Este_

Aplicando instrumento (Encuestas).



Solicitud de permiso al Colegio para realizar Investigación



Autorizada según Decreto Ejecutivo N° 1286 de 8 de diciembre de 2014

Panamá, 16 de octubre de 2019

Atención:
Profesora: Esmeralda Henríquez
IPT México-Panamá
Dirección Regional de Educación de Panamá Este

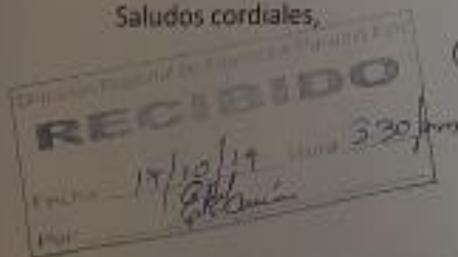
Por medio de la presente se hace constar que el (la) ciudadano (a) **Anna Karina Castillo González**, panameña, con cédula de identidad N° **2-723-77**, quien ingresó en fecha **31/08/2015**, es estudiante de la **Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**, de la Facultad de **Ciencias Administrativas Empresariales y de Negocios**, de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. Esta Licenciatura está debidamente aprobada por la Comisión Técnica de Fiscalización según resolución ETF-54-2015 24 de julio de 2015.

Actualmente la estudiante **Castillo González** está cursando la materia opción de titulación, requisito de grado para obtener el título de **Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**.

La estudiante ha demostrado gran interés en realizar su trabajo de investigación en las instalaciones de su Empresa, por lo que agradecemos toda la colaboración que pueda brindarle. Este tipo de experiencia representa un gran aporte al proceso de formación y actualización de nuestros estudiantes y esperamos que redunde también en beneficio para su empresa, quedamos a sus órdenes para cualquier información adicional que requiera en la siguiente dirección de correo secretaria.general@unicyt.net.

Sin otro particular que tratar, quedo a su disposición para cualquier información adicional que requiera.

Saludos cordiales,




Miroslaba Martínez
Secretaria General

Aprobación de permiso en el Colegio.

