UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión de la Educación

FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA 2015

José Santos Díaz Alarcón

María Noelia Orihuela Rojas

Asesor:

Alex Miguel Hernández Torres

Cajamarca – Perú

Enero – 2017

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Gestión de la Educación

FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA 2015

"Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Grado Académico de Magíster en Gestión de la Educación"

José Santos Díaz Alarcón

María Noelia Orihuela Rojas

Asesor:

Alex Miguel Hernández Torres

Cajamarca – Perú

Enero – 2017

COPYRIGHT © 2017 by

DÍAZ JOSÉ SANTOS

ORIHUELA MARÍA NOELIA

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

"FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ CAJAMARCA 2015"

Presidente: _____

Secretario: _____

Vocal: _____

Asesor: _____

A:

A nuestros queridos hijos José Andrés y Luciana por ser el motor de nuestros esfuerzos para superarnos cada día y comprender con paciencia nuestra ausencia.

AGRADECIMIENTO

A Dios por las bendiciones recibidas.

RESUMEN

En la presente investigación, nuestro propósito es encontrar respuesta al problema: ¿Existe asociación entre la Formación Profesional del docente y el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP PNP) – Cajamarca, en el año 2015?. Planteamos como primera variable la Formación Profesional cuyas dimensiones fueron medidas evaluando conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes, además identificamos el nivel de transferencia, innovación y desarrollo tecnológico reflejado en el grado de responsabilidad y satisfacción por la labor que realizan. Evaluamos también la formación contínua del docente y su preocupación con respecto a adquirir nuevos conocimientos. El Clima Institucional representa otra variable de nuestro estudio, cuyas dimensiones fueron medidas por la cultura organizativa de los docentes representados por el grado de democracia, diferencias culturales e ideológicas. También medimos el liderazgo evaluando la normatividad del sector educativo y la negociación colectiva de los pedagogos y la satisfacción profesional de los mismos. Para realizar la investigación se ha trabajado con una población de 60 docentes de la EESTP PNP Cajamarca- 2015. Utilizamos el estadígrafo Chi cuadrado de Pearson cuyo resultado alcanzó un valor $p < 0.05$, demostrando que existe asociación significativa entre variables, confirmando de esta manera nuestra hipótesis general.

Palabras claves: Formación profesional y Clima institucional.

ABSTRACT

In this research, our aim is to find answer to the question: How does the vocational training of teachers in the institutional environment of the School of Higher Professional Technical Education of the National Police of Peru (PNP EESTP) - Cajamarca, 2015? Considering the general problem of this research, we have seen develop relevant theoretical, methodological and practical aspects in order to find response to this problematic reality. First, we plan to address how influences the professional development of teachers in the institutional environment of the PNP EESTP Cajamarca in 2015; considering the first as an independent variable whose dimensions will be measured by evaluating knowledge and skills of teachers also identify the level of transfer, innovation and reflected in level of responsibility and satisfaction with the work done by technological development. Also we evaluate the training of teachers and concern about acquiring new knowledge. The institutional environment is the dependent variable in our study, the dimensions will be measured by the organizational culture of teachers represented by the degree of democracy, cultural and ideological differences. Leadership will be measured by evaluating the regulation of the education sector and teachers' collective bargaining and job satisfaction thereof.

Keywords: professional training, institutional climate.

INTRODUCCIÓN

El principal motivo de nuestra investigación es determinar si la formación profesional del docente esta asociado con el clima institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico profesional de la Policia Nacional del Perú de Cajamarca durante el año 2015, en vista que el Decreto Legislativo N° 1151 considera que uno de los pilares esenciales de la reforma policial reside en el processo de formación, capacitación y especialización, así como el perfeccionamiento de los integrantes la Policía Nacional del Perú y de la carrera policial.

La revisión de material actual especializado nos permitió evaluar la variable Formación profesional en las dimensiones siguientes: conocimientos, habilidades, y destrezas del docente; transferencias, innovación y desarrollo y también formación continua del docente. La variable clima institucional se estudió en las dimensiones: cultura organizacional, orientación y liderazgo del equipo directivo así como la satisfacción profesional.

Para el desarrollo de la investigación el trabajo ha sido dividido en cinco capítulos:

El capítulo I está referido al planteamiento del problema: ¿Existe asociación entre la Formación Profesional del docente y el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP PNP) – Cajamarca, en el año 2015? que comprende la identificación, formulación, importancia, alcance del mismo y finalmente las limitaciones de la investigación.

El capítulo II abarca todo lo concerniente al marco teórico donde se contó con material actual especializado que respalda las variables de la investigación, el mismo que ha permitido dar un marco explicativo a base de conceptualizaciones sobre la formación profesional y el clima institucional, finalizando con la definición de términos.

En el capítulo III se desarrolla la metodología donde se propusieron los objetivos, el sistema de hipótesis, el sistema de variables, el tipo y métodos de investigación utilizados, la explicación del diseño de investigación, y por último la descripción de la población y muestra.

Capítulo IV se refiere fundamentalmente a los instrumentos de la investigación donde se esbozan los resultados de la encuesta aplicada mediante el empleo del estadístico Chi-cuadrado de Pearson alcanzando un valor $P < 0.05$ y la representación en tablas de contingencia. Para efectos de obtener información sobre la formación profesional y el clima institucional presentamos además en tablas y gráficos el resultado de la encuesta aplicada.

Capitulo V presentamos finalmente como conclusión que la formación profesional de los docentes esta asociado significativamente con el clima institucional de la entidad educativa en estudio; y planteamos recomendaciones a las que llegamos tras el análisis de nuestros resultados.

Los autores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria……...……..……iv

Agradecimiento ……...……...v

Resumen……...……...vi

Abstract……...……...vii

Introducción..……...……viii

INDICE DE CONTENIDOS……...……....x

INDICE DE TABLAS……...……...xiv

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……...……15

1.1. Descripción de la realidad problemática…….……...16

1.2. Formulación del problema…….……....17

1.3. Objetivos de la investigación…….……...…18

1.3.1. Objetivo general……...……..18

1.3.2. Objetivos específicos……...18

1.4. Hipótesis de la investigación……..……....19

1.4.1. Hipótesis general ……...…19

1.4.2. Hipótesis especificas……...……19

1.4.3. Identificación de variales, dimensiones e indicadores.....20

1.5. Justificación……..……...21

1.5.1. Justificación práctica……...……...21

1.5.2. Justificación teórica……...…….21

CAPÍTULO II : MARCO TEORICO……25

2.1. Antecdentes de la investigación…….…….…..….26

2.1.1. Antecedentes internacionales……..…….….26

2.1.2. Antecedentes nacionales……...…….…35

2.2. Bases teóricas…..…….……..39

2.2.1. Formación profesional……39

2.2.2. Clima institucional……..55

2.3. Marco teorico…….……71

2.4. Definición de términos básicos…….……78

CAPÍTULO III: METODO DE INVESTIGACIÓN……88

3.1. Tipo de investigación…….……89

3.2. Diseño de investigación…….……89

3.3. Población…….……..….90

3.4. Muestra……..……91

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos…….…….….91

3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos…….……..94

3.7. Selección y validación de los instrumentos……95

3.7.1. El instrumento……95

3.7.2. Validez del instrumento..……95

3.7.3. Confiabilidad del instrumento……..……..96

3.7.4. Normas……..…...96

3.8. Tratamiento estadístico e interpretación de datos……98

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN……99

4.1. Resultados: Técnica de la encuesta…….…….....….100

4.1.1. Formación profesional y clima institucional…….. ……...100

4.1.2. Conocimiento, habilidades y destrezas de la formación profesional del docente y su asociación con la cultura organizacional….....102

4.1.3. Transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes y la asociación con el liderazgo del equipo directivo……104

4.1.4. Formación continúa de los docentes y satisfacción profesional...106

4.2. Resultados: Técnica de la entrevista…….…….…..108

4.2.1. ¿Está Ud. de acuerdo con las características del clima institucional de su centro de labores?.....108

4.2.2. ¿Considera Ud. que las características más importantes que debe adquirir el docente durante su periodo de formación profesional son conocimientos, habilidades y destrezas? ¿Otras de mayor importancia?.....109

4.2.3. ¿Qué factores deben estar presentes en una cultura organizacional idónea?.....110

4.2.4. ¿Por qué considera Ud. que es importante la transferencia, innovación y desarrollo de los docentes?.....111

4.2.5. ¿Cuáles son las características que demuestra el liderazgo del equipo directivo de la institución?.....112

4.2.6. ¿Señale los aspectos más importantes de la formación contínua?.....113

4.2.7. ¿Indique Ud. cómo se logra alcanzar la satisfacción profesional a travéz de la formación contínua?.....114

4.3. Discusión de resultados……..…...114

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…….119

5.1. Conclusiones……...…….……120

5.2. Recomendaciones…….……120

REFERENCIAS……...……..……..122

ANEXOS……..……127

ANEXO A……..……..…….....128

ANEXO B……...…….…….....131

ANEXO C……...…….…….....134

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Formación profesional y clima institucional 100

Tabla N° 02. Tabla de contingencia: Conocimientos, habilidades, destrezas y cultura organizacional.....102

Tabla N° 03. Tabla de contingencia: transferencia, innovación, desarrollo profesional y liderazgo del equipo directivo. 104

Tabla N° 04. Tabla de contingencia: Formación continúa de los docentes y satisfacción profesional. 106

Tabla N° 05. Formación profesional. 108

Tabla N° 06. Cultura organizacional idónea. 110

Tabla N° 07. Transferencia, innovación y desarrollo 111

Tabla N° 08. Liderazgo del equipo directivo 112

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Es importante precisar temas conflictivos relacionados con la Administración, organización, planificación y gestión educativa. Esto obedece a la realización de las finalidades específicas de la educación nacional, sujeta a las normas que indica la ley orgánica y constituye la base técnica de los procedimientos que se deben seguir para la unidad de doctrina.

Un aspecto que se tiene que tener en cuenta es la formación profesional de los docentes, el plan de estudio que se imparte en las instituciones de Educación Superior Universitaria y no Universitaria y algo que es peligroso es la proliferación de Institutos de formación Privados y/o Particulares, todo ello conlleva a un análisis más minucioso de la problemática.

Los recursos humanos en una institución educativa se orientan a un perfil y estas son las capacidades, actitudes y características que debe desarrollar el docente para constituirse en mediador de los procesos de enseñanza y aprendizaje con las dimensiones profesionales, éticas y sociales.

El Clima Institucional está relacionado con los tipos de dirección y estas tienen reglas y procedimientos dentro de una organización, la dirección antepone la obtención de resultados a la satisfacción de las necesidades sociales otorgando autonomía a los profesores para promover sus propias interacciones a fin de satisfacer objetivos institucionales preestablecidos en la Planificación Estratégica, en la que para mantener un clima institucional y una cultura organizacional dependerá de los recursos humanos y la

estructura organizacional para encontrar la personalidad de la institución educativa.

En la actualidad no existe ningún trabajo de investigación en la EESTP PNP Cajamarca, que señale la importancia de la Formación Profesional de los docentes y el Clima institucional de esta entidad donde se forman los futuros técnicos de la Policía Nacional, los mismos que se encargarán de la seguridad interna del país garantizando a la sociedad la institucionalidad del estado en su conjunto.

En un análisis de la situación actual de la EESTP PNP de Cajamarca, encontramos que la plana docente está conformada por oficiales y técnicos en actividad de la Policía Nacional del Perú que han realizado cursos de capacitación y/o especialización afines a su formación; además se cuenta con personal civil contratado seleccionado mediante convocatoria abierta.

1.2. Formulación del problema

¿Existe asociación entre la Formación Profesional del docente y el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP PNP) – Cajamarca, en el año 2015?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la asociación entre la Formación Profesional del docente y el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP PNP) – Cajamarca, en el año 2015.

1.3.2. Objetivos específicos.

a. Identificar si los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante la formación profesional de los docentes están asociados con el desarrollo de una cultura organizacional idónea la EESTP PNP - Cajamarca en el año 2015.

b. Establecer la asociación entre la transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes y el liderazgo del equipo directivo de la EESTP PNP- Cajamarca en el año 2015.

c. Detallar la asociación entre la formación contínua del docente y la satisfacción profesional en la EESTP PNP- Cajamarca en el año 2015.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

HG: La Formación Profesional de los docentes esta asociado significativamente al clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional de Perú - Cajamarca en el año 2015.

Ho: La Formación Profesional del docente no se asocia significativamente con el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional de Perú - Cajamarca en el año 2015.

1.4.2. Hipótesis específicas

H1: Los conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes se asocian al desarrollo de una cultura organizacional de calidad en la EESTP- PNP Cajamarca en el año 2015.

H2: La transferencia, innovación y desarrollo de los docentes están asociados con el liderazgo del equipo directivo de la EESTP- PNP Cajamarca en el año 2015.

H3: La formación contínua de los docentes se asocia a la satisfacción profesional en la EESTP- PNP Cajamarca en el año 2015.

1.4.3. Identificación de variables, dimensiones e indicadores

Variables	**Definición**	Dimensión	**Indicador (es)**	Items
Formación Profesional (Variable 1)	Se refiere a todos los estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y/o futuros trabajadores a lo largo de toda la vida	**X_1**: Conocimientos, habilidades y destrezas	• Grado de dominio de contenidos y didáctica. • Autoestima Vocación de servicio, Asistencia y puntualidad	1 – 4 5 – 10
		X_2: Transferencia, innovación y desarrollo	• Nivel de responsabilidad y satisfacción por la labor que realiza.	11 – 20
		X_3: Formación continua	• Nivel de preocupación con respecto adquirir y/o actualizar conocimientos	21 – 30
Clima Institucional (Variable 2)	El clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.	**Y_1**: Cultura organizativa	• Grado de democracia, diferencias culturales e ideológicas	1 – 10
		Y_2 : Liderazgo	• Normatividad del sector educativo • Negociación colectiva	11 – 15 15 - 20
		Y_3: Satisfacción profesional	• Grado de confort en la institución y aceptación entre compañeros.	21 – 30

Fuente: realizado por los autores.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación práctica

Hay varias razones que motivan la realización del presente trabajo de investigación y ello es el interés de desarrollar nuevos modelos de gestión en la que los recursos humanos sean encaminados a una calidad de vida que responda a la expectativa de los trabajadores en el sector educación. En muchas instituciones educativas la identidad se va perfilando a lo largo de su historia, otras nacen con una identidad básica que viene dada por los valores, los principios o la ideología de quienes la organizan, en las instituciones públicas el perfil e identidad se elabora de manera democrática y participativa, toma cuerpo a través del diálogo que busca consenso y confluencia de puntos de vista (en lo antropológico, lo pedagógico, lo psicológico y lo político/ideológico).

Existe la urgencia de reorientar a las instituciones educativas de acuerdo a nuevas teorías, modelos de gestión y algunos criterios a tomar en cuenta como: Autodirección, competitividad de control social, calidad y excelencia, trabajo en equipo, liderazgo y flexibilidad organizativa para el tratamiento eficiente de los recursos humanos.

1.5.2. Justificación teórica

La acelerada expansión de la oferta universitaria y del conjunto de la Educación Superior no ha ido acompañada de instancias que

promuevan su idoneidad y calidad académica y administrativa como en otros países.

La Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú (PNP) en el DECRETO LEGISLATIVO Nº 1151 de la LEY DEL RÉGIMEN EDUCATIVO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ establece que el Congreso de la República, mediante la Ley 29915, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de fortalecimiento institucional de la PNP y de la carrera policial, considerando que uno de los pilares esenciales de la reforma policial reside en el proceso de formación, capacitación y especialización, así como el perfeccionamiento de los integrantes de la PNP, teniéndose en cuenta que el potencial humano constituye el principal activo de toda institución. En tal sentido, el redimensionamiento y fortalecimiento del régimen educativo de la PNP contribuirá a mejorar la formación profesional del personal policial, dotándolo de mejores capacidades y conocimientos durante la etapa formativa y posteriormente en el ejercicio de sus actividades; La educación policial debe ser permanente y progresiva de tal forma que coadyuve al desarrollo de conocimiento, habilidades y capacidades del efectivo policial en el ámbito de sus funciones, para lo cual es necesario contar con instituciones que ofrezcan estudios de posgrado conducentes a cursos de alta especialización, diplomados y maestrías con elevados estándares de calidad y un alto nivel de exigencia académica.

Sin embargo la oferta de la Educación Superior ha corrido sin control alguno, generando un empobrecimiento de la calidad académica y una agudización del desfase entre la oferta profesional de las instituciones de educación superior y las necesidades y posibilidades del país, tanto en lo que se refiere al mercado laboral como en lo que atañe a su pertinencia para el desarrollo.

La Ley Universitaria N° 20320 en el Capítulo I, DISPOSICIONES GENERALES en el artículo 1° menciona que las Universidades están integradas por profesores, estudiantes y graduados. Se dedican al estudio, la investigación, la educación y la difusión del saber y la cultura, y a su extensión y proyección sociales. Tienen autonomía académica, económica, normativa y administrativa, dentro de la ley.

En cuanto a la gestión, habría que notar primero que los órganos de decisión colegiados, establecidos por la Ley Universitaria N° 20320, como la Asamblea Universitaria y el Consejo Universitario, son demasiado grandes, por lo tanto lentos e ineficaces, distorsionando la gestión académica y administrativa. Y si repasamos la actual Ley la gran mayoría de sus artículos gira en torno al gobierno de las universidades, muy poco a la formación profesional, casi nada para investigación, ni proyección social, ni extensión universitaria, ni identidad cultural, ni responsabilidad social; se ha hecho adendas para incorporar el Sistema Nacional de acreditación el cual debe ser considerado para todas las carreras profesionales, y lo que es peor algunas veces los Estatutos y Reglamentos de las Universidades han

distorsionado la ley, para usarla a imagen y semejanza de sus intereses nada académicos. Los centros de Educación Superior necesitan cambiar sus perfiles académicos y profesionales para hacerlos más integrales. Frente a la tendencia a la fragmentación, que ha caracterizado a la formación profesional tradicional, se requiere una formación que integre conocimientos y competencias para operar en realidades y procesos complejos. (Hernandez Piscoya 2008).

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nível Internacionales

Querts Mendez (2013, p.9) en la tesis titulada, Dinámica de la formación profesional bio-antropo-social en las ciencias biomédicas, de la universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País García de Cuba, señala como objetivo la elaboración de una estrategia pedagógica para la formación profesional en las Ciencias Biomédicas.

Este es un estudio descriptivo, cuyos resultados revelan la importancia de modelar el proceso de formación profesional que es contentivo de relaciones dialécticas las cuales trasforman el proceso formativo en las Ciencias Biomédicas, y con ello germina, la formación profesional bio-antropo-social, y que la estrategia pedagógica propuesta para contribuir a favorecer el proceso de formación profesional bio-antropo-social en las Ciencias Biomédicas, en función de lograr la interpretación holística del ser humano y su inserción en el proceso salud enfermedad.

La autora al emplear una nueva propuesta pedagógica logró demostrar un impacto social en el perfeccionamiento del proceso de formación del médico general.

Este resultado pretendemos obtener al fomentar un clima institucional optimo reflejando como resultados un profesional comprometido con su institución y de valores inquebrantables que

redundará en más eficiencia y pertinencia en el servicio a la sociedad.

Rivera Lam (2000, p. 8), en el estudio, El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa, de la universidad de Antofagasta de Chile, propone como objetivos describir el clima organizacional en dos unidades educativas de Antofagasta y correlacionar el clima organizacional de cada unidad educativa con la puesta en marcha de la reforma educativa. El estudio es de tipo descriptivo, utilizando un análisis estadístico correlacional (estadígrafo de correlación de Spearman). Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación entre clima organizacional y el logro de objetivos de la organización educativa ya que ambas unidades educativas valoran positivameente la implicancia que tienen la actitud y el desempeño de los docentes y directivos, en el éxito que requiere toda meta educacional.

De igual forma reconocen la influencia directa del trabajo en equipo y la acción del equipo de gestión, estrategias centrales en el éxito de la implementación de los cuatro indicadores de la reforma educativa: Nuevo marco curricular, Fortalecimiento de la profesión docente, Programas y proyectos de mejoramiento educativo y jornada escolar completa.

Si consideramos que el clima organizacional se modifica proporcionalmente con la legislación y la normas gubernamentales

consideramos que es de vital importancia la concientización de los directivos para lograr el éxito de una futura reforma educativa en el Perú, y que todas la instituciones educativas tanto públicas como privadas deben promover una cultura organizacional tanto en profesores como en directivos para mejorar la calidad de educación.

Caligiore (2005, p. 65) en el estudio, Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad de los Andes: Estudio de un caso, en la universidad del Zulia - Venezuela, cuyo objetivo era diagnosticar el clima organizacional y el desempeño del docente. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. Los resultados obtenidos reflejan que los docentes de las escuelas de Medicina y Enfermería presentan una valoración similar con respecto al Funcionamiento Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente, que no estaría favoreciendo la eficiencia de la facultad. Sin embargo, ambas apreciaciones son diferentes a la de la escuela de Nutrición, que presenta un valor promedio más bajo. Esto podría estar relacionado con el estilo gerencial, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales existentes en la misma, lo que estaría generando un clima rígido y poco productivo que influye en el comportamiento de los profesores. De los mismos, también se destacan algunas debilidades en cuanto al funcionamiento organizacional en lo referente al estilo gerencial predominante, el proceso de toma de

decisiones concentrado en los directivos lo que genera que la información no llegue a los escalones más bajos y que sea poco difundida en las cátedras, propiciando que la relaciones interpersonales no sean armónicas y haya poca cooperación entre sus miembros. Además, la existencia de cierto número de niveles jerárquicos, muchas veces le confiere rigidez a la estructura organizacional.

Las propuestas de gestión de este estudio debemos intentar aplicarlos en nuestro medio para orientar, mejorar y modernizar los procesos gerenciales y la toma de decisiones, así como aumentar la flexibilidad y eficiencia de los mismos. Además para optimizar el desempeño académico de los profesores de tal forma que puedan desarrollar habilidades y destrezas en su labor profesional, contribuyendo de esta manera a elevar la calidad de la formación de los alumnos.

Silva Pereira (2011, p. 08) realizó la investigación, El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia de El oro, de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, cuyo objetivo era examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. Es un estudio tipo análisis de campo. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido

constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real. Si partimos de analizar el clima institucional para resolver los problemas de aprendizaje de nuestros escolares identificaremos el rol que cumple el docente en las relaciones interpersonales entre alumnos y docentes y como consecuencia de ello en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Nieves Fredy (1997, p. 16), en el estudio, Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez – Venezuela. Señala como objetivo establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional de corte transversal. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes. Analizando resultados de este estudio realizado en una institución técnica superior queremos extrapolarlos a la EESTP PNP – Cajamarca, donde realizaremos nuestro estudio.

Betancur Caro & Ramirez Ruiz (2005, p. 45) en la tesis, Clima Organizacional como Regulador de la Conducta Social de las

Personas en el Trabajo según resultado del CPC (cuestionario de percepciones compartidas) de la universidad San Buenaventura – Medellín, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las variables del CPC y la conducta social de las personas en el trabajo y determinar qué factores del clima organizacional repercuten negativamente o no en el desenvolvimiento del empleado. Este es un estudio descriptivo tipo cuestionario, se aplicó un instrumento de 57 preguntas cerradas a 37 personas entre 17 a 55 años con un nivel socioeconómico medio bajo, con diferentes escolaridades. Betancur y Ramirez concluyen que en general el clima organizacional de la empresa repercute positivamente en el desenvolvimiento de los empleados para un 50% de los aspectos evaluados. Entre los aspectos que repercuten de forma positiva están el compañerismo, ambiente de trabajo, relación patrono trabajador, sentimientos hacia el trabajo; y por el contrario, en forma negativa se posicionó la satisfacción laboral, prestaciones, seguridad y apoyo. El estudio concluyó que existen factores que no repercuten en el clima, como la comunicación, el horario de trabajo y las instalaciones. Finalmente el autor recomienda promover actividades de convivencia y recreación para mejorar el nivel de satisfacción laboral, mejorar el área salarial y capacitar a las jefaturas. El cuestionario de percepciones compartidas aplicado en la tesis de Betancur y Ramirez, nos permite tomar algunas preguntas e incluirlas en nuestro cuestionario para evaluar aspectos entre

compañerismos, ambiente de trabajo y satisfacción laboral considerando que en la EESTP PNP de Cajamarca los decentes se encuentran sometidos a cierto nivel de estrés por ser una institución castrense.

Fernández Aguerre (2004, p.04) en el artículo, Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay en la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Tiene como objetivo establecer la relación entre el estilo gerencial del personal y el clima institucional de directivo de las escuelas básicas de Altagracia de Orituco en Venezuela. Este es un estudio descriptivo comparativo tipo encuesta.

Se consideró específicamente la necesidad de relacionar el estilo gerencial del personal directivo con el clima organizacional, teniendo en cuenta al personal docente y directivo como parte de la investigación y que para el logro de este propósito se realizó el trabajo de tres tipos de estilos gerenciales: autocrático, democrático y Laissez-Faire. Los resultados de la investigación determinaron que el estilo gerencial que más predomina es el Laissez Faire y la comunicación existente es de tipo informal. Llegándose a la conclusión de que los directivos de estos centros no motivan al personal a participar. México y Uruguay son países en vías de desarrollo con costumbres e ideologías similares al Perú, por lo cual es de suma importancia determinar el estilo gerencial que prima en las instituciones de nivel técnico superior en nuestro medio, con

nuestro estudio determinaremos si los directivos motivan a su personal de manera continua.

Zamora, 2007 (citado por Aguado Maldonado 2012, p. 17) en la tesis, Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas de la Universidad de los Andes en Venezuela, realizado bajo un diseño correlacional, trabajándose en 10 instituciones educativas de Puerto Ordaz, con una muestra de 380 directores, empleando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, elaborados por el autor de la investigación, llegó a concluir que en los ámbitos educativos el clima organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional. Por otro lado, es necesaria una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo, donde exista mayor nivel participativo. Zamora nos orienta a evaluar el liderazgo de los directivos de la EESTP PNP de Cajamarca y el clima institucional de esta institución.

Castrillón, 2005 (citado por Aguado Maldonado 2012, p. 18) en la investigación, Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz, universidad de los andes Venezuela. Realizó un estudio descriptivo Trabajó con 10 instituciones educativas (5 privadas y 5 públicas), siendo la muestra 20 directores, 20 directores académicos y 20 administradores, haciendo un total de 60 autoridades. Para el efecto, se empleó el

cuestionario de clima organizacional de Robbins y Marchant, dando como resultado que en las instituciones educativas privadas existía una orientación positiva y favorable del clima organizacional, en relación a los directivos, entre los docentes y el personal administrativo, siendo la política comunicacional la que influía en el clima de la organización, sin embargo a nivel de instituciones educativas públicas, era la política comunicacional y la falta de liderazgo, que orientaba el clima organizacional a presentarse de manera inadecuada, un tanto hostil y receloso, con desconfianza. Sin embargo, ante situaciones que demandaban la unidad para hacer frente a algún tipo de competencia, el clima se tornaba en altamente cooperativo y favorable.

El investigador en su trabajo demuestra que en las instituciones públicas la comunicación entre directivos, docentes y personal administrativo es inadecuada, por falta de liderazgo que influye negativamente en el clima organizacional, lo que vamos a corroborar en el EESTP PNN de Cajamarca.

González, 2006 (citado por Aguado Maldonado 2012, p. 19) realizó la Tesis titulada Influencia de la acción gerencial del director de Educación Básica en la participación docente en la Universidad Experimental "Libertador". Maracay – Venezuela. En un trabajo de tipo descriptivo investigó el clima organizacional, con una muestra de 220 docentes de niveles primario y secundario, empleando la escala de clima organizacional de Mitchel. Constatando que el 50%

de los docentes percibían que el clima organizacional real en los centros educativos era autoritario, mientras que el otro 50% consideraba que era participativo.

Por otro lado, el 58 % de los profesores establecían que el clima ideal para la institución era el participativo pleno, mientras que el 42% consideraba el participativo consultivo como clima ideal.

2.1.2 **Antecedentes Nacionales**:

Sánchez Castro (2013, p. 12), en la tesis Diseño curricular básico por competencias y formación profesional de los estudiantes de Enfermería técnica en los institutos superiores tecnológicos de la región Junín, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, establece como objetivos determinar cómo influye el diseño Curricular Básico (DCB) de Educación Superior tecnológica basado en el enfoque por competencias en la formación profesional, caracterizar el DCB, evaluar la formación profesional y verificar los efectos del DCB de Educación Superior tecnológica basado en el enfoque por competencias en la formación profesional de los estudiantes de enfermería Técnica de los institutos tecnológicos de la región Junín, el estudio es de tipo descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos, teniendo como resultado que el Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológica basado en el enfoque por competencias influye favorablemente en la formación profesional de los estudiantes de enfermería técnica de los Institutos de Educación

Superior Tecnológica de Junín, existiendo una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente.

Asencio, 2007 (citado por Cuba Leandro 2010, p. 33), en su estudio Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tiene como objetivo establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. *Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.*

Pérez Huamán (2012, p. 58), Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red Nº 1 Pachacutec-Ventanilla. Lima-Perú, Universidad San Ignacio de Loyola, cuyo Objetivo es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente, determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente, la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente, la relación entre el nivel de participación y el desempeño

docente según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red Nº 1Pachacutec Ventanilla, la investigación es de tipo correlacional, cuyas conclusiones refieren que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional, existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente, una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente, una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente, una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas estudiadas.

Las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz.

Mendoza Aedo (2011, p. 51), investigó la Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red Nº 9 – Callao, de la universidad san Ignacio de Loyola, planteando como objetivos Objetivos identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente,

establecer la relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente, capacidad organizacional y el desempeño docente, la relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente, identificar la relación entre preparación y desarrollo de la enseñanza y el clima institucional, identificar la relación entre creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional, identificar la relación entre enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional. La investigación es de tipo descriptivo correlacional y los resultados demuestran que hay relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones estudiadas, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Además seaprecia una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes y que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente.

Alava Zapata & Juarez Morales (2014, p. 69), en la tesis Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la facultad de ingenieria de la Universidad Privada Antenor Orrego en el año 2014, há estudiado una población de 25 docentes universitarios, utilizándose el diseño transversal, correlacional y no experimental, en que el clima institucional es la variable 1 y el desempeño docente la variable 2, teniendo por finalidad determinar cuál es la relación

entre estas. Los resultados han demostrado que entre ambiente institucional y desempeño docente existe un relación directa moderada (0.670), según el coeficiente de correlación de Pearson y (0.743) de Spearman, confirmando la hipótesis general y dado que el coeficiente resultante se encuentra por encima de 0 se afirma que la relación es positiva y que entre ambiente institucional y desempeño docente hay una relación significativa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Formación Profesional.

La formación profesional de los docentes de cualquier país es crucial para el desarrollo de sus habilidades pedagógicas; sin embargo, es relativamente escasa la investigación empírica sobre el tema, a partir de encuestas aplicadas a docentes de escuelas públicas, así como a directores en ejercicio, buscando responder a las siguientes preguntas: ¿en qué instituciones terminaron sus estudios superiores?, ¿Dónde obtuvieron su título pedagógico? y ¿cuál es el porcentaje con estudios de maestría o doctorado?

Desde otro punto de vista, la teoría Z se presenta como una síntesis de las aportaciones de diferentes autores, que podríamos llamar antecedentes mediatos de dicha teoría y por tanto, de los planteamientos que fundamenta la participación de los colaboradores en su trabajo y su organización. Dentro de éstos se encuentra la ya mencionada Pirámide motivacional de Maslow y las teorías X e Y de Mc. GregorGairín (2001); las experiencias de Elton Mayo y las

investigaciones de Whyte sobre la motivación y los estímulos en el trabajo; los estudios de Likert acerca de los estilos de Dirección y las teorías de ChrysArgiris relacionados con la participación de los obreros en su trabajo.

Martínez (2003) señala que las teorías X e Y defienden que son los factores de carácter individual, preferentemente, los que explican la implicancia o compromiso de los individuos en la ejecución correcta y esperada de sus tareas laborales. La teoría Z, en cambio enfatiza la dimensión comunitaria y analiza los factores que provocan que las personas implicadas en su trabajo construyan unas organizaciones claramente diferenciadas, dentro de los cuales los valores y las creencias compartidas y una fuerte idea de compromiso con el proyecto empresarial, serían aspectos relevantes para explicar el logro y el mantenimiento de la participación del personal. Dichos aspectos relevantes de una organización tipo Z, provocan que éstas alcancen una gran consistencia en su cultura interna y creen pautas culturales en el ámbito de la empresa que son particularmente apropiadas para sus características específicas. Lo que tales pautas culturales (una cultura de empresa) implican es la creación de fuertes lazos entre las empresas y sus subordinados.

La empresa tendrá un especial sentido de responsabilidad respecto a sus empleados, evitando por todos los medios posibles los despidos, y creando un clima de seguridad y alta moral para el trabajador, que a su vez y como consecuencia, tendrá bajas tasas de rotación y

ausentismo y estará mucho más interesado de lo corriente no sólo en desarrollar a la perfección las funciones de su puesto de trabajo, sino que este puesto de trabajo sirva de la mejor manera a los fines de la empresa. Espontáneamente hacer aquello que repercutirá en bien de la colectividad. Los valores fundamentales de la Teoría Z, que sirven de apoyo a una filosofía, a su vez de base ideológica y ética, es decir una organización que piense incorporar en su cultura Institucional o transformarla de acuerdo con la teoría Z, deberá esforzarse en comenzar a vivir, como condición, los siguientes valores:

• Confianza

• Sutileza del pensamiento

• Equidad

• Espíritu de grupo

• Lealtad

• Humildad.

¿Qué es la Formación Profesional?

Lorente (2012) señala que cuando se utiliza el término "formación" acompañado del adjetivo "profesional" en una conversación o texto, en general se entiende que se está haciendo referencia a un tipo de formación que tiene por finalidad principal el preparar a las personas

para el trabajo. Esta es, seguramente, la definición más simple y más corrientemente utilizada de formación profesional.

Pero si deseamos profundizar un poco más y entender qué significa la formación profesional actualmente para quienes la imparten y para quienes la reciben, para quienes la gestionan y para quienes la ejecutan y, de modo general, para todos aquellos que se interesan por ella, es preciso responder a otras preguntas. Por ejemplo:

• ¿Estamos hablando de una formación para el empleo, tal como este último se ha entendido durante gran parte del siglo XX, es decir como una actividad laboral sujeta a un contrato, a un salario y a condiciones de trabajo claramente especificadas? ¿O se trata de una formación para el trabajo en sentido amplio, incluyendo al trabajo asalariado pero también al trabajo no remunerado, al trabajo independiente o por cuenta propia?

• ¿Se refiere a una preparación exclusiva en aquellos aspectos o saberes de carácter técnico, necesarios para realizar una tarea o un conjunto de ellas en un puesto de trabajo u oficio? ¿O se trata de algo más amplio que busca lograr una comprensión más completa de los ambientes de trabajo y de otros aspectos que hacen a la vida no sólo laboral de las personas, sino también de cuestiones relativas a su desarrollo personal, cultural y político?

La respuesta a la primera pregunta es que sí, efectivamente, la formación se orienta no sólo a la preparación para el empleo

asalariado y bajo contrato, sino también a todas las otras formas de trabajo que es dable encontrar en las sociedades actuales.

En cuanto a la segunda cuestión, también es posible afirmar que la formación profesional debiera preparar no sólo para el trabajo en todas sus formas y modalidades, sino también para la vida en comunidad, para comprender las relaciones sociales y de trabajo y actuar en forma transformadora. De forma resumida podemos entonces decir que la formación profesional es simultáneamente una formación para el trabajo y una formación para la ciudadanía. Así se sostiene en una definición general e internacionalmente aceptada, por la cual la formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos

Continuando con la misma línea de razonamiento, Fernandez (2000) señala que es posible afirmar que la formación profesional es simultáneamente tres cosas:

• Es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. Actúa a su vez

de forma complementaria a las otras formas de educación, formando a las personas no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos.

• Es una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología. La propia transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas implica de por sí un tipo de transferencia tecnológica a los trabajadores y, a través de ellos, a las empresas. También, y en la medida que el conocimiento es la base fundamental de los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, la formación profesional es una herramienta estratégica sin la cual aquellos procesos difícilmente podrían desarrollarse.

• La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo. Ella concita el interés creciente de gobiernos, empresarios y trabajadores, en la medida que se percibe cada vez con mayor claridad la importancia de su aporte a la distribución de las oportunidades de empleo y de trabajo en general, a la elevación de productividad y la mejora de calidad y la competitividad, al logro de condiciones apropiadas y saludables de trabajo, así como en su potencial como espacio de diálogo social a diversos niveles.

La formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con un énfasis más marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación

comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro.

De forma resumida, podríamos entonces decir que la formación profesional:

• Es una actividad educativa.

• Se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un correcto desempeño profesional y laboral, pero también a permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras.

• Posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con un mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.

• Tiene una fuerte dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.

• Conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Normativa Internacional del Trabajo: Evolución del Concepto de Formación Profesional.

El concepto de formación profesional es dinámico. Su significado y lo que se entiende que ella comprende ha variado históricamente, y continúa haciéndolo actualmente.

Una forma posible de visualizar la evolución del concepto de formación profesional es a través del análisis de los cambios en la normativa internacional en la materia.

• En 2001, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Recomendación 57, decía que: "La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo"

• Posteriormente, se constata una evolución del concepto de formación profesional, por el cual se deja de considerarla como un fin en sí misma y se la pasa a ver como un medio o herramienta no sólo orientada hacia el empleo, sino también al desarrollo de capacidades y aptitudes más amplias. En 2002, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Recomendación 117, expresaba que: "La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los

de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes"

• En 2003, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación 150, la que denota una concepción aún más ambiciosa de la formación profesional. A la vez que considera a la orientación y a la formación profesional como un conjunto integral de acciones, las vincula directamente a las restantes formas de educación. En tal sentido, la formación profesional no se orienta ya exclusivamente a lo productivo y laboral, sino a todo el medio social ampliamente considerado: "Recomendación 150 de 2003: A efectos de la presente Recomendación, la calificación profesional de los términos orientación y [formación] significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos"

• Más recientemente, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, se abocó a la revisión de las normas internacionales sobre formación y orientación profesional. En su Resolución sobre elDesarrollo de los Recursos Humanos de junio de 2004, entre otros puntos se expresa que:

- No sólo las personas y las empresas se benefician de la formación, sino que también lo hacen la economía y la sociedad en general.

- La formación pone de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.

- La formación (junto a la educación) son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización.

- La formación (y la educación) no resuelven por sí mismas el problema del empleo, pero contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente.

- La formación profesional ha de estar integrada y articulada con las políticas económicas, de empleo y de otra naturaleza.

- La educación y la formación constituyen un derecho para todos.

- Los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación y concertar acciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo.

Visión actual de la formación profesional.

Según CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional) los aspectos más característicos de la formación profesional y los cambios que ella ha atravesado en su conceptualización a través de la evolución de la normativa internacional del trabajo. Veamos ahora los rasgos que actualmente caracterizan a la formación profesional en los diferentes países de América Latina y el Caribe.

La formación profesional se ha transformado en un factor de suma importancia ante el advenimiento de nuevas formas de organizar y gestionar la producción y el trabajo.

Esto es así porque el conocimiento adquiere una centralidad inusitada con relación a otros factores productivos como la tierra, los bienes de capital o la tecnología. Y la formación profesional es un vehículo privilegiado para acceder a dicho conocimiento y difundirlo.

La formación profesional no se encuentra ya dirigida a calificar para el desempeño en un puesto de trabajo específico, sino que se orienta a entregar y potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación. Lo cual responde también a los cambios en los modelos de organizar el trabajo y la producción, así como a la nueva realidad del mercado de trabajo.

Las transformaciones acontecidas en las últimas décadas en el campo de la formación profesional en América Latina y el Caribe han involucrado tanto al concepto mismo de formación, como las formas organizativas que adopta, sus esquemas de financiamiento, sus vínculos con los sistemas de relaciones laborales, los procesos de innovación, desarrollo y transferencia tecnológica, los sistemas de educación regular, y la diversidad de actores que se interesan e involucran en su diseño, gestión, financiamiento y ejecución.

El concepto de la formación profesional entendida como una transmisión ordenada y sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas a los estudiantes, orientada a una calificación o semicalificación para desempeñarse en puestos de trabajo específicos, durante una etapa acotada y normalmente previa a la vida activa ha venido modificándose profundamente. Actualmente, y a través de las distintas experiencias nacionales, emerge un concepto de la formación como un hecho permanente, en el marco de la educación a lo largo de toda la vida. Dirigida no sólo a los niveles operativos de la estructura ocupacional, sino pensada como una oferta vertical en función de sectores productivos o áreas tecnológicas. Menos como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en un puesto de trabajo específico, y más como competencias de distinto nivel que permitan desempeñarse en una variedad de ocupaciones, situaciones laborales y puestos. Menos como un “adiestramiento” funcional a

una división del trabajo que distinguía de modo tajante entre concepción y ejecución, y más como una formación integral de las personas, tanto en su carácter de trabajadores como de ciudadanos. Los trabajadores activos y empleados difícilmente permanecen en la misma función y realizando las mismas tareas. Cada vez más se les exige que sean capaces de movilizarse por las distintas fases del proceso de producción y adquirir niveles de responsabilidad mayores, para lo cual tienen que poner en juego más y nuevas capacidades. El mercado de trabajo se ha vuelto inestable, y los trabajadores enfrentan situaciones laborales cambiantes a lo largo de su vida activa: pueden ser asalariados, quedar desempleados, pasar a trabajar en forma independiente, o ser subcontratados, más muchas otras combinaciones posibles en términos de sus itinerarios laborales. Para "navegar" con éxito en estas cambiantes situaciones no alcanza ya con adquirir algunas pocas destrezas y conocimientos, sino que se requieren competencias más amplias que puedan ser aplicadas en distintos contextos y situaciones.

La formación profesional ya no se concibe como una etapa acotada y previa a la vida activa, sino como parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida de las personas, en conjunción con otras formas de educación.

Las nuevas exigencias en términos de movilidad profesional dentro de las organizaciones productivas y de servicios, como en el mercado de trabajo, se suman a los rápidos cambios tecnológicos.

Esto hace que los trabajadores no sólo deban estar continuamente calificándose para enfrentar situaciones laborales cambiantes, sino que también se constituye en una exigencia ineludible la permanente actualización para relacionarse con entornos tecnológicos que se modifican con una alta frecuencia.

Hoy, la responsabilidad por la formación profesional se comparte entre diversos actores y es asumida como un desafío de toda la sociedad.

En la historia de la formación profesional encontramos etapas en las que era entendida como una responsabilidad del Estado, otras en que se la concibió como algo que concernía exclusivamente a las empresas y otras en que se entendió que la responsabilidad principal recaía en los trabajadores individualmente considerados. Todas estas visiones implicaron sesgos en los objetivos de la formación profesional, problemas de eficacia en la utilización de los recursos disponibles y dificultades de coordinación y articulación entre las acciones desarrolladas. Actualmente, las empresas que aspiren a permanecer competitivas deben invertir sistemáticamente en la formación de su personal; los trabajadores deben procurarla de forma permanente y exigirla; los Estados deben proveer medios para que el acceso a la formación sea posible para todos los trabajadores y todas las empresas.

En consecuencia, la formación profesional se concibe hoy como un tema propio de los sistemas de relaciones laborales y en virtud de ello, una materia que es objeto de negociación. Casanova (2003).

En la medida que la formación profesional es un factor central dentro de las estrategias de competitividad y productividad de las empresas; que es una exigencia que se le plantea a los trabajadores, pero es también su derecho, para mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo y mantenerlo; que los Estados deben fomentarla y facilitarla para mejorar las chances de una inserción exitosa de la economía nacional en el contexto internacional, se convierte en un espacio de concurrencia de intereses diversos. Dichos intereses deberían estar representados en aquellas instancias donde se toman decisiones sobre cómo, dónde y cuánto invertir en materia de formación.

¿Puede ser la Formación Profesional una Herramienta al Servicio de la Organización de los Trabajadores?

Como hemos visto hasta ahora, la formación profesional es un instrumento que sirve simultáneamente a una multiplicidad de objetivos. Algunos de ellos se enmarcan preferentemente dentro de los intereses del empleador, mientras que otros se acercan a los intereses de los trabajadores. Aún más, a través de la consecución de objetivos tales como el incremento de la productividad y la mejora de la competitividad de la empresa, pueden verse favorecidos

escenarios de aseguramiento de las fuentes de trabajo y, eventualmente de mejoras salariales o extrasalariales.

Desde el punto de vista del trabajador individual, está claro que el acceso a mayores niveles de calificación mejora sus posibilidades de mantener su empleo y de mejorar sus condiciones de trabajo en varios aspectos. De ahí que, en general, los trabajadores siempre van a estar interesados en aumentar su calificación.

La sola consideración de estos argumentos llevan a la conclusión de que para el sindicato es importante interesarse por la formación profesional: a través de ella puede mejorar las condiciones de trabajo y defender el empleo de los trabajadores y, también, se hace eco de una demanda planteada por aquellos que lo integran y a quienes representa.

El desafío mayor consiste en que la formación profesional no se estructure en la empresa de acuerdo a un sistema articulado exclusivamente en base a la relación entre ésta y el trabajador individual. En tal esquema, lo más probable es que la formación se diseñe e imparta tomando en cuenta sólo los intereses del empleador, al no existir una organización colectiva que presione y negocie a favor de los trabajadores, y que estos últimos entren en una lógica de competencia entre ellos mismos.

El papel del sindicato en este sentido, consiste justamente en plantear y defender una concepción y una política de formación profesional

que no sólo sirva a los objetivos de la empresa, sino también a los intereses y necesidades de todos los trabajadores: asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, y negociando la forma en que los trabajadores se beneficiarán de las mejoras y ganancias que la empresa obtendrá a resultas de la formación.

Más allá de las anteriores consideraciones, la formación profesional es un instrumento al servicio de la organización de los trabajadores por lo menos en los siguientes aspectos:

• Se facilita un mayor acercamiento de los trabajadores a la organización sindical, en la medida que ésta comienza a atender un campo de necesidades especialmente sentido por los primeros: el acceso a oportunidades de elevar las propias calificaciones y mejorar las condiciones de trabajo.

• Como se ha visto, bien entendida la formación profesional no es sólo la transmisión de saberes técnicos, sino también en otros aspectos que incluyen la formación en valores y en las relaciones de trabajo. La formación profesional puede ser también articulada con la formación sindical. Por tanto la formación profesional es un espacio también para difundir la visión y las propuestas del sindicato, y enseñar a los trabajadores a organizarse.

Por último, la negociación sobre formación profesional, adecuadamente conducida, posibilita la negociación de otros temas laborales, desde una nueva perspectiva. Salario, empleo, carrera

laboral, productividad, condiciones de trabajo, etc., pueden ser abordados tomando en consideración los elementos globales que hacen a la gestión de las organizaciones productivas y de servicios, a partir de la negociación sobre aspectos formativos.

2.2.2. Clima Institucional

El clima o ambiente institucional obedece al conjunto de funciones que configuran el proceso administrativo: Planificación, Organización, Dirección, Control; y le podríamos agregar Supervisión, Coordinación y Participación de todos los entes que la integran y conforman.

Entre los factores claves que en las instituciones se manejan positivamente para lograr un excelente clima organizacional, están compartir los Valores o Cultura Institucional, la Motivación acertada al personal, el Liderazgo democrático, la Comunicación Efectiva, el manejo correcto del Conflicto y la Toma de Decisiones compartidas por directivos.

Para enfocar la Calidad Total en Educación el punto de partida es tratar sobre la Administración del Cambio, ¿por qué es necesario hablar de cambio en un proceso de Calidad Total? La respuesta resulta francamente obvia, ya que la calidad es un proceso de cambio planeado, organizado, que busca la efectividad en cuanto a la ejecución y operación de las acciones. El objetivo central de la calidad total es precisamente el cambio mismo para mantenerse en

un cambio continuo, es decir, en una mejora continua. La calidadparte del concepto del Dr. Edwards Deming de que las organizaciones requieren constantemente del cambio, ya que responden a realidades del entorno social y finalmente, está en continuo y constante movimiento, ese movimiento es a lo que llamamos cambio, cuando una organización administra por calidad total. Los procesos radicales de cambio como la reingeniería identifican al cambio de manera total, es decir, la reingeniería promueve la realización de cambios cuánticos, es decir, de saltos cuánticos que determinan acciones de cambio radical. Pero tanto la reingeniería como la Calidad Total coinciden como sistemas administrativos en hacer el énfasis en el cambio centrado en el cliente, el objetivo básico de su filosofía y sistemas. El cambio por lo tanto, es el motor de la mejora continua y de la reingeniería y visto así, es la razón de ser de las necesidades del cliente y del cliente mismo y por lo tanto, debe ser institucionalizado de manera continua en todos los centros educativos, en cada escuela, en cada proceso de servicio, no debemos sustraernos al cambio, por el contrario, el cambio debe ser fomentado, inspirado, convertido en una manera de ser, en un estilo de organización y en cada ciclo de mejora continua.

Visión General del Clima Institucional.

El ser humano con el fin de satisfacer ciertas necesidades, busca relacionarse de algún modo con sus pares en sus actividades, ya sean laborales o personales. Estas relaciones van construyendo una forma

de actuar estructural, grupal y hasta individual que caracteriza y diferencia a las organizaciones.

El Clima Institucional u Organizacional es uno de los términos utilizados para describir el grupo de características que describen una organización o una parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma. Esta fuertemente vinculado con la interacción de las personas ya sea actuando grupalmente o de forma individual, con la estructura de la organización y con los procesos; y por consiguiente influye en la conducta de las personas y el desempeño de las organizaciones.

El estudio de este aspecto proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros y; por lo tanto afectan a la organización.

El clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas,

el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas, etc.

Podemos expresar que es un concepto que está referido a la vida institucional "vivenciables más que medibles"

El clima en una institución se vive, se siente permanentemente, y a los efectos de poder evaluarlo se debe operacionalizarlo.

Es así que el clima institucional es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico y es definido como "la calidad del entorno global de una organización".

Para entender aún más el clima institucional, nos remitiremos a las seis subdimensiones que configuran el clima institucional definido por Mario De Miguel:

• La estructura organizativa

• El liderazgo del equipo directivo

• La participación de la comunidad

• Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

• La existencia de una cultura organizativa

• La satisfacción profesional del profesorado

Estas seis subdimensiones se configuran como factores estresantes latentes, de acuerdo a la percepción que haga cada uno de los evaluados.

Evaluación del Clima Organizacional

Para evaluar el clima organizacional apoyado en un Sistema de Información se debe desarrollar una metodología que permita disponer de un instrumento informatizado que se aplique en la organización, que permita analizar y mejorar la eficiencia y la productividad, tanto a nivel de grupo como individual, este puede ser definido como el nombre de Sistema de Diagnóstico de Clima Organizacional.

El Sistema permite diseñar, contestar, analizar y generar estadísticas de una o varias encuestas de Clima Organizacional, aplicables a distintos ámbitos; soporta múltiples compañías, con múltiples encuestas y múltiples usuarios en cada una. Se pueden contestar anónimamente o con un registro por usuarios. Se pueden tener múltiples usuarios en el rol de diseñadores de encuestas. Funciona a través de Internet o de una Intranet, con un apropiado control de seguridad. De este modo, cualquier usuario con el acceso al sistema, sea desde su lugar, a través de salas apropiadas, usando cualquier tipo de computadora, puede acceder al sistema.

El objetivo de dicho instrumento es automatizar todo el procesamiento para la evaluación del clima organizacional desde la

aplicación de la encuesta hasta la presentación de resultados, haciendo más eficiente y menos costosa su realización.

Los aspectos en que se evalúa el malestar o bienestar general de la Organización o de un área y la percepción de todos y cada uno de los integrantes de la misma son varios y pueden ser utilizados, modificados o sustituidos según se considere conveniente y según sea la naturaleza de la organización.

Este sistema es un medio a través del cual los clientes internos responderán desde sus oficinas o desde cualquier sitio en donde tengan acceso al sistema de la empresa las encuestas y presentarán en forma constructiva sus percepciones de las diferentes dimensiones que se evaluarán del clima, también se puede incluir información de las necesidades de la organización, y a la vez comunicarán sus sugerencias y preocupaciones en forma totalmente anónima. Esto ayuda a garantizar mayor objetividad y sinceridad en las respuestas, lo cual valida significativamente el instrumento. Los líderes de laorganización podrán contar con esta herramienta para capturar el clima y para estar permanentemente monitoreando el cambio en el mismo con el propósito de tomar acciones correctivas en las áreas que presenten debilidades o barreras que están restringiendo su bienestar o satisfacción laboral y reducen su productividad así podrá anticiparse a las desviaciones y proponer metas a corto y largo plazo orientadas al mejoramiento continuo del mismo.

Una vez obtenidos los resultados los líderes de la organización podrán contar con un informe preciso y completo de la siguiente información:

• Análisis de aspectos Positivos y Negativos

• Diagrama de Recursos de la Organización

• Detalle de Disconformidades por importancia

• Análisis Individual de Factores.

• Reportes estadísticos

• Conclusiones Generales.

Sus resultados permiten construir planes de acción para minimizar debilidades y amenazas y potencializar oportunidades y fortalezas de la empresa.

Al implantar esta metodología uno de los aspectos más importante es la comunicación a los empleados para generar credibilidad a lo largo de todo el proceso. Es fundamental transmitir con claridad cuál es el objetivo y dar una idea general acerca del proyecto. Una vez recogidos y analizados los datos, hay que presentar los resultados a los empleados junto a los planes de acción a implementar.

Componentes y Resultados del Clima Organizacional

La forma en que los trabajadores ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, revista una vital importancia para la organización.

Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos, objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización.

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización, de esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condiciona la percepción de los trabajadores, que como bien quedó explícito en las definiciones condicionan el clima de trabajo de los empleados.

Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 2005) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

• Variables causales: Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

• Variables Intermedias: Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

• Variables finales: Estas variables surgen como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

    Sistema I. Autoritario explotador

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2. Clima de tipo Participativo.

Sistema III. Consultivo.

Sistema IV. Participación en grupo.

El Clima Autoritario, Sistema I Autoritario Explotador, se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

El Sistema II Autoritario Paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

El Clima Participativo, Sistema III Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los trabajadores tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el

dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El Sistema IV, Participación en Grupo, existe la plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal - ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor - supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la teoría anteriormente planteada, su autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima actual de una organización con el clima ideal.

Likert diseño su cuestionario considerando aspectos como: (a) método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir

en los trabajadores, (b) características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades; (c) características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la institución y como se llevan a cabo; (d) características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor - subordinado para establecer y cumplir los objetivos; (e) características del proceso de toma de decisiones; pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades; (f) características de los procesos de planificación: estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales; (g) características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales; (h) objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas.

La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo).

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1, 2, 3, 4, que a continuación se explican brevemente:

Sistema 1 (Explotador - Autoritario) se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de MagGregor y su liderazgo directivo).

Sistema 2 (Benevolente - Autoritario) relación directa subordinado-líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno - uno (supervisor - supervisado).

Sistema 3 (Consultivo), liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

Sistema 4 (Participativo o de Grupos interactivos) basado en la teoría de MagGregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar (a) El ambiente que existe en cada categoría; (b) El que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

Otros Instrumentos para Medir el Clima Organizacional

Existen otros cuestionarios como el de Litwin y Stringer (citados por Dessler, 2005) en el que se presentan una gama de variables organizacionales como la responsabilidad individual, la

remuneración, el riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

El cuestionario desarrollado por Pritchard y Karasick (citados por Dessler, 2005) se basa en once dimensiones: autonomía, conflicto, cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización de la toma de decisiones y flexibilidad de innovación.

El cuestionario de Halpin y Crofts (citados por Dessler,2005) basado en ocho dimensiones, las cuales fueron determinadas a través de un estudio realizado en una escuela pública, de esas ocho dimensiones, cuatro apoyaban al cuerpo docente y cuatro al comportamiento del Director; estas dimensiones son desempeño: implicación del personal docente en su trabajo; obstáculos: sentimiento del personal docente al realizar las tareas rutinarias; intimidad: percepción del personal docente relacionado con la posibilidad de sostener relaciones amistosas con sus iguales; espíritu: satisfacción de las necesidades sociales de los docentes; actitud distante: comportamientos formales e informales del director donde prefiere atenerse a las normas establecidas antes de entrar a una relación con sus docentes; importancia de la producción: comportamientos autoritarios y centrados en la tarea del director; confianza: esfuerzos del director para motivar al personal docente y consideración: referido al comportamiento del director que intenta tratar al personal docente de la manera más humana.

De los modelos presentados para medir el clima organizacional, se infiere que las dimensiones utilizadas por los distintos instrumentos varían de un autor a otro y en algunos casos se reafirman entendiéndose que existen dimensiones comunes para la medición del clima organizacional. Sin embargo lo que debe asegurarse el especialista que trabaje con la medición del clima organizacional, es que las dimensiones que incluya su instrumento estén acorde a las necesidades de la realidad organizacional y a las características de los miembros que la integran, para que de esta manera se pueda garantizar que el clima organizacional se delimitará de una manera precisa.

Eficacia Organizacional.

Se ha podido visualizar a lo largo del desarrollo de este tema, como la cultura y clima organizacional determinan el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que determina la productividad de la institución a través de conductas eficientes y eficaces.

Toda organización debe considerar lo que implica la eficiencia y eficacia dentro de ella a fin de lograr sus objetivos.

La eficiencia definida por Chiavenato (2006, pp. 28) es la relación entre costos y beneficios, de modo que esta enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o

ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible.

Por otro lado el autor define la eficacia como la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos y/o servicios; refiriéndose a esta como hacer óptimas las formas de rendimiento. La eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento en la organización sea máximo, a través de medios técnicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos).

Considerando las citas anteriores se infiere que la eficiencia consiste en cómo se hacen las actividades dentro de la organización, el modo de ejecutarlas, mientras que la eficacia es para que se hacen las actividades, cuáles resultados se persiguen y sí los objetivos que se traza la organización se han alcanzado.

Para que las organizaciones logren un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y restantes, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

La eficacia y la productividad constituyen factores de gran importancia, ambos factores están condicionados por otro factor muy importante, la motivación, esta es definida por Dessler (2005, pp. 20) como "... el deseo de una persona de satisfacer ciertas necesidades". El hombre, como bien lo expresa Chiavenato (2006, p. 44) es "... un animal social... posee la tendencia a la vida en sociedad y a participaciones multigrupales. Viven en organizaciones y ambientes que son cada día mas complejos y dinámicos", buscando lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades.

2.3. Marco Teórico

Teoría de Maslow

Con base en la premisa que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, Maslow (citado por Chiavenato, 2005) postula un catálogo de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales.

El autor de la presente teoría específica cada una de las necesidades de la siguiente manera:

1. Fisiológicas: son las esenciales para la sobrevivencia.

2. Seguridad: se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.

3. Afiliación: como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.

4. Estima: incluyen el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.

5. Actualización: son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales.

Existen dos conceptos fundamentales en la teoría de Maslow: Las necesidades superiores no se vuelven operativas sino hasta que se satisfacen las inferiores; y una necesidad que ha sido cubierta deja de ser una fuerza motivadora.

Teoría de Mayo.

El objetivo inicial de la Teoría de Mayo (citado por Chiavenato, 2005) era estudiar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas. Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes: (a) la vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas, (b) los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo; (c) los trabajadores no sólo les interesa satisfacer sus necesidades económicas y buscar la comodidad material; (d) los trabajadores responden a la influencia de sus colegas que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos materiales; (e) los trabajadores tenderán a formar grupos con sus

propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

Teoría de los factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow; Herzberg (citado por Chiavenato, 2005) clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilos de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

Modelo de Poder-Afiliación- Realización de Mc Clelland.

Tres categorías básicas de las necesidades motivadoras: el poder, la afiliación y la realización al logro. Las personas se pueden agrupar en alguna de estas categorías según cuál de las necesidades sea la principal motivadora en su vida. Quienes se interesan ante todo por el poder buscan

puestos de control e influencia; aquellos para los que la afiliación es lo más importante buscan las relaciones agradables y disfrutan al ayudar a otros; Los que buscan la realización quieren tener éxito, temen al fracaso, tienen una orientación hacia el logro de tareas y son autosuficientes. Estas tres necesidades no son mutuamente excluyentes. Los patrones motivadores se pueden modificar mediante programas de entrenamientos especiales. Mc Clelland (citado por Chiavenato, 2005).

Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor.

Dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y:

En la primera, prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evadir la responsabilidad. Es necesaria una supervisión constante, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar al sistema siempre que les sea posible.

La teoría Y, supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. Según la teoría Y, la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y el desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo. Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador. Mc Gregor (citado por Chiavenato, 1989).

Teoría de Campo de Lewin

En la creencia que el comportamiento es el resultado de la reacción individual al ambiente, Lewin (citado por Dessler, 2005) llegó a las siguientes conclusiones acerca de la motivación: (a) la motivación depende de la percepción individual subjetiva sobre la relación con su ambiente, (b) el comportamiento se determina por medio de la interacción de variables, es decir, la tensión en el individuo, la validez de una meta y la distancia psicológica de una meta, (c) los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético, por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivadores en distintos momentos, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.

Teoría de la Valencia - Expectativa de Vroom.

Vroom (citado por Dessler, 2005) propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.

La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

Teoría de Shein del Hombre Complejo.

La teoría de Shein (citado por Brunet, 2004) se fundamenta en: (a) por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades,

algunas básicas y otras de grado superior; (b) las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas; (c) las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias, (d) los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal. Finalmente el precitado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas.

El desarrollo de un clima organizacional que origine una motivación sostenida hacia las metas de la organización es de suma importancia por lo que se deben combinar los incentivos propuestos por la organización con las necesidades humanas y la obtención de las metas y objetivos.

Los directivos de las organizaciones tienen una gran responsabilidad en determinar el clima psicológico y social que impere en ella. Las actividades y el comportamiento de la alta dirección tiene un efecto determinante sobre el grado de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del trabajador debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella. Los factores de esta relación que tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados, incluyen la eficiencia y eficacia de la organización y de su

operación, la delegación de autoridad y la forma en la cual se controlan las actividades de los trabajadores.

Discusión teórica

La elaboración del marco teórico implica una profunda revisiónbibliográfica, para considerar el conocimiento que se tiene sobre diversosaspectos del problema que se investiga. Por tal motivo se recomienda hacerun examen exhaustivo y una buena síntesis de la bibliografía másimportante que haya abordado el problema planteado. No se admitiránproyectos de tesis que revelen un total desconocimiento de la bibliografía odel "estado del arte" sobre el problema.

El propósito del marco teórico es, por un lado, elaborar unaconceptualización que permita comprender mejor el fenómeno estudiado y sies necesario- proporcionar las bases para la operacionalización de las variables que midan esos conceptos. Por otro lado, su objetivo esproporcionar una argumentación que sustente la hipótesis o los objetivos dela investigación. De tal suerte, su contenido tiene pertinencia en función delos objetivos. Es importante señalar que no se trata de hacer disgregacionessobre cualquier tema relacionado con el título de las tesis.

En algunas tesis, por la temática abordada, puede haber ausencia de estudiosempíricos. No obstante, es labor del tesista, con el apoyo de su asesor, realizar una historia sintética del abordaje filosófico. En el proyecto sepuede tratar de forma muy breve este tipo de antecedentes.

2.4. Definición de términos básicos

Actualización Profesional: La Institución promueve, planifica y facilita el crecimiento y desarrollo profesional a través de eventos que actualizan la preparación pedagógica que poseen los docentes, y otros miembros del plantel. Salas (2003)

Administración: Es la manera como se alcanzan las metas y objetivos con la ayuda de las personas y los recursos, mediante el desempeño de ciertas funciones esenciales, como planeación organización, dirección y control. Fernández (2001)

Calidad: Se manifiesta, entre otros aspectos, en docentes capacitados profesionalmente que imparten los conocimientos en aulas, bibliotecas, laboratorios y talleres climatizados dotados con el mobiliario, equipos y material didáctico que optimizan el proceso instructivo, cuyo producto final de que la persona esté preparado integralmente. Edwards (1991)

Clima Institucional: Percepción que comparten todos los miembros de la organización acerca de los fines y valores institucionales. Refleja el grado en que el personal de una escuela se compromete con sus objetivos, se identifica con la organización como un todo. El clima institucional es un elemento que diferencia a una escuela de otra. Rivera (2000)

Coherencia Pedagógica: La aplicación progresiva de los Diseños Curriculares y de los Programas vigentes se logra con una evidente coherencia entre los niveles de Educación Inicial, Básica y Media

Diversificada, lo que facilita al alumno la continuación, con éxito, de sus estudios.Isaac (2014)

Competitividad: Se manifiesta con la destacada participación de los alumnos en actividades culturales, artísticas, científicas, sociales, históricas y deportivas promovidas por otros planteles u organismos del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Delors (1996)

Comunicación: En la gestión educativa la comunicación se caracteriza por ser el proceso de intercambio de información entre los sujetos involucrados donde se transmite un mensaje. En ese sentido, es importante definir los canales de información que se producen en este ámbito así como el acto comunicativo. Castilla (2011)

Comunidad Educativa: Es el conjunto de educandos, docentes, director, personal administrativo, padres y miembros de la comunidad que convergen en el centro educativo para el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, según el rol y las competencias de cada uno de ellos. Freire (2011)

Conducta Social: es el comportamiento o conducta dirigido hacia la sociedad o que tienen entre lugar entre miembros de la misma especie. Marín (2006)

Conflicto en la Organización Educativa: Todas las instituciones sin excepción, se caracterizan por vivir diversos tipos de conflicto, de distinta índole y de diferente intensidad. Hasta tal punto que, bajo la aparente imagen de "conflictividad", la cotidianidad de los conflictos se presenta

como un proceso y una de las características centrales y definitorias de los centros educativos. Montagut (2005)

Conflictos entre profesores y alumnos, conflicto entre profesores y padres de familia, conflicto entre profesores y la dirección del plantel. Montagut (2005)

Coordinación: Las actividades diarias, tanto administrativas como docentes, que se realizan en la organización guardan una perfecta unidad en la aplicación de un mismo criterio en todas sus dependencias y miembros del personal. Perez (2005)

Cultura organizacional: se entiende Como cultura organizacional se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones, este término es una expresión muy usada en el contexto empresarial. Zabalza (2007)

Conocimientos, Habilidades y Destrezas: Para muchos es conocido que la palabra SEO proviene de las iniciales en inglés "Search Engine Optimization", Si bien el concepto de la palabra como tal parece estar definido, algunas veces surge la duda sobre el adjetivo que deba acompañarla. Por ejemplo, hay quienes alegan que el SEO es una habilidad; otros que es una destreza; algunos que se trata de puro conocimiento y pocos, que es un arte; por lo que la Habilidad se define como una aptitud innata o desarrollada o varias de estas, y al grado de mejora que se consiga a esta mediante la práctica, se le denomina talento; mientras que la Destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente

relacionado con trabajos físicos o manuales y el conocimiento, en su sentido más amplio, es una apreciación de la posesión de múltiples datos interrelacionados que por sí solos poseen menor valor cualitativo. Nubiola (2012)

Diagnóstico: Es el proceso mediante el cual es posible identificar las debilidades y potencialidades del centro educativo. El diagnóstico permite fundamentar cambios a partir de los resultados que se obtengan. Es un punto de referencia indispensable en toda acción planificada. Esteban (2004)

Diseño Curricular: planeación de la estructura que tendrá el plan de estudios atendiendo a las necesidades del estudiante para una formación integral. Fernández (2004)

Educación Integral: Se proporciona un amplio desarrollo de la personalidad del educando mediante la evolución de sus capacidades cognitivas, de equilibrio personal y de integración social; pues promueve aprendizajes significativos establecidos en los Diseños Curriculares y programas vigentes que se complementan con actividades extracurriculares de carácter humanísticos, artísticos, científicos, históricos y deportivos que suministran la base esencial para la educación integral. Pineda (2000)

Excelencia Profesional: Se evidencia en la plantilla de profesionales que poseen las credenciales que los capacitan para el cargo que desempeñan como Directivos, como Docentes, como Administrativos o como Personal de bienestar Estudiantil. Álvarez (1998)

Formación continua: entendiéndose como conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional, también se entiende como Formación Continua toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo. López (1997)

Formación Profesional: se refiere a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal e aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y/o futuros trabajadores a lo largo de la vida. Ayala (2008)

Gestión Educativa: es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales. Echeverria (2002)

Identidad: Los componentes de esta organización se identifican con los símbolos de identidad estatal y nacional a los que se les brindan los debidos honores en los procesos instruccionales y en los actos que se realizan. Asimismo hay identificación con los símbolos del propio plantel. Cifuentes (2005)

Identidad Institucional: Es la que surge del consenso de las personas que conforman la comunidad educativa, dada la intencionalidad que caracteriza a las personas para su ejecución de sus actos y más aún siendo la educación un hecho intencional por excelencia. Cifuentes (2005)

Liderazgo: Es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando con este con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo, en el mundo globalizado y en la era del conocimiento pocos negarían que el liderazgo es importante en la gestión educativa. Tejada (2002)

Negociación: Es una relación de interdependencia, en la que las partes acuerdan en negociar las demandas, con o sin ayuda de un tercero y utilizando técnicas competitivas o cooperativas. Cuando se produce un conflicto, la primera actitud tiende a ser la de hablar del tema, en un sentido amplio podríamos decir que negociamos. EURYDICE (2004)

Organización: La estructura organizativa interna contempla una línea de mando que se inicia con la Junta Directiva del Grupo Profesional Asociado y continúa con la Dirección, la Administración, la Secretaría, las Coordinaciones, el Personal Docente, Administrativo, Obrero y Alumnos. Ferreres (2001)

Planificación: El funcionamiento de todas las dependencias está previsto en los Planes Anuales en los cuales se establecen, entre otros aspectos, los objetivos, las metas, las estrategias y los recursos para lograrlos. El proceso

instructivo emplea los Proyectos Pedagógicos de Aula, los Planes de Lapso, de Evaluación y de Supervisión Docente. Ferreres (2001)

Pensamiento estratégico: Es la coordinación de las mentes creativas, es el juicio basado en la experiencia, su propósito es ayudarle a explotar los desafíos futuros, e incorpora valores, misión y estrategia para el campo de la educación. Gros & Romaña (2004)

Propuesta Institucional: Es el fruto de la discusión y el debate que culminen en un consenso entre los miembros de la comunidad educativa, ya que sobre esta base van a enseñar los profesores y van a aprender los alumnos. Ayala (2008)

Propuesta Pedagógica: Es la que se define a partir del cual se va a construir el currículo, es decir se formulan los principios pedagógicos que van a guiar la labor de los docentes y los aprendizajes de los estudiantes, se establecen los perfiles ideales de alumnos, maestros y padres de familia, se decide la concepción educativa que asumirá el centro, así como también la concepción de sociedad y de hombre que anhela la comunidad educativa. Navio (2005)

Responsabilidad: Acepta y cumple cabalmente con sus deberes, sus compromisos y obligaciones con los alumnos, con los integrantes del personal, con los padres y representantes, con las organizaciones a la que está afiliada, con otros planteles educativos, con las dependencias del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y con la comunidad en general. Pérez (2005)

Respeto a la Legalidad: Como organización educativa inscrita en el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes acata, observa y cumple con lo establecido en la Constitución Bolivariana de Venezuela, en la Ley Orgánica de Educación, en su Reglamento General, en la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente, en las Circulares, Resoluciones, Decretos y demás normativa legal emanada del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Sarramona (2002)

Recursos Humanos: Son aquellas personas de una determinada institución en la que tienen un objetivo común y cargos distribuidos adecuadamente, las mismas que son especialistas en distintas funciones asignadas. Castilla (2011)

Rol de Directores: Es el de estar siempre preocupado por la capacitación de sus docentes, con el fin de mejorar su desempeño y el trabajo en equipo, es intercambiar informaciones y comunicarse con el nivel central gubernamental, para recibir las orientaciones relativas a normas legales, así como con otros directores de otras escuelas para compartir experiencias e iniciativas que puedan mejorar el trabajo pedagógico y de gestión. Navio (2007)

Satisfacción: es un estado mental generado por una mayor o menor, según corresponda la optimización de la retroalimentación cerebral, por cual las diferentes zonas cerebrales compensan el potencial energético dando una sensación de plenitud, en tanto, la menor o mayor sensación de satisfacción que alguien presente dependerá de la optimización de consumo energético

que lleve a cabo el cerebro, es decir, cuando mayor sea la capacidad de neurotransmitir mayor será la posibilidad de satisfacción. Echeverria (2002)

Seguridad: Se desarrollan acciones preventivas de seguridad para proporcionar un extremo cuidado de las vidas de cada uno de los miembros del plantel, especialmente la de los alumnos. Gonzales (2006)

Transferencia, Innovación y Desarrollo: la transferencia es un término vinculado al verbo transferir (trasladar o enviar una cosa desde un sitio hacia otro, conceder un dominio o un derecho), este término es muy habitual en el ámbito del comercio y los negocios para nombrar a la operatoria que consiste en transferir una suma de dinero de una cuenta de un banco a otra, la Innovación Según Escorsa (1997) es el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que sea comercialmente aceptado y el desarrollo significa crecimiento, progreso, evolución, mejoría. Como tal, designa la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse. El concepto de desarrollo puede hacer referencia a una tarea, una persona, un país o cualquier otra cosa, en este sentido, podemos hablar de desarrollo cuando nos referimos a la ejecución de una tarea o la realización de una idea: el desarrollo de un proyecto, de un entrenamiento, de un concurso. Zabalza (2003)

Toma de decisiones: Es la selección de la mejor opción, tomando en cuenta dos o más posibilidades. La toma de decisiones necesita de ciertas bases para su mejor aprovechamiento. Querts (2013)

Trabajo en equipo: Actualmente los equipos de trabajo (teamwork) son considerados imprescindibles para generar nuevas ideas y mejores soluciones, especialmente en el ámbito de la gestión. Un equipo de trabajo está compuesto por un conjunto de individuos que cooperan para lograr un sólo resultado general, la división del esfuerzo se enlaza en un sólo resultado coordinado, donde el total es más y diferente, que la suma de sus partes individuales. Pirela (2006).

CAPÍTULO III:

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

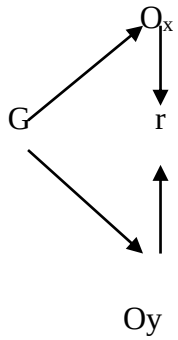
Por el tipo de pregunta planteada en el problema: Es una investigación donde evaluaremos la asociación existente entre variables cuantitativas.

Por el método de estudio de las variables: Es una investigación cuantitativa, pues se obtendrá datos categorizados en el estudio de las variables.

Por el tiempo de aplicación de la variable: Es una investigación de corte transversal, pues para obtener los datos no es necesario estudiarlas a lo largo del tiempo, sino haciendo un corte temporal en el momento en que se realiza la medición de las variables.

3.2. Diseño de la Investigación.

Mediante este diseño determinaremos si existe asociación entre la Formación profesional y El clima institucional.



Donde:

G = docentes de la EESTP PNP Cajamarca.

Ox = Formación Profesional

Oy = Clima institucional

r = Asociación entre Ox y Oy.

3.3. Población

La unidad de análisis está conformada por cada docente de la EESTP PNP Cajamarca.

El universo corresponde a todos los docentes de la misma institución.

La población está conformada por los docentes de la EESTP PNP Cajamarca. Para el año 2015 se cuenta con 110 docentes, como se detalla a continuación:

DOCENTES	**SEXO**		**TOTAL**
	FEMENINO	**MASCULINO**	
POLICIAS	09	60	69
CIVILES	10	31	41
TOTAL	19	91	**110**

3.4. Muestra

La muestra es seleccionada aplicando el muestreo probabilístico, ya que va a ser representativa y está conformado por 60 docentes.

Para obtener el tamaño de la muestra aplicamos la siguiente fórmula:

$$N = \frac{4_{\mu} PxQxN}{E^2(N-1)+4PQ}$$

Donde:

P =50 % probabilidad de éxito.

Q = 50 % probabilidad de fracaso

E = 5%Margen de error

N = 110 docentes (población)

n = 60 docentes (muestra)

La muestra está conformada por 60 docentes de la EESTP PNP Cajamarca.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta tipo Likert (Anexo A y B)

La selección y diseño de los instrumentos de recolección de datos se ha realizado de acuerdo a las variables:

Para la variable Formacion Profesional la recolección de la información se realizó utilizando un cuestionario tipo encuesta (anexo A) dirigido a los docentes de la institución para evaluar las dimensiones: conocimientos,

habilidades y destrezas; transferencia, innovación y desarrollo y la tercera dimension formación contínua.

Para la variable Clima Institucional la recolección de la información se realizó utilizando un cuestionario tipo encuesta (anexo B) dirigido a los docentes de la institución para evaluar las dimensiones: cultura organizacional, liderazgo y satisfacción profesional.

Escalas de medición del instrumento: La escala de medición es cuantitativa, donde se distingue la variable ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden, entre las que tenemos: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= parcialmente de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Para ambas variables se realizó la sumatoria de las respuestas de cada dimensión que contempla 10 items cada una, y para el procesamiento de los datos utilizamos la siguiente escala valorativa:

Si Totalmente de acuerdo	: 33 – 50 puntos
De acuerdo Probablemente si Parcialmente	: 17 – 32 puntos
En desacuerdo No	: 01 – 16 puntos

Entrevista (Anexo C)

Aplicamos también una entrevista a los docentes, siguiendo los mismos lineamientos y bajo las mismas condiciones en que se aplicó la encuesta, con la finalidad de ampliar los ítems tratados en la encuesta, conocer las inquietudes y recomendaciones de los participantes.

Consideraciones Éticas.

En la presente investigación se protegió la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

Confidencialidad: La información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin.

Consentimiento informado: La finalidad del consentimiento informado es solicitar autorización a la EESTP PNP Cajamarca para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.

Libre participación: Se refiere a la participación de los docentes sin presión alguna, pero si motivándolos sobre la importancia de la investigación.

Anonimato de la información: Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Analisis estadístico.

El análisis de los datos recolectados mediante la encuesta (Anexo A y B) se realizó mediante el empleo de paquetes estadísticos presentándolos resumidos numérica y gráficamente.

Luego de aplicados los instrumentos se procedió a crear una base de datos para contabilizar las respuestas y finalmente, se codificaron los resultados para luego procesarlos en un computador, utilizando el programa estadístico SPSS versión 20 y el estadígrafo Chi cuadrado de Pearson haciéndose los análisis estadísticos pertinentes.

Empleamos la técnica de Chi cuadrado por ser la técnica estadística mas recomendada para analizar la asociación entre variables cuantitativas.

Estadística descriptiva

Los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento de la entrevista (Anexo C) permitieron crear una base de datos, contabilizar las respuestas y codificar los resultados para luego procesarlos en un computador, utilizando el programa SPSS versión 20 y aplicar el análisis estadístico descriptivo registrando los datos en tablas de frecuencias y gráficas estadísticas.

Modelo estadístico.

El modelo estadístico utilizado es el de asociación o relación de tipo lineal, cuya representación es la siguiente:

$y = a + bx$

x : Formación Profesional

y : Clima Institucional

3.7 Selección y validación de los instrumentos

3.7.1. El instrumento

Para la recolección de datos utilizamos un instrumento tipo encuesta de Likert donde se presentan 10 items o preguntas para cada dimensión de la respectiva variable en estudio (anexo A - anexo B), y una entrevista (anexo C) aplicados a 60 docentes que trabajan en la EESTP PNP de Cajamarca durante el año 2015.

3.7.2. Validez del instrumento

El instrumento para la recolección de datos que empleamos en nuestro trabajo fue modificado de la tesis de Cuba (2010) que ha sido validado por cinco expertos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, presentados en la tesis del profesor Venancio (2007), obteniendo puntajes que favorecen la opinión de aplicabilidad. Por otra parte, los instrumentos antes mencionados fueron también sometidos a juicio de expertos, en la universidad San Ignacio de Loyola realizada por dos docentes de esta casa de estudios y tres especialistas de la UGEL de Ventanilla, y sobre la respuesta de los expertos se aplicó el coeficiente “V” de Aiken cuyos resultados (0.98) favorecen la aplicabilidad del mismo.

3.7.3. Confiabilidad del instrumento.

Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo para cada una de las variables y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado alto (mayor que 0,9), utilizando el programa SPSS versión 20. (anexo C)

3.7.4. Normas

El presente trabajo de investigación se sustenta por ejemplo con la Ley Universitaria Nº 20320, según el Capítulo II, Artículo Nº 57º, Inciso c) que nos manifiesta "Contribuir al prestigio de la Universidad y a la realización de sus fines", con la finalidad especificada se sustenta en el Capítulo I, Artículo 2º, Inciso b) manifiesta "Realizar investigación en las humanidades, las ciencias y las tecnologías, y fomentar la creación intelectual y artísticas"; por tanto se rige en su principio según el Artículo Nº 3, Inciso a) "La búsqueda de la verdad, la afirmación de los valores y el servicio a la comunidad".

Asimismo es indispensable expresar según la Ley General de Educación Nº 28044, Capítulo V, La Educación Superior, Artículo Nº 49º "Es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la

demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenimiento del país...".

También la Constitución Política del Perú manifiesta en su Título I, Capítulo II, Artículo 14º "La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, las artes, la educación física y el deporte....El deber del Estado promueve el desarrollo científico y tecnológico del país....".

3.8. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

VARIABLES	INDICADORES	ÍTEM o ALTERNATIVAS			
		ENCUESTA	%	ENTREVISTA	%
Formación profesional	Conocimientos, habilidades y destrezas	10	16.66%	1	12,50%
	Transferencia, innovación y desarrollo	10	16.66%	1	12,50%
	Formación contínua	10	16.66%	2	25%
	Total	30	50%	4	50%
Clima institucional	Cultura organizacional	10	16.66%	1	12.50%
	Liderazgo del equipo directivo	10	16.66%	1	12,50%
	Satisfacción profesional	10	16.66%	2	25%
	Total	30	50%	4	50%

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados: Técnica de la Encuesta

Tablas y gráficos

4.1.1. Formación profesional y clima institucional

Objetivo general

Determinar la asociación entre la Formación Profesional del docente y el Clima Institucional de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú (EESTP PNP) – Cajamarca, en el año 2015.

TABLA Nº 01. Formación profesional y Clima institucional

ALTERNATIVAS	TOTAL PARCIAL	PORCENTAJE
Definitivamente que sí	25	41,67%
Probablemente sí	18	30,00%
Probablemente no	12	20,00%
Definitivamente que no	5	8,33%
TOTAL	**60**	**100,00%**

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

Analizando los resultados de forma descriptiva podemos definir:

- 25 respondieron que la Formación profesional del docente "definitivamente que sí" esta asociado al clima institucional de la EESTP PNP - Cajamarca 2015, los cuales alcanzan el 41,67%.
- 18 respondieron que la Formación Profesional del docente "probablemente sí" esta asociado al Clima Institucional de la EESTP PNP - Cajamarca, los cuales alcanzan el 30,00%.
- 12 respondieron que la Formación Profesional del docente "probablemente no" se asocia al clima institucional de la EESTP PNP - Cajamarca, los cuales representan el 20,00%.
- 05 respondieron que la Formación Profesional del docente "definitivamente no" se asocia al clima institucional de la EESTP PNP - Cajamarca, representando el 8,33%.

La mayoría de los docentes encuestados coincidieron en que la formación profesional del docente se asocia en forma definitiva en el clima institucional de la EESTP PNP - Cajamarca. Otro grupo considerable estuvo en duda sobre la interrogante planteada, solo definió la asociación de la formación profesional en forma probable.

4.1.2. Conocimientos, habilidades, destrezas de la Formación Profesional del docente y la asociación con la Cultura Organizacional.

Objetivo: Identificar si los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante la formación profesional de los docentes están asociados con el desarrollo de una cultura organizacional idónea en la EESTP PNP - Cajamarca en el año 2015.

TABLA Nº 02. Tabla de Contingencia Conocimientos, Habilidades y Destrezas * Cultura Organizacional

		Cultura organizacional			Total
		Si	No	No sabe	Si
Conocimientos, habilidades y destrezas	Completamente	26	0	0	26
	Parcialmente	9	5	10	24
	No conoce	0	0	10	10
Total		35	5	20	60

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	**45.357(a)**	**4**	**0.04**
Razón de verosimilitudes	55.673	4	0.035
Asociación lineal	37.149	1	0.012
N de casos válidos	60		

Interpretación:

Respecto a los resultados de la prueba Chi cuadrado de Pearson se alcanzó un valor $p = 0.04 < 0.05$, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) lo que nos indica que existe asociación entre las dimensiones conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes adquiridos durante su formación, y la dimensión desarrollo de una cultura organizacional idónea.

4.1.3. Transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes y la asociación con el liderazgo del equipo directivo.

Objetivo: Establecer la asociación entre la transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes y el liderazgo del equipo directivo de la EESTP PNP Cajamarca en el año 2015.

TABLA Nº 03. Tabla de Contingencia Transferencia, Innovación y Desarrollo Profesional * Liderazgo del Equipo Directivo

		Liderazgo del equipo Directivo			Total
		Definitivamente Importante	Importante	No es Importante	Definitivamente Importante
Transferencia, innovación y Desarrollo.	Completamente	19	0	0	19
	Parcialmente	17	9	0	26
	No conoce	0	12	3	15
Total		36	21	3	60

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	**38.522(a)**	**4**	**0.045**
Razón de verosimilitudes	50.293	4	0.03
Asociación lineal	32.886	1	0.035
N de casos válidos	60		

Interpretación:

El resultado obtenido mediante la Prueba Chi-cuadrado de Pearson alcanzó un valor $p = 0.045 < 0.05$, calculado para establecer la asociación entre la dimensión transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes y el liderazgo del equipo directivo; lo que significa que ambas variables están asociadas y por lo tanto aceptamos nuestra Hipótesis alternativa.

4.1.4. Formación contínua de los docentes y satisfacción profesional.

Objetivo: Detallar la asociación entre la formación contínua del docente y la satisfacción profesional en la EESTP PNP Cajamarca en el año 2015.

TABLA Nº 04. Tabla de Contingencia Formación contínua de los docentes * Satisfacción profesional

		Satisfacción Profesional			
		Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Total
Formación Contínua	Totalmente de acuerdo	35	0	0	35
	De acuedo	1	19	5	25
	En desacuerdo	0	0	0	0
Total		36	19	5	60

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	**56.000(a)**	**2**	**0.000**
Razón de verosimilitudes	72.364	2	0.000
Asociación lineal por lineal	46.342	1	0.000
N de casos válidos	60		

Interpretación:

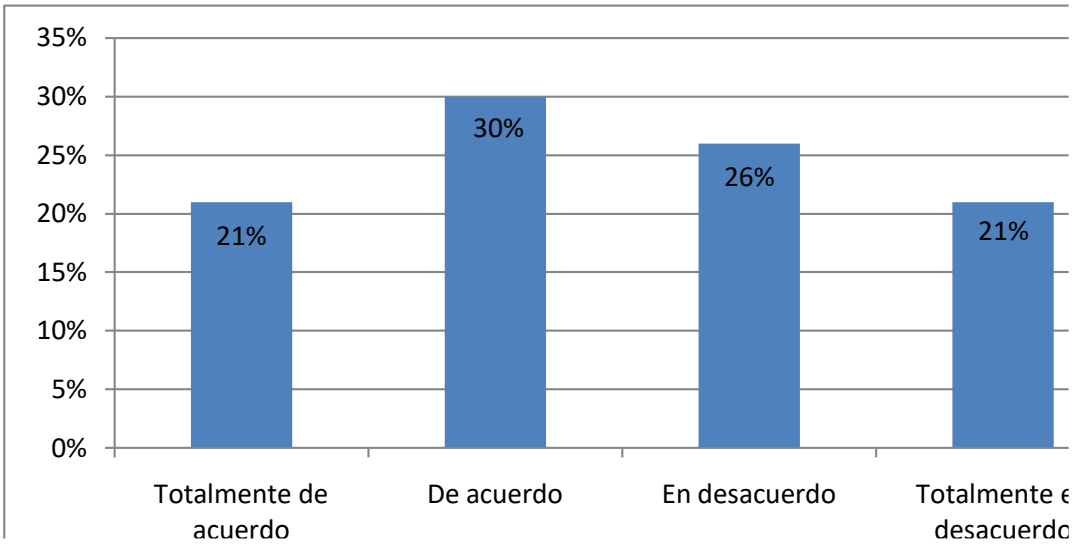
Se utilizó el Modelo Estadístico de Chi-Cuadrado de Pearson para conocer la asociación entre la dimensión Formación contínua de los docentes y la dimensión Satisfacción profesional, obteniendo el Valor $p = 0.00 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación significativa entre las variables estudiadas. Por lo tanto aceptamos la hipótesis alternativa.

4.2. Resultados: Técnica de la entrevista – Estadística Descriptiva

Tablas y gráficos

4.2.1. ¿Está Ud. de acuerdo con las características del clima institucional de su centro de labores?

GRÁFICO N° 01. Clima institucional



Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

El 21% coincidieron en estar "totalmente de acuerdo" y otro 21% estan "totalmente en desacuerdo" con el clima institucional de la EESTP PNP de Cajamarca en el año 2015. Los resultados no son claros debido a que todas las alternativas han sido elegidas, podemos deducir que no existe un clima institucional idóneo en la institución donde labora.

4.2.2. ¿Considera Ud. que las características más importantes que debe adquirir el docente durante su periodo de formación profesional son conocimientos, habilidades y destrezas? ¿Otras de mayor importancia?

TABLA N° 05. Formación profesional

Alternativas	N° de encuestados	Porcentaje
Adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para un correcto desempeño	18	30%
Formase no solo como trabajador sino como ciudadano	18	30%
Prepar al docente para insertarse en determinadas relaciones de trabajo	24	40%
Total	60	100%

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

40% (24 docentes) respondieron que la Formación profesional "prepara a las personas para insertarse en determinadas relaciones de trabajo" y solo un 30% (18 docentes) parece conocer claramente la finalidad de prepararse profesionalmente para enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de personas productivas.

4.2.3. ¿Qué factores deben estar presentes en una cultura organizacional idónea?

TABLA N° 06. Cultura organizacional idónea.

Alternativas	N° de encuestados	Porcentaje
Pleno conocimiento de sus fortalezas y debilidades	17	28%
Compromiso con los valores positivos: honradez, responsabilidad, puntualidad, etc.	25	42%
Rigidez y flexibilidad de acuerdo a la dinámica del cambio	18	30%
Total	60	100%

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

La importancia que tiene la formación de una cultura organizacional trasciende de manera fundamental, los entrevistados eligieron los siguientes: compromiso con los valores positivos como rigidez y flexibilidad de acuerdo con la dinámica del cambio, y conocimiento de fortalezas y debilidad. Todos estos factores son indispensables para alcanzar una cultura organizacional idónea, que contribuya a la competitividad y calidad en las instituciones educativas.

4.2.4 ¿Por qué considera Ud. que es importante la transferencia, innovación y desarrollo de los docentes?

TABLA N° 07. Transferencia, innovación y desarrollo.

Alternativas	Total parcial	Porcentaje
Por la necesidades de alcanzar una educación sin barreras geográficas ni temporales	17	28%
Por el avance de la tecnología en información y comunicación	24	40%
Por el constante cambio en las condiciones sociales	19	32%
Total	60	100%

Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015

Interpretación:

La transferencia, innovación y desarrollo de los docentes según los entrevistados es importante, porque el avance de las tecnologías y comunicación exigen a los docentes estar en constante preparación y conocimiento.

4.2.5 ¿Cuáles son las características que demuestra el liderazgo del equipo directivo de la institución?

TABLA N° 08. Liderazgo del equipo directivo.

Alternativas	Total parcial	Porcentaje
Poseer una comprensión profunda del contexto social del profesorado y los recursos.	21	35%
Credibilidad y respeto durante el desarrollo de su tarea	19	32%
Actuación ejemplar ante la comunidad y el profesorado	20	33%
Total	60	100%

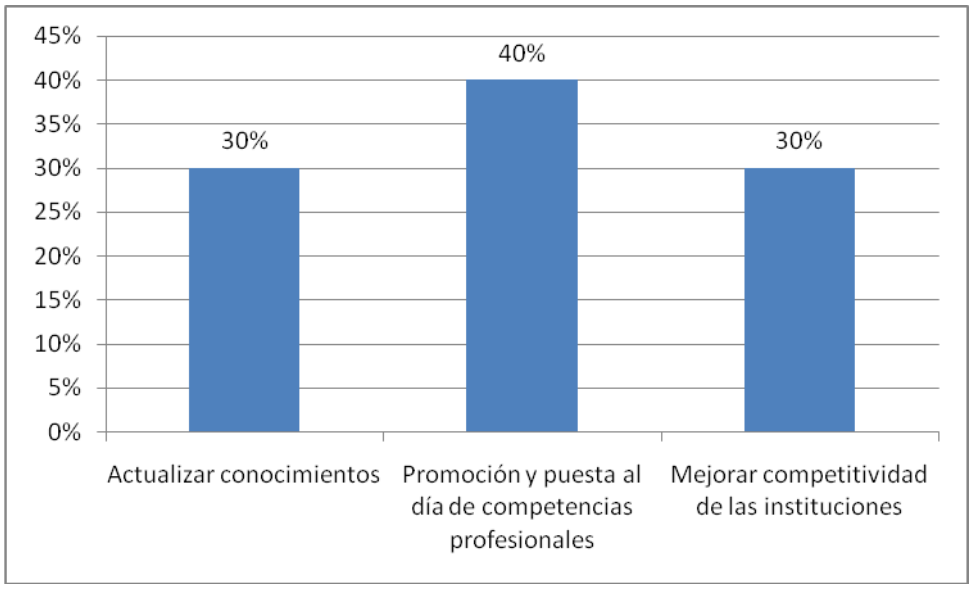
Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015

Interpretación:

Las características que demuestran el liderazgo que debe ejercer todo equipo directivo, al frente de la institución, debe centrarse principalmente en los siguientes aspectos: poseer una comprensión profunda del contexto social, del profesorado y los recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos, solo así se tomará decisiones concretas en situaciones reales.

4.2.6 ¿Señale los aspectos más importantes de la formación contínua?

GRÁFICO N° 02. Formación contínua.



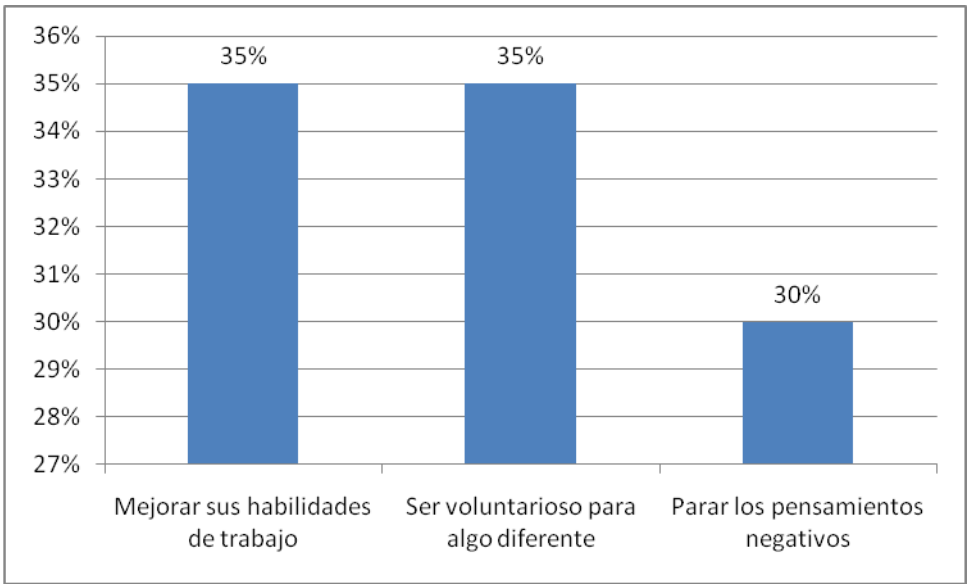
Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

Los aspectos más importantes de la formación contínua son: la promoción y puesta al día de las competencias profesionales, debido a las exigencias del cambio, los profesionales deben estar en constante actualización de procedimientos, técnicas y conocimientos que permitan competir en el ámbito laboral.

4.2.7 ¿Indique Ud. cómo se logra alcanzar la satisfacción profesional a travéz de la formación contínua?

GRÁFICO N° 03 Satisfacción profesional



Fuente: Docentes de la EESTP PNP - Cajamarca 2015.

Interpretación:

La formación contínua y satisfacción profesional es siempre motivo de análisis, ya que en el contexto de esta realidad se circunscriben diferentes motivos los cuales impiden una plena satisfacción de las labores profesionales de los docentes; así tenemos algunas alternativas para poder alcanzarlos: mejorar sus habilidades de trabajo, permitir el desarrollo de nuevas y mejores técnicas de trabajo.

4.3. Discusión de resultados

Tomando en cuenta el análisis estadístico realizado a las variables objeto de estudio, y desde los resultados obtenidos, se ha determinado, para el caso de la EESTP PNP - Cajamarca 2015, que entre las variables Formación Profesional y Clima Institucional existe una asociación

significativa. Esta afirmación la sustentamos con los resultados del estadístico Chi-cuadrado de pearson el cual arrojó un valor $p < 0.05$ coincidiendo parcialmente con Martínez, (2009) en su trabajo de investigación Clima organizacional y desempeño laboral de los Docentes adscritos al Departamento de Educación de la Universidad de Zulia, en Maracaibo, en que concluye que la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes es positiva débil, indicando para el caso de la institución estudiada, que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes. Sin embargo, coincidimos totalmente con los demás antecedentes de nuestra investigación que señalan que existe una relación directa entre las variables estudiadas. Citamos, por ejemplo, el trabajo de Hannco (2011), en la tesis: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución educativa pública N° 70394 del distrito de Pucará-Lampa, Puno-2011, en la que concluye que el clima institucional constituye una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos en el desempeño docente, y agrega que después de concluir con su investigación, se pudo determinar que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente. Esto lleva a señalar, además, que las variables ambiente institucional-clima organizacional- y desempeño docente no sólo están relacionadas, sino que una influye en la otra para determinarla como lo señala Quintero y Africano (2008), en la tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, en Venezuela, se

afirma que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. Igualmente lo señalan Huamani y Vásquez (2010), en la tesis Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución educativa Nº 24296 de Relave – Puno en la que concluyen que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente, determinando su nivel de calidad. Cuando el ambiente institucional no es favorable para los trabajadores su desempeño se ve afectado negativamente, así lo señalan Díaz Sosa y Caligiore, (2011) en Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula: estudio de un caso, al concluir que los docentes de enfermería y medicina consideran inadecuado el funcionamiento organizacional lo cual no estaría favoreciendo la eficiencia de la Facultad (2012) en el Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa John F. Kennedy del nivel secundario del distrito de Chincha alta en el año 2012, señalan entre sus conclusiones que en el desempeño de los docentes influye mucho la relación interna de los miembros de la institución educativa debido a los conflictos que crean un clima negativo que afecta el proceso de enseñanza, en otras palabras el desempeño docente.

- **En relación a estudios realizados**

  Es preciso señalar que la inquietud por el presente trabajo de investigación surgió, además de analizar la realidad de la institución

en estudio, de lo expresado por Montenegro (2003) en su libro *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos* donde afirma la influencia del ambiente institucional en el desempeño docente, agregando que dicho entorno está dado por los ambientes humano y físico. Desde los resultados de la presente investigación, se coincide plenamente con sus afirmaciones, pues para el caso de la Escuela de Educacion Superior Tecnico Profesional de la PNP de Cajamarca, los resultados arrojan un ambiente institucional adecuado y un desempeño docente aceptable, lo cual significa que hay asociación significativa entre ambas variables.

- **En relación a las teorías**

  Para poder contrastar la presente investigación con las teorías que sustentan las variables de estudio, es necesario desagregarlas por dimensiones y hacer un análisis a partir de los resultados porcentuales obtenidos.

  Para el caso de la variable Formación Profesional, en la dimensión conocimientos habilidades y destrezas se obtuvo que el 43% de los profesores (26 participantes) consideran que se asocia completamente con la cultura organizacional (Tabla N°02). En la dimensión transferencia, innovación y desarrollo profesional de los docentes el 32% (19 participantes), consideran que es definitivamente importante para lograr un óptimo liderazgo del equipo directivo (Tabla N° 03). Podemos deducir que los docentes valoran como fortaleza de la institución los conocimientos científicos obtenidos durante su periodo

de Formación Profesional y la innovación en los mismos; se está produciendo lo que nos dice la teoría Gestaltista: "los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos en función de la forma en que ven el mundo". Esto quiere decir que la "percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su pensamiento". Ahora bien, si el ambiente humano, aunque ligeramente en menor porcentaje también es adecuado, coincidimos con las teorías Gestaltista y Funcionalista cuando se aplican al estudio del clima institucional, al afirmar que existe en común un elemento de base que es el "nivel de equilibrio que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan." De lo anterior, se puede decir que los docentes tratan de alcanzar un nivel de equilibrio entre el ambiente físico y el ambiente humano.

Al hablar de ambiente adecuado nos sustentamos en lo expresado por Elton Mayo en su teoría humanista. Esta teoría postula que la comprensión de la naturaleza de las relaciones humanas facilita la creación de un clima donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. Se pone énfasis en las personas y se priorizan las relaciones humanas.

Respecto a la dimensión Formación contínua de los docentes encontramos el porcentaje más alto, el 58 % (35 participantes) están totalmente de acuerdo en que se asocia con alcanzar la satisfacción profesional (Tabla N° 04), desestimando al 0% que representa a los que se encuentran en desacuerdo.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A nivel de Objetivo General.

Podemos afirmar que existe una asociación estadísticamente significativa entre la Formacion Profesional de los docentes y el Clima Institucional en la Escuela de Educacion Tecnico Superior de la Policia Nacional del Perú de la ciudad de Cajamarca, considerándose de mucha importancia en la actualidad, ya que gracias al ambiente interno entre los miembros de la institución se consigue la motivación de los estudiantes.

A nivel de Objetivos Especificos

1. Hemos identificado que existe asociación entre los conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes y el desarrollo de una cultura organizacional idónea en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policia Nacional del Perú de la ciudad de Cajamarca.

2. Podemos establecer que la transferencia, innovación y desarrollo de los docentes esta asociado al liderazgo del equipo directivo en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policia Nacional del Perú de la ciudad de Cajamarca.

3. Hemos determinado que la Formación contínua de los docentes se asocia significativamente con la Satisfacción profesional que existe entre la plana docente de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policia Nacional del Perú de la ciudad de Cajamarca.

5.2. Recomendaciones

- Considerar la importancia que tiene la formación profesional no solo del personal docente, sino también del grupo directivo, de los empleados y trabajadores de las instituciones educativas particularmente y en forma general de todos los profesionales inmersos en el mundo empresarial.

- Establecer la formación contínua, en las instituciones educativas, como herramienta fundamental de competitividad y desarrollo para la institución; y de formación y satisfacción profesional para los docentes.

- Definir y exigir niveles altos de conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes de manera que contribuyan a la formación de una cultura organizacional de calidad dentro de la institución educativa.

- Se hace pertinente que con los resultados del trabajo realizado, dada la relevancia de su temática, se haga énfasis en el desarrollo de programas a nivel de pre y postgrado, con la finalidad que los egresados o graduandos consideren la importancia que tiene la formación profesional y el clima institucional.

REFERENCIAS

Aguado, M. (2012) Clima organizacional de una instutución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes.

Álvarez, M. (1998) El liderazgo de la calidad total. Editorial Praxis S.A., Barcelona.

Ayala, F. (2008). El modelo de formación por competencias. Consulta 15/11/2015. Revista Modelo Educativo. Sitio Web: http://www.modelo.edu.mx/uni/mcom.ppt.

Caligiore, I. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes: Estudio de un caso. Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela Revista Venezolana de Gerencia, vol. 8, núm. 24, octubre-diciembre.

Casano, F. (2003). Formación Profesional y Relaciones Laborales. (1° ed.) Montevideo. CINTERFOR/ OIT.

Castilla, P. (2011). Calidad docente en el ámbito universitario: Un comparativo de las universidades andaluzas. Educade, pp 157-172.

Castrillón, M. (2005). Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz. Universidad de Los Andes – Venezuela.

Cifuentes, P., Alcalá, M.J. & Blázquez, M.R. (2005). Rol de profesorado. XI Congreso de Formación del profesorado. Segovia, 17, 18 y 19 de Febrero.

CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la Formación Profesional). 2001. Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Montevideo.

Cuba, G. (2010) Relacion Entre Clima Institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del Distrito de Ventanilla, Callao. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1116/1/2010_Cuba_Relaci%C

3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20la%20IE%204021%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf.

DECRETO LEGISLATIVO, Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú DECRETO LEGISLATIVO Nº 1151.

Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación del siglo XXI. Revista española de la educación comparada, pp 249-251.

Edwars, V. (1991). El concepto de la calidad de la Educación. Oficina regional de la UNESCO para América Latina y El Caribe. Santiago de Chile. Editorial S.R.V. Impresos S.A.

Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. Revista de Investigación Educativa, 20(1), pp 7 - 13.

EURYDICE (2004). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. Informe IV: El atractivo de la profesión docente en el siglo XXI. Madrid: CIDE-MEC.

Esteban, F. (2004). El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad. Revista Interuniversitaria: T

Fernández, J. (2001). Elements that Consolidate the Concept of Profession.Notes for Reflection .Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol.3, núm. 1. pp 30 - 31.

Freire, P. (2011). La educación como práctica de la libertad. México: Siglo XXI Editores. Teoría de la Educación. Vol. 16. Salamanca.

Fernández, C. (2004). Un Enfoque Pedagógico para el diseño de Programas de Formación en Contextos Organizativos. Universidad Complutense de Madrid.

Ferreres, V. (2001). El desarrollo profesional del profesorado universitario: Circunstancias, problemas y propuestas. Revista de currículum y formación del profesorado, Vol. 5, N°2. pp 1-26.

Gros, B. & Romaña, T. (2004). Ser profesor. Palabras sobre la docencia universitaria. Barcelona.Ediciones Octaedro.

Isaac, M. (2014). Coherencia Pedagógica y Práctica Docente en la Educación Superior. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

LEY UNIVERSITARIA N° 23733, TEXTO MODIFICADO Y ADICIONADO POR: LEYES Nos. 24387 – 24391 – 25064 – 25306 – D. LEY 25647 - D. LEGISLATIVOS N° 726 – 739.

López, F. (1997). La gestión de calidad en educación. Editorial La Muralla S.A.Madrid, 1997, pp. 39

Lorente, R. (2012). La Formación Profesional según el enfoque de las Competencias. (1° ed.)Esapaña: Editorial Octaedro. Pp 31 – 40

Marín, D. (2006). El conocimiento y la formación del profesorado universitario. Universidad de Córdoba.

Montagut, C. (2005). Compromiso y la responsabilidad del Maestro Universitario Hoy.Revista Docencia Universitaria, vol. 6, núm. 1.

Navío, A. (2005). Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación contínua. Barcelona. Editorial Octaedro.

Navío, A. (2007). El resultado de los programas de formación de formadores: análisis comparativo de dos realidades institucionales. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 11, p2.

Nubiola, M. (2012). Pensamiento y vida: La coherencia del profesor. Revista Vanguardia Educativa. Vol. 8, Monterrey, México, 2012.

Pérez, A. (2005) Políticas, investigaciones y experiencias en evaluación educativa. Revista Docencia Universitaria, vol. 6, núm. 1.

Pérez, J. (2005). La formación permanente del profesorado ante los nuevos retos del sistemaeducativo universitario. XI Congreso de Formación del profesorado. Segovia, 17-19 de Febrero.

Pineda, P. (2000) Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. Revista Educar. Vol. 27. pp 119.

Pirela, L. y Prieto, L. (2006). Perfil de competencias del docente en la función de investigador y surelación con la producción intelectual. Revista Opción. Vol 22, pp 1-12.

Querts, M. (2013). Dinámica de la formación profesional bio-antropo-social en las ciencias biomédicas. Santiago de Cuba,

Salas, F. (2003).La administración educativa y su fundamentación epistemológica. Revista Educación, vol. 27, núm. 1, pp. 9-16

Sarramona, J. (2002). La formación continua laboral. Madrid. Editorial Biblioteca Nueva.

Tejada, J. (2002). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. Revista Acción Pedagógica. Vol 11. pp 30-42.

Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrolloprofesional. Madrid. Editorila Narcea.

Zabalsa, M. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y Desarrollo. España: Narcea.

ANEXOS

Anexo A

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Datos personales: Edad…… sexo: M ( ) F ( ) Especialidad:……. Años de servicio como docente:……
2. Instrucciones para el llenado del cuestionario estimado(a) profesor(a), lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4=Parcialmente de acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS					
1	Tengo dominio de la especialidad que enseño					
2	Manejo adecuadamente los procesos pedagógicos					
3	Utilizo métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva					
4	Organizo el contenido y lo presento en forma clara, lógica e imaginativa					
5	Impongo confianza en mis alumnos y convierto el aprendizaje en una labor fascinante					
6	No trato de herir susceptibilidades cuando hablamos de nuestras cosas y preocupaciones					
7	Colaboro con los demás cuando es necesario					
8	El trato a mis alumnos es con trasparencia y equidad					
9	Soy puntual en el cumplimiento de mis funciones					
10	Siempre llego antes que los alumnos a mi salón de clases					

	TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN Y DESARROLLO					
11	Cumplo con las acciones encomendadas por mis superiores					
12	Cumplo a cabalidad mi trabajo dentro del salón de clases					
13	Acudo a las comisiones de trabajo encargadas por mi institución					
14	Nunca me presento a mis labores cotidianas sin haber preparado mi sesión de aprendizaje					
15	Trato de cumplir con mis labores demostrando eficiencia y eficacia					
16	Demuestro que tengo una confianza y autoestima					
17	Me gusta colaborar gratuitamente en horas adicionales con mi institución					
18	He realizado como mínimo una publicación relacionada con mi quehacer docente					
19	Siento que los que me rodean tienen una buena opinión de mi trabajo en la institución					
20	He realizado cursos de actualización en los dos últimos años					
	FORMACIÓN CONTINUA					
21	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos					
22	Siempre me preocupo por realizar proyectos de innovación para el futuro					
23	Estoy dispuesto a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión					
24	Siempre soy el primero en anticiparme para acciones pedagógicas					
25	Valoro mis errores porque me dan la oportunidad de superarlas					
26	Mi institución me apoya económicamente para realizar cursos de actualización					

27	Nunca me niego a las labores extracurriculares					
28	Siempre me doy tiempo para evaluar las consecuencias de mis acciones					
29	Considero de gran importancia brindar conocimientos actuales a mis alumnos					
30	Es de mi interés organizar cursos a fines a mi especialidad					

FICHA TÉCNICA

Rango:

Si / Totalmente de acuerdo : 33 – 50

De acuerdo / probablemente si / parcialmente : 17 – 32

En desacuerdo / No : 01 - 16

Anexo B

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

1. Datos personales: Edad…… sexo: M ( ) F ( ) Especialidad:……. Años de servicio como docente:……
2. Instrucciones para el llenado del cuestionario estimado(a) profesor(a), lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, considerando que: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4=Parcialmente de acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo.

N°	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
1	El nivel de trato y democracia institucional ha decaído					
2	Existe un fuerte grado de vínculos culturales e ideológicos					
3	La solución de conflictos es adecuada					
4	No converso con mis compañeros de otras especialidades					
5	Las decisiones que se toman en la institución son democráticas					
6	Respeto las diferencias culturales de mis colegas y/o alumnos					
7	Trabajo mejor con colegas de mi edad					
8	Desapruebo la actitud de los compañeros que discriminan a colegas y/o alumnos					
9	Tengo empatía con mis compañeros de trabajo					
10	Le hago saber a los demás que quiero y necesito					
	LIDERAZGO					
11	Conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual					

12	El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral					
13	Se cumple todo lo estipulado en la ley del profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales					
14	El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes					
15	Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa					
16	El estado siempre sede en una negociación colectiva					
17	Los directivos siempre generan conflictos con sus administrativos					
18	Los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos no son los adecuados					
19	Me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo					
20	La negociación colectiva siempre soluciona conflictos					
	SATISFACCIÓN PROFESIONAL					
21	Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones					
22	Mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto					
23	Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones					
24	Me llevo bien con mis compañeros					
25	Converso frecuente con mis compañeros					
26	Los directivos de mi institución se preocupan por mi actualización profesional					
27	Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros					
28	Al tratar a los demás puedo percibir como se sienten					
29	Muestro mucho amor y afecto a mis amigos					
30	Me concentro en las cualidades positivas de los demás					

FICHA TÉCNICA

Rango:

Si / Totalmente de acuerdo	: 33 – 50
De acuerdo / probablemente si / parcialmente	: 17 – 32
En desacuerdo / No	: 01 - 16

Anexo C

MODELO DE ENTREVISTA

1. ***¿En qué medida considera Ud. que la formación profesional del docente influye en el clima institucional?***

   ……
   ……

2. ***¿Está Ud. de acuerdo con las características del clima institucional de su centro de labores? ¿Por qué?***

   ……
   ……

3. ***¿Considera Ud. que las características más importantes que debe adquirir el docente durante su periodo de formación profesional son conocimientos, habilidades y destrezas? ¿otras de mayor importancia?***

   ……
   ……

4. ***¿Qué factores deben estar presentes en una cultura organizacional idónea?***

   ……
   ……

5. ***¿Por qué considera Ud. que es importante la transferencia, innovación y desarrollo de los docentes?***

   ……
   ……

6. ***¿Qué características demuestra el liderazgo que existe en el equipo directivo de la institución donde labora?***

   ……
   ……

7. ***¿Señale los aspectos más importantes de la formación contínua?***

   ……
   ……

8. ***¿Indique Ud. cómo se logra alcanzar la satisfacción profesional a travez de la formación contínua?***

   ……
   ……