

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO

(Resolución de Consejo Universitario N° 8029-2011-COG-UN/JBG)

**PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL
DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
DE TACNA, EN EL PERIODO 2005 - 2010**

TESIS

PRESENTADA POR:

LIC. MARTÍN PEDRO LLAPA MEDINA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2011

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE
LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JORGE BASADRE GROHMANN
DE TACNA, EN EL PERIODO
2005-2010

Tesis sustentada y aprobada el 07 de Junio del 2011; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
Dr. Julio César Isique Calderón

SECRETARIO :
Mgr. Humberto Benito Vargas Pichon

MIEMBRO :
Dr. Domingo Jesús Cabel Moscoso

ASESORA :
Dra. Antonina Juana García Espinoza

DEDICATORIA

A mi familia, por su comprensión y aliento permanente en la realización de mis metas planteadas.

AGRADECIMIENTO

A mis colegas docentes, amigos y compatriotas que me alentaron permanentemente a continuar para concluir mis estudios de postgrado.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Formulación del problema general	4
1.2.2. Formulación de los problemas específicos	5
1.3. Justificación del problema	5
1.4. Antecedentes	7
1.5. Objetivos de la investigación	7
1.5.1. Objetivo General	7
1.5.2. Objetivo Específicos	8
1.6. Hipótesis de la investigación	8
1.6.1. Hipótesis General	8

1.6.2. Hipótesis Específicas	9
1.7. Variables de estudio y operacionalización de las variables	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Teóricos	11
2.2. Marco Teórico	11
2.2.1. Reseña histórica	11
2.2.2. Base legal	15
2.2.3. Sistema organizacional	17
2.2.4. Procesos organizacionales	20
2.2.5. Clima organizacional	22
2.2.6. Formación profesional.	40
2.3. Marco conceptual	45

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de investigación	47
3.2. Población y muestra de estudio	47
3.3. Instrumentos y equipos	50
3.4. Técnicas y métodos de recolección de datos	52
3.5. Procesamiento y análisis de datos	53

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1.	Descripción del trabajo de campo	54
4.2.	Correlación de los procesos y clima organizacional con la formación profesional	93
4.3.	Contraste de Hipótesis	97
4.3.1.	Contratación de las Hipótesis Específicas a)	97
4.3.2.	Contratación de las Hipótesis Específicas b)	99
4.3.3.	Contratación de la Hipótesis General	101
	CONCLUSIONES	104
	RECOMENDACIONES	105
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	106
	ANEXOS	109

ÍNDICE DE CUADROS

			Pág.
Tabla	1	Concepto de organización	55
Tabla	2	Sistema organizacional	57
Tabla	3	Apreciación de la influencia del sistema organizacional en la formación profesional	59
Tabla	4	Apreciación de la influencia de los procesos organizacionales en la formación profesional	61
Tabla	5	Apreciación de la influencia del clima organizacional en la formación profesional	63
Tabla	6	Poder y liderazgo	65
Tabla	7	Toma de decisiones	67
Tabla	8	Las comunicaciones	69
Tabla	9	El conflicto	71
Tabla	10	El cambio	73
Tabla	11	El estilo de autoridad	75
Tabla	12	Los esquemas motivacionales	77
Tabla	13	Los procesos de planificación	79
Tabla	14	Los procesos de control	81
Tabla	15	Capacidad para la investigación educativa	83
Tabla	16	Capacidad para la proyección social	85
Tabla	17	Capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa	87
Tabla	18	Conocimiento disciplinar	89
Tabla	19	Conocimiento psicopedagógico	91
Cuadro	20	Correlación entre los procesos organizacionales y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson	94

Tabla	21	Correlación entre el clima organizacional y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson.	95
Tabla	22	Correlación entre el clima organizacional y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson.	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

			Pág.
Figura	1	Primera pregunta	57
Figura	2	Segunda pregunta	59
Figura	3	Tercera pregunta	61
Figura	4	Cuarta pregunta	63
Figura	5	Vigésima sexta pregunta	65
Figura	6	Quinta, sexta, séptima y octava pregunta	67
Figura	7	Novena, décima, décimo primero y décimo segunda pregunta	69
Figura	8	Décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexta pregunta	71
Figura	9	Décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno y vigésima pregunta	73
Figura	10	Vigésimo primera pregunta	75
Figura	11	Vigésimo segunda pregunta	77
Figura	12	Vigésima tercera pregunta	79
Figura	13	Vigésima cuarta pregunta	81
Figura	14	Vigésimo quinta pregunta	83
Figura	15	Vigésimo séptima pregunta	85
Figura	16	Vigésimo octava pregunta	87
Figura	17	Vigésimo novena pregunta	89
Figura	18	Trigésima pregunta	91
Figura	19	Trigésimo primera pregunta	93
Figura	20	Correlación entre los procesos organizacionales y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson	95
Figura	21	Correlación entre el clima organizacional y	

		formación profesional, según el coeficiente r de Pearson	96
Figura	22	Correlación entre el clima organizacional y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson	97

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la influencia de los procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la educación (FACE) de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el período 2005 – 2010. Y para ello se tomó en cuenta a dos de los componentes del Sistema Organizacional de la FACE: Los procesos y el clima organizacional y su influencia en la formación profesional de los egresados la misma FACE.

En el estudio se consideró a los docentes, egresados (período 2005 – 2010) y, al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación, a los cuales se les alcanzó un cuestionario de 32 Items, que fue elaborado, empleando la escala de Likert, cuyas respuestas fueron analizadas; empleando cuadros, gráficos estadísticos, coeficiente “r” de Pearson y la corrección de Yates al estadístico Chi – cuadrado.

Como conclusión del estudio, se demostró que existe influencia de los procesos organizacionales y clima organizacional con la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Con la demostración de la influencia y el análisis de las preguntas del cuestionario se encuentran problemas que deben solucionarse para la mejor formación profesional de los egresados de la FACE, problemas que han sido considerados en las conclusiones y recomendaciones.

ABSTRACT

The present work Jorge Basadre Grohmann of Tacna had as principal aim determine the influence of the processes and climate organizacional in the vocational training of the gone away ones from the Faculty of Sciences of the education (FACE) of the National University, in the period 2005 - 2010. And for it there were born in mind two of the components of the System Organizacional of the FACE: The processes and the climate organizacional and his influence in the vocational training of the gone away ones the same FACE.

In the study the teachers were considered, gone away (period 2005 - 2010) and, to the clerical staff of the Faculty of Sciences of the Education, to which they there was reached a questionnaire of 32 Articles, which was elaborated, using Likert's scale, which answers were analyzed; using pictures, statistical graphs, coefficient "r" of Pearson and the correction of Yachts to the statistician Chi - square.

As conclusion of the study, there was demonstrated that influence of the processes exists organizacionales and climate organizacional with the vocational training of the gone away ones from the Faculty of Sciences of the Education.

With the demonstration of the influence and the analysis of the questions of the questionnaire they find problems that must be solved for the best vocational training of the gone away ones from the FACE, problems that have been considered in the conclusions and recommendations.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada "PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA, EN EL PERIODO 2005-2010", tiene por objetivo determinar la influencia de los procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional y se ha desarrollado utilizando los datos proporcionados por secretaría de registros académicos y secretaría académica administrativa de la FACE, y con la aplicación de una encuesta a los docentes, egresados (período 2005-2010) y personal administrativos de la FACE.

En la elaboración de la encuesta se empleó la escala de Likert y para la comprobación de la existencia de la influencia o no entre las variables planteadas, se utilizó el coeficiente "r" de Pearson.

En el capítulo de resultados y discusiones, se plantean tres partes: la primera describe la correlación de las variables (procesos y clima organizacional con la formación profesional); la segunda parte realiza la descripción del trabajo de campo; y la tercera parte efectúa la contrastación de las hipótesis, y seos procesos y se prueban las hipótesis específicas y la hipótesis general.

Dentro de los problemas más saltantes, encontrados se tiene que: la gran mayoría de los miembros de la FACE consideran que es una organización anticuada; en gran porcentaje aprecian una influencia de los procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados; además consideran que el ejercicio del poder y liderazgo en la FACE poco influye para una mejor marcha institucional; asimismo los miembros de la FACE manifiestan estar de acuerdo con el cambio y que el estilo de autoridad es inadecuado.

En la parte de recomendaciones se toman en consideración los problemas anteriores y se plantea la solución.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La organización surge por una necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar entre sí para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización

Se dice una organización funciona bien si es que cuenta con un buen personal. Incluso, se plantea, que es conveniente mantener cierto grado de imprecisión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Este es un principio general, válido tanto en la administración de empresas como en cualquier institución, como la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Así, una estructura de organización debe estar diseñada de manera tal que sea perfectamente claro para todos y sepan quién debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; de esta forma se eliminan las dificultades que ocasiona la imprecisión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la propia organización.

Considero necesario el profundo cambio en el sistema organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación, que permita vislumbrar una Facultad con una organización moderna y susceptible a los cambios que orientan siempre al desarrollo y progreso de sus egresados. Este inicio se dará precisamente con la elaboración del Diagnóstico que nos permitirá conocer las características del sistema organizacional, los procesos y el clima organizacional y con ello determinar su influencia en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, durante el período 2005-2010.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL:

¿En qué medida los procesos y clima organizacional influyen en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna?

1.2.2. FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- a. ¿En qué medida los procesos organizacionales influyen en la formación profesional de los egresados de la FACE?
- b. ¿En qué medida el clima organizacional influye en la formación profesional de los egresados de la FACE?
- c. ¿Cuáles son las características de la formación profesional de los egresados de la FACE?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Toda institución educativa y en especial las de educación superior deben, al igual o inclusive con mayor decisión que las instituciones empresariales, ingresar a la dinámica del cambio organizacional con la finalidad de lograr una institución de mayor productividad, eficiencia, efectividad y calidad que logre formar profesionales cada vez más competentes y que contribuyan decididamente en el desarrollo y progreso de nuestro país. De lo contrario las instituciones que no se encausen en procesos deliberados de cambio, para mejorar su organización, tendrán un destino muy fácil de predecir y que por el contrario su existencia no será sino una contribución al fortalecimiento de la crisis en la que se encuentra nuestro país.

Considero muy importante, oportuna y necesaria conocer el sistema organizacional mediante un Diagnóstico Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación que permita analizar sus

fortalezas, oportunidades, riesgos y debilidades (análisis FORD) durante el tiempo que ha venido funcionando y además sirva como principio básico para la elaboración e intervención estratégica de Desarrollo Organizacional (DO), en el más breve plazo.

El Diagnóstico Organizacional a y sigue adquiriendo cada vez una mayor importancia, en la medida que se ha profesionalizado el área y como consecuencia de la difusión del Desarrollo Organizacional que es una estrategia singular para mejorar la organización mediante un cambio planificado, es decir lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones logren una mayor productividad, eficiencia y calidad. La productividad, la eficiencia, y la calidad, sobre todo en los últimos años, ocupan un lugar central en la preocupación de los hombres de empresa e investigadores y junto a ello se ha tomado conciencia de la necesidad de lograr *sistemas organizacionales* que ofrezcan mayores y mejores posibilidades de desarrollo de sus miembros, así como sus productos y/o servicios hacia la comunidad.

El profundo cambio en el sistema organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación, permitirá vislumbrar como una Facultad con una organización moderna y susceptible a los cambios que orientan siempre al desarrollo y progreso de sus miembros y de sus productos y/o servicios. Y este inicio, consideramos, que se dará precisamente con la elaboración del Diagnóstico Organizacional el cual permitirá conocer las características del sistema organizacional, los procesos y clima

organizacional y así determinar su influencia en la formación profesional de sus egresados.

1.4. ANTECEDENTES

Al realizar la búsqueda de trabajos de tesis, que permitan configurar los antecedentes, en la diversas Bibliotecas y fuentes bibliográficas de Tacna, se puede concluir que no existen trabajos semejantes que consideren ambas variables; pero existe un trabajo, en la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) de la UNJBG, referido al Diagnóstico Situacional, elaborado por sus docentes y que consiste es una descripción del contexto económico, social, político, cultural y jurídico en la cual se desarrolla la tarea de formar profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional "Jorge Basadre Grohmann", elaborada con el propósito de ser la base para la elaboración de su Currículo en el período 1995-1999, que finalmente no fue aprobado. Sin embargo, luego de hacer grandes cambios, es la que guía la formación profesional de los estudiantes a partir de 1999, hasta la fecha.

1.5. OBJETIVOS

Para la realización del presente trabajo de investigación se han planteado los siguientes objetivos:

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de los procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

1.5.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Determinar la influencia de los procesos organizacionales en la formación profesional de los egresados de la FACE.
- Determinar la influencia del clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la FACE.
- Determinar las características de la formación profesional en los egresados de la FACE.

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se han planteado las siguientes hipótesis:

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los procesos y clima organizacional influyen significativamente en la formación profesional de los

egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Los procesos organizacionales influyen en la formación profesional en los egresados de la FACE.
- El clima organizacional influye en la formación profesional en los egresados de la FACE.
- Las características de la formación profesional en los egresados de la FACE, determinan la calidad profesional.

1.7. VARIABLES DE ESTUDIO Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables de estudio del presente trabajo de investigación son:

- Como variable independiente:

PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

- Como variable dependiente:

FORMACIÓN PROFESIONAL

X: PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicadores:

X ₁ : Poder y liderazgo	}	PROCESOS
X ₂ : Toma de decisiones		
X ₃ : Las comunicaciones		
X ₄ : El conflicto		
X ₅ : El cambio		
X ₆ : El estilo de autoridad	}	CLIMA
X ₇ : Los esquemas motivacionales		
X ₈ : Los procesos de planificación		
X ₉ : Los procesos de control		

Y: FORMACIÓN PROFESIONAL

Indicadores:

Y ₁ :	Capacidad para la investigación educativa
Y ₂ :	Capacidad para la proyección social
Y ₃ :	Capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa
Y ₄ :	Conocimiento disciplinar
Y ₅ :	Conocimiento psicopedagógico

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Al realizar las averiguaciones respectivas se puede concluir que no existen trabajos similares; pero, en la ciudad de Tacna, existe un trabajo referido al Diagnóstico Situacional que consiste es una descripción del contexto económico, social, político, cultural y jurídico en la cual se desarrolla la tarea de formar profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, elaborada con el propósito de ser la base para la elaboración del Currículo de la FACE para el período 1995-1999.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. RESEÑA HISTÓRICA

El departamento de Tacna está ubicada al extremo Sur del Perú, limitado por el Sur con Chile; por el Este con Bolivia; por el Norte con los departamentos de Moquegua y Puno y por el oeste con el Océano Pacífico. Tiene una superficie de 16 076 Km., que constituye el 1,25% del territorio nacional y está constituido por cuatro provincias: Tacna, Tarata, Candarave y Jorge Basadre. Su población

actual aproximada es de 277 000 habitantes y tiene una altitud de 568 m.s.n.m. con una temperatura media máxima de 23° C y una temperatura media mínima de 10°C, la temperatura media es de 16,54°C, con sol todo el año. El clima es templado debido a que las dos terceras partes de su territorio corresponden a la faja de la costa y la tercera parte se halla situada en las alturas de la cordillera. La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se encuentra ubicada en la provincia de Tacna.

Por decreto Ley N° 1894, del 26 de agosto de 1971, fue creada la UNIVERSIDAD NACIONAL DE TACNA. En los considerandos de creación de los recursos naturales y la promoción social y económica de la región del sur del país. Iniciando sus actividades académicas el 13 de mayo de 1972 con la Sesión Solemne de Apertura del año Académico en el Salón de Sesiones del ex - Palacio Municipal, con la presencia de distinguidas personalidades civiles, militares, eclesiásticas, en quien se destacaba a quien luego fuera el patrono de la institución, el Dr. Jorge Basadre Grohmann.

El histórico Local Central, ubicado entre la Av. Bolognesi y la calle Pinto, cobijó a los primeros ingresantes y pasarían 27 años para que el 07 de noviembre de 1998 se transfiera definitivamente a título gratuito este local a la Universidad. A partir del segundo semestre académico, a principios de octubre de 1972, la Universidad empezó a implementar su plana docente estable. Los nuevos

docentes, desde 1973 empezaron a asumir responsabilidades de gobierno en sus diferentes niveles.

El 20 de noviembre de 1979, el Consejo Nacional de la Universidad Peruana (CONUP), expidió la resolución N° 8161-79-CONUP reconociendo en forma definitiva a la UNIVERSIDAD NACIONAL DE TACNA y ordenado la constitución de sus órganos de gobierno. El primer gobierno estuvo a cargo de la Comisión Organizadora y de Gobierno, conformada por seis profesores representantes de las universidades patrocinadoras: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad Nacional de Ingeniería y la Universidad Nacional Agraria La Molina. La Comisión Organizadora y de Gobierno tuvo un Presidente y dos Vicepresidentes. Los otros miembros desempeñaron los cargos de Directores Universitarios.

El 11 de Julio de 1980, se expidió la Resolución N° 3058-80-UNTAC denominando a la institución: "UNIVERSIDAD NACIONAL DE TACNA JORGE BASADRE GROHMANN" en reconocimiento al Dr. Jorge Basadre Grohmann por sus virtudes personales, a su consagración total a la causa del Perú, su prolífica labor como historiador de la república, escritor, ensayista y como hijo ilustre de Tacna. Cuando se promulga la Ley Universitaria N° 23733, el 09 de diciembre de 1983 por el Presidente de la República Arq. Fernando Belaunde Terry, oficialmente tomó la

denominación de: “UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN”.

Desde 1985 y al amparo de la Ley Universitaria N° 23733 y luego de pasar la primera etapa de Comisiones Organizadoras y Gobierno y por una segunda etapa de Rectores Interinos, la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann inició su tercera etapa de elección de sus Autoridades y Órganos de Gobierno en forma democrática y en Asambleas Universitarias.

Actualmente la Universidad Nacional “Jorge Basadre Grohmann” cuenta con 15 facultades, en las cuales se distribuyen 31 carreras profesionales. Entre ellas se encuentra la Facultad de Ciencias de la Educación que fue creada en el año 1989, con cuatro menciones distintas: Biología y Química, Matemática y Física, Ciencias Sociales y Lengua y Literatura. Posteriormente se agregó la mención de Idioma Extranjero (1993).

A partir de 1999 la FACE, modificó sus denominaciones de las diferentes especialidades a: Ciencia, Tecnología y Ambiente (NATA), Idioma Extranjero, Traductor e Interprete (IETI), Matemática, Computación e Informática (MACI), Lengua, Literatura y Gestión Educativa (LEGE), y Ciencias Sociales y Promoción Socio – Cultural (SPRO). La FACE es la Facultad con el mayor número de estudiantes en

la Universidad, pero no tiene el mayor número de docentes como se podría esperar.

2.2.2. BASE LEGAL

La Constitución Política del Perú

Promulgada por el Congreso constituyente Democrático el 29 de Diciembre de 1993 y ratificada por el Referéndum el 31 de octubre de 1993. Artículos 18 y 19:

Artículo 18°.- La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Las universidades son promovidas por entidades privadas o públicas. La ley fija las condiciones para autorizar su funcionamiento.

La universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores de acuerdo a ley.

Cada universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y

económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes.

Artículo 19º.- Las universidades, institutos superiores y demás centros educativos constituidos conforme a la legislación en la materia gozan de inafectación de todo impuesto directo e indirecto que afecte los bienes, actividades y servicios propios de su finalidad educativa y cultural. En materia de aranceles de importación, puede establecerse un régimen especial de afectación para determinados bienes.

Las donaciones y becas con fines educativos gozarán de exoneración y beneficios tributarios en la forma y dentro de los límites que fije la ley.

La Ley establece los mecanismos de fiscalización a que se sujetan las mencionadas instituciones, así como los requisitos y condiciones que deben cumplir los centros culturales que por excepción puedan gozar de los mismos beneficios.

Para las instituciones educativas privadas que generen ingresos que por ley sean calificados como utilidades, pueden establecerse la aplicación del impuesto a la renta.

La Ley Universitaria N° 23733 – Actualizada

Promulgada al 09 de diciembre de 1983, Capítulo II “Del régimen académico administrativo de las universidades” y Capítulo IV “Del gobierno de las universidades”. Los capítulos precitados se orientan a sistematizar la organización a nivel de universidad.

El Estatuto de la UNJBG

Documento que establece las normas y procedimientos de diferentes servicios que presta la universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

2.2.3. SISTEMA ORGANIZACIONAL

La Institución Universitaria, en América Latina y el Caribe, fue creada antes que el resto de la educación y durante mucho tiempo fue la única institución que impartió enseñanza postsecundaria. Y a menos de medio siglo del Descubrimiento de América, cuando *“aún olía a pólvora y todavía se trataba de limpiar las armas y herrar los caballos”* según la frase del cronista español Francisco Vásquez, se establece en Santo Domingo, en 1538, la primera Universidad del Nuevo Mundo. Posteriormente le siguen la Universidad San Marcos en Lima y la Universidad de México, ambas fundadas en 1551, cuando en el Viejo Mundo

sólo había 16 Universidades y ninguna en la que hoy constituye los Estados Unidos. La Universidad de Harvard fue fundada en 1636, cuando en América Latina ya existían 13 Universidades.

La Universidad, creada por el imperio español, tuvo como misión atender los intereses de la corona, iglesia y las clases superiores de la sociedad. Y tan sólo por excepción fueron admitidos en las aulas los hijos de los caciques e indígenas principales, si estos eran considerados con vínculos a la clase dominante o colaboraban con ésta.

Las organizaciones (Rodríguez, 1999, 25) pueden ser entendidas como sistemas sociales que tienen la particular característica de condicionar la pertenencia. En otras palabras, las organizaciones se caracterizan porque:

- *Establecen condiciones que deben cumplir quienes deseen ingresar a ella.*
- *Ponen condiciones que deben ser satisfechas por todos los miembros, mientras permanezcan en ellas.*

Las organizaciones constituyen una forma de construcción de sistema que surge a partir de la coordinación de dos contingencias.

Contingente es algo que es como es, pero no tiene por qué serlo. Es decir, es algo no necesario, pero tampoco

imposible. El que en este momento usted esté leyendo este párrafo, por ejemplo, es un hecho contingente: usted podría estar haciendo algo diferente.

Toda vez que se relacionan dos seres humanos se produce un acomodo entre dos contingencias. Los sistemas sociales requieren de esta doble contingencia para constituirse, dado que si uno u otro de los participantes decide optar por alguna alternativa distinta a la de estar allí, no podrá producirse el sistema social.

En el caso de las organizaciones, esta doble contingencia se traduce en las contingencias de los reglamentos y normas que la organización ha establecido para regular los comportamientos de los miembros. Tanto las reglas como los comportamientos pueden ser diferentes a lo que son, pero el hecho es que son como son. La organización que funciona en la práctica es la que resulta del acomodo entre reglas y comportamientos: ni las reglas se respetan como se hubiera deseado, ni los miembros se comportan a su entero amaño. Aunque el estudio organizacional comienza alrededor de 1911 (Rodríguez, 1999, 25) y la conceptualización sistémica de las organizaciones sólo data de la década del sesenta, hoy prácticamente todos los enfoques de estudio del fenómeno organizacional reconocen una raíz en la teoría de sistemas.

A lo anterior hay que agregar que desde el comienzo mismo del *desarrollo organizacional* se utilizó un instrumento basado en la comprensión de las organizaciones como sistemas sociales y de sus fenómenos como procesos que ocurren en un contexto sistémico complejo.

El *desarrollo organizacional* ha mantenido una estrecha vinculación con la teoría de sistemas, de donde se desprende que ha ido experimentando cambios relacionados con la evolución de esta importante corriente teórica. Cabe señalar, sin embargo, que como se trata en el *desarrollo organizacional* de una derivación práctica de este marco conceptual teórico, sus modificaciones han marchado a la zaga de los cambios e innovaciones de la teoría de sistemas.

2.2.4. PROCESOS ORGANIZACIONALES

Una organización es un devenir. Los principales fenómenos que tienen lugar dentro de una de ella son de carácter procesual (Rodríguez, 1999, 177). Toda organización es extremadamente dinámica; sus elementos son decisiones y las decisiones son sucesos atados al tiempo, de tal manera que en el mismo momento en que surgen comienzan a desvanecerse, para dejar paso a nuevas decisiones que conectándose con las decisiones precedentes, permiten la autopoiesis organizacional en un

proceso circular y recursivo constante, que dura todo lo que dura la organización como sistema.

Así, la organización es un cambio permanente a pesar que siempre puede ser identificada como un sistema, dado que es posible diferenciarla de todo (decisiones, acciones, sistemas, personas, etc.) lo no perteneciente.

Por la razón precedente, aunque los estudios diagnósticos de clima y cultura pueden dejar la impresión de que se trata de un sistema estable, es conveniente tener presente que lo único que se mantiene constante es la identidad del sistema organizacional, su característica autopoietica, su "*organización*", para usar la terminología de Maturana (Maturana y Varela, 1984). Tanto el clima como la cultura organizacional son, por consiguiente, medidas de un devenir; son ellos mismos fenómenos cambiantes, que tratan de delimitar lo propio de la organización frente a lo que pertenece a ella y, por lo tanto, de caracterizar a la organización en términos de su diferencia con respecto al entorno.

El diagnóstico organizacional, es un diagnóstico de procesos (Rodríguez, 1999, 177), y dentro de los procesos se pueden estudiar: los procesos de poder y liderazgo; los procesos de las comunicaciones; los procesos de toma de decisiones; los procesos de conflicto y los procesos de cambio.

En organizaciones, como un modelo de los diversos estudios de los procesos organizacionales.

2.2.5. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima de una organización es uno de los aspectos más frecuentes aludidos en el diagnóstico organizacional (Rodríguez, 1999, 157). Tanto es así que muchas veces se confunde diagnóstico organizacional con diagnóstico de clima organizacional. Se trata de un tema que se plantea en la década de los sesenta, junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones.

El concepto de clima organizacional permite ampliar las perspectivas de análisis desde una visión parcializada y reduccionista a una más global, que sea capaz de integrar el ambiente como una variable sistémica y que abarque fenómenos complejos desde una visión también compleja.

La relación sistema-ambiente, propia de la teoría de los sistemas abiertos provenientes de la Teoría General de Sistemas (TGS), propuesta por el Biólogo Austriaco Ludwig Von Bertalanffy (1945) y enriquecida con aportes de la cibernética, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. Esta proposición –la de ver los sistemas organizacionales en relación a su entorno

ambiental- encuentra acogida en una teoría de organizaciones que busca superar las comprensiones excesivamente formalizantes de la Escuela Clásica, por otra parte, habían encontrado acerbos críticas por parte de enfoques de corte psicológico-social, que tenían su origen en la Escuela de Relaciones Humanas.

Talcott Parsons (1966), por su parte, había propuesto una teoría en que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad y que hacía un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad. Esta teoría proponía, además, un camino que permitiera integrar la personalidad, el sistema social organizacional y los niveles culturales. Esta integración podría producirse a través de los roles, los status y las expectativas, tomando en consideración las orientaciones de la personalidad y las orientaciones normativas. Sin embargo, esta teoría no puede ser adecuadamente comprendida y acogida, por cuanto el desafío del momento tenía un sentido eminentemente práctico y resultaba muy difícil para los investigadores de la época el realizar un esfuerzo de esa envergadura. Por esta razón, la propuesta Parsoniana no fue acogida, o lo fue muy marginalmente, como en el caso del trabajo de Katz y Kahn (1977) y el de Buckley (1973).

En síntesis, el tema del clima organizacional (Rodríguez, 1999, 158) surge en un momento en que se

siente necesario dar cuenta de fenómenos globales que tienen lugar en organizaciones, desde una perspectiva holística, pero que al mismo tiempo sea lo suficientemente simple como para poder servir de orientación a trabajos prácticos de intervención en las organizaciones, como lo desea el Desarrollo Organizacional.

2.2.5.1. El concepto de clima organizacional

El concepto de clima organizacional se compone de un grupo de variables que en conjunto ofrecen una visión global de la organización.

En tal sentido el concepto de clima remite a una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

Debido a esta multidimensionalidad, se ha llegado a sostener que el clima de una organización constituye la "personalidad" de ésta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta.

A pesar de esta globalidad del concepto de clima, y a pesar de haber surgido a partir de una comprensión de la organización como un sistema abierto, el clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del entorno en que la organización se encuentra inmersa.

Por otra parte, a pesar que el estudio del clima organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional son:

- *Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.*
- *Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.*
- *Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.*

- *Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.*
- *Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.*

Todas estas variables configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ella tienen los miembros de la misma.

El concepto de clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

2.2.5.2. Características del clima organizacional

El clima organizacional (Rodríguez, 1999, 159) puede construirse como una autorreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto observada por éstos, que la evalúan colectivamente.

Esto significa que el clima organizacional es una autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional. Sin

embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una autorreflexión de la organización como sistema autopoiético de decisiones. Para que lo sea, es necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional. En efecto, en los casos en que se adopten decisiones, motivadas por el clima o destinadas a provocar cambios de ésta, el clima ha pasado a constituirse en parte de la autorreflexión del sistema organizacional.

El clima organizacional (Rodríguez, 1999, 159) se caracteriza por:

El clima hace referencia con la situación en que tiene lugar en trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

El clima de una organización tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.

El clima organizacional tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Un buen clima organizacional va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente

en el desempeño de sus tareas o actividades. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducta organizacional y la coordinación de las labores.

El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima organizacional tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores “no tienen la camiseta puesta”, normalmente tienen un mal clima organizacional.

El clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima organizacional de su organización es grato y – sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes una organización hacen amargas críticas al clima de sus organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

El clima organizacional es afectado por las diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión muy burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los subordinados puede

llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los subordinados, lo que conducirá a un refuerzo del estilo controlador, autoritario y desconfiado de la jerarquía burocrática de la organización. Este es círculo vicioso del que resulta difícil salir, porque el clima y el estilo de dirección se refuerzan mutuamente en una escalada que cuesta romper, por cuanto para hacerlo sería necesario actuar en un sentido inverso a lo que el sistema de variables estilo de dirección –clima organizacional parecería requerir.

El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral. Una organización que tenga índices altos de ausentismo o una en que sus miembros están insatisfechos es, con seguridad, una organización con un clima laboral desmejorado. La forma de atacar estos problemas, por lo tanto, puede ser difícil, dado que implica realizar modificaciones en el complejo de variables que configuran el clima organizacional.

En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima de la organización se establezca en una nueva configuración. En otras palabras, aunque es relativamente sencillo obtener cambios dramáticos y notorios en el clima organizacional mediante políticas o decisiones efectistas, es difícil lograr que el clima no vuelva a su situación anterior una vez que se han disipado los efectos de las medidas adoptadas. Por ejemplo, en una organización cuyo clima se caracteriza por el descontento generalizado, es posible lograr una mejora importante, pero

pasajera, mediante la promesa de un aumento de remuneraciones. El efecto de ese anuncio, no obstante, pronto será olvidado si no se llevan a cabo otros cambios que permitan llevar a la organización a otra situación a una diferente configuración del clima. Incluso es frecuente el caso en que un anuncio de mejoramientos de las remuneraciones, instalaciones físicas, relaciones laborales, etc., provoca expectativas y mejoras en el clima organizacional, para luego, ante la concreción efectiva de los cambios anunciados, volver a un clima organizacional que pueda ser peor que el inicial, debido a que los cambios anunciados generaron expectativas que no pudieron satisfacer. En este caso, se producen frustraciones, desconfianza y una actitud de desesperanza y altamente negativa hacia la organización, con el correspondiente clima organizacional.

2.2.5.3. Formas de clima organizacional

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales (Rodríguez, 1999, 161) que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto, como por ejemplo la de Likert (1961, 1967).

Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ella

se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación el poder y liderazgo, el cambio, el conflicto.

Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tal conocido teorema de Thomas: *“Lo que los hombres definen como real, se torna real en sus consecuencias”*. También puede ser suscrita por una aproximación metodológica, dado que es la experiencia de los miembros de la organización lo que resulta central en la determinación de lo que es el clima de una organización. No tiene sentido, por lo tanto, hablar de un clima organizacional si éste no es estimado desde la experiencia de los hombres que pertenecen a la organización, los que con sus decisiones dan vida a la organización, que con sus acciones determinan un cierto clima y en sus experiencias lo viven.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales (Rodríguez, 1999, 162), cada uno de ellos con su clima organizacional. Estos son:

i. Sistema I: Autoritario.

Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo unas líneas altamente burocráticas de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

ii. Sistema II: Paternalista.

En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcados dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema

organizacional se basa en relaciones de confianza condescendientes desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

iii. Sistema III: Consultivo

Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

iv. Sistema IV: Participativo

Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizadas, sino distribuidas en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la

organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El trabajo de Likert ha tenido gran influencia en el estudio de los climas organizacionales. Incluso su cuestionario sigue teniendo bastante aplicación en trabajos de consultoría. Su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, han sido acogidas por la literatura especializada, de tal manera que en prácticamente toda ella, se hace referencia a los factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de mando, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, grado de centralización, existencia de confianza o desconfianza, existencia de la organización informal, etc.

2.2.5.4. Participación y clima

Respecto a la participación y su importancia en el establecimiento de un clima motivador, ha sido discutida desde diversos ángulos. En los comienzos de la preocupación por la investigación del clima organizacional, se postulaba la participación como una forma de conseguir que los miembros de la organización se sintieran integrados a los procesos de toma de decisiones de la misma.

Abraham Maslow, con su influyente escala de necesidades, había indicado que las necesidades superiores se planteaban en el individuo una vez que éste veía relativamente satisfechas sus necesidades fisiológicas y de seguridad.

Las necesidades que seguían en la escala a las de seguridad, eran las de pertenencia. El saber que pertenece a un grupo, el sentirse integrando una organización, podría ser altamente motivador para una persona que hubiera superado sus inquietudes de seguridad. Este sentimiento de pertenencia podría ser fomentado en una organización que se preocupa de mantener informado a su personal de las decisiones adoptadas en ella. Así, cada individuo miembro de la organización podría percibir que era parte del sistema y satisfacer de esta manera su necesidad de pertenencia.

Una vez razonablemente satisfechas las necesidades de pertenencia, comienzan a aparecer – según Maslow – las necesidades de estima y autoestima. La estima y la autoestima se encuentran relacionadas, porque Mead ha demostrado que la persona construye su percepción de sí misma a partir de la percepción que tiene de la apreciación que los demás hacen de sí. Un individuo que se ve reconocido y estimado por quienes lo rodean y son importantes para él, es probable que desarrolle una imagen favorable de sí mismo. Estas necesidades de estima y autoestima podrían ser desarrolladas por un sistema

organizacional que permitiera y fomentara el reconocimiento del trabajo de sus miembros. Este reconocimiento puede ser hecho parte de un sistema de recompensa y, también parte de un estilo participativo, en que cada persona pueda sentir que su parte es valioso para la organización a la que pertenece.

Finalmente, el más alto nivel de necesidades considerado por Maslow, es el de autorrealización. Sólo se presenta cuando el individuo puede ver medianamente satisfechas sus necesidades de estima y autoestima. La autorrealización está muy relacionada con la autodeterminación y autoexpresión, vale decir, que la persona sienta que es ella la que determina sus actividades y que en ella puede expresarse creativamente. Esta necesidad superior puede ser favorecida por un sistema organizacional que utilice el talento creativo de sus miembros, fomentando su participación resolutive en la toma de decisiones. Una persona que participa en tal sistema, tendrá la oportunidad de contribuir a la adopción de las decisiones que afectarán su propio trabajo y, con eso, estará en cierta medida auto determinándolo. Además, su creatividad será utilizada en su decisión, por lo que también se estará expresando en esta labor de codecisión.

El esquema de Maslow, en consecuencia, podría visualizarse de la siguiente manera: en la *adaptación* que hemos hecho, también los niveles de participación pueden

ser vistos como un ordenamiento escalonado, tal como el escalonamiento sugerido por Maslow para la aparición sucesiva de las necesidades. En otras palabras, lo primero que se plantearía a las personas sería tener el nivel mínimo, aceptable, de sueldos, que les permitiera asegurar la satisfacción de sus necesidades fisiológicas. Apenas este nivel remunerativo se encuentre razonablemente satisfecho, aparece inmediatamente la necesidad de contar con *seguridad laboral*, que permita que las personas puedan estar tranquilas respecto al futuro cercano. Una vez que el trabajo se presenta como estable, la persona desearía estar informada de lo que ocurre en la organización, sentirse – a través de la información – como *un miembro con derecho propio* a ser considerado parte de la organización. Esto puede ser ofrecido a través de una adecuada información, o participación informativa, pero –en los casos en que ésta no se da – es posible que surja el rumor como una manera informal que tiene el colectivo laboral de sentirse participando de la información organizacional.

La participación consultiva corresponde a las necesidades de estima y autoestima y surgirá en sistemas organizacionales que entregan información adecuada a sus miembros. Es posible que sea el sistema organizacional el que – una vez que se ha entregado información a sus miembros – desee obtener de ellos sugerencias que pudieran ser de utilidad. Puede, también, ocurrir que sea el colectivo laboral el que sienta la necesidad de realizar

sugerencias y aportar sus opiniones acerca de temas atinentes a su labor.

La participación resolutoria tiene – a su vez – diversos grados, desde una participación minoritaria en la toma de decisiones, hasta la autogestión laboral, pasando por la cogestión y por diversos esquemas en que se considera la posibilidad de permitir que los miembros de un sistema organizacional sean actores de su decidir. Este tipo de participación, en todo caso, también puede plantearse como una reivindicación por parte de los miembros de un sistema organizacional, que quisiera tener una injerencia mayor en la toma de decisiones o ser producto de la definición misma del sistema, en que se busca un mayor compromiso, responsabilidad e involucramiento de los miembros con la organización, sus tareas y su destino.

En todos los estudios acerca de la participación hechos en esa primera época, sin embargo, había poco énfasis en la productividad. El interés se ponía fundamentalmente en el individuo y en conseguir un clima laboral más grato para él. La motivación subyacente a este tipo de propuestas era tanto proveniente de la Escuela de Relaciones Humanas, con su énfasis en los fenómenos de psicología grupal, como de movimientos políticos que veían en la participación una forma de superar la dicotomía capital/trabajo. Las experiencias participativas del mundo, tales como la autogestión yugoslava, los kibutz israelitas y

las cooperativas de Mondragón, ofrecían modelos de participación extremos, en tanto la cogestión de Alemania Federal constituía un excelente ejemplo de participación resolutiva paritaria.

Con posterioridad a este entusiasmo con los esquemas participativos, el tema se restringió a círculos especializados, en tanto el interés por la productividad pasó a ocupar lugares más centrales en la preocupación de investigadores y empresarios.

En esta última línea de pensamiento, Katz y Kahn llegaron a reconocer que si bien los esquemas participativos podrían ser altamente motivadores, había tareas rutinarias poco adecuadas para ellos, en las que había resultado mucho más productiva una división de trabajo rutinaria, no participativa que permitiera obtener altos rendimientos, aunque los trabajadores no encontrarán, en el trabajo mismo, fuentes de satisfacción para sus necesidades superiores.

Pero la preocupación por la productividad continuó evolucionando, hasta que el recurso humano pasó a ser considerado como un factor central. La proliferación de modelos organizacionales tendientes a conseguir niveles de productividad más altos, significó también el incremento del interés por esquemas de motivación, de incentivos, de

internalización en los trabajadores de los valores de la organización.

Así, el tema de la participación y del clima vuelve a estar en el tapete de la discusión organizacional. El interés ya no viene de la psicología ni de grupos políticos, sino de la ingeniería y de sectores empresariales y de asesores de organizaciones. Los círculos de calidad, las fuerzas de tarea y otros tantos esquemas grupales de resolución de problemas y de generación de soluciones y sugerencias, aparecen como alternativas interesantes a ser explotadas. El desafío del momento es el de la productividad y se ha descubierto que el clima laboral puede contribuir eficazmente a esta tarea: un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y con conseguir aumentar los niveles de productividad de ésta. La participación, por su parte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado, como contribuir directamente al incremento de productividad, a través de sugerencias útiles, que pueden surgir en, por ejemplo, los círculos de calidad.

La participación vuelve a ser un tema de decisión. Sin embargo, la última palabra no está dicha y los criterios para medir su utilidad son ahora mucho más pragmáticos que los que fueron en los comienzos de la discusión. Parece, en todo caso, que no es conveniente pensar en modelos universalmente válidos, sino que sería aconsejable estudiar

las conveniencias y los grados de una propuesta participativa, en los marcos de cada organización concreta, los de su cultura organizacional y los de la cultura de la sociedad en que esta organización está inmersa.

2.2.5.5. Técnicas para el diagnóstico del clima organizacional

Existen muchos instrumentos destinados a evaluar el clima organizacional (Rodríguez, 1999, 166).

Una medida rápida del clima de una organización puede conseguirse a través de ausentismo y rotación. En efecto, una alta rotación y niveles elevados de ausentismo son, con casi total seguridad, indicadores de un mal clima. Sin embargo, estos indicadores solo deben ser utilizados como una primera aproximación, como instrumentos que permitirán elaborar la hipótesis de que el clima en esa organización es deficiente, pero no debería servir como base para una conclusión definitiva al respecto.

2.2.6. FORMACIÓN PROFESIONAL

Uno de los principales problemas con que se encuentra la sociedad actual es el de la formación profesional. La expansión económica y el desarrollo tecnológico hacen que la industria solicite a la sociedad cada vez más profesionales mejor formados y adiestrados y con

capacidad no solo de adaptarse al puesto de trabajo actual, sino también a los que se implanten con motivos de los cambios tecnológicos que necesariamente se van a producir.

El problema es tan importante que afecta prácticamente a toda la población activa; dejando de considerarse como formación profesional a las técnicas o eminentemente operativas y entrando en ella la formación al más elevado nivel de dirigentes y técnicos superiores.

Además de la exigencia de cada vez más personas formada y adiestrada, la formación debe hacerse en el menor tiempo posible de tal forma que los resultados positivos se obtengan rápidamente. De aquí que para realizarla sean insuficientes los procedimientos tradicionales que normalmente utilizan: la universidad, por lo que se han tenido que arbitrar otros que nacidos en la propia empresa o en otras instituciones han revolucionado el concepto de la pedagogía.

La problemática que presenta la formación profesional al tiene una serie de exigencias que podemos concretar en las siguientes:

- *En la formación profesional hay que distinguir varios niveles: el primero es el impartido en las escuelas básicas, pero después de realizar la formación profesional básica, hay que completarla con otras*

acciones formativas y, sobre todo, de adiestramiento a nivel del puesto de trabajo o tareas concretas.

- *El concepto de adaptación al puesto de trabajo trae consigo que se tenga que volver a incidir en la formación y en el adiestramiento cuando el puesto de trabajo haya variado, bien sea por encontrarse una tecnología más moderna o por encontrarse un método mejor, lo que hace que la formación profesional tenga un claro criterio de permanencia que la formación clásica no tiene o que no a captado aún.*
- *La formación profesional no tiene ahora una limitación cualitativa, puesto que, como antes hemos dicho, ha desbordado la dedicación exclusiva a trabajos industriales para dedicarse también a las tareas propias de los dirigentes de empresa y titulados superiores.*
- *La formación profesional, finalmente, debe obtener resultados rápidos ya que los planes de expansión industrial así lo exigen y la práctica ha demostrado que, cuando se hace por profesionales experimentados y se utilizan técnicas adecuadas es posible obtener resultados rápidamente.*

Concepto de Formación Profesional

En el libro: "La psicología aplicada a la empresa", de Ramón Ballesteros Pulido, nos indica lo siguiente:

Todas las definiciones dadas de la formación profesional hacen referencia a que es un proceso que debe potenciar de forma práctica capacidades, conocimientos y actitudes. Precisamente la existencia de esos tres aspectos: proceso, potencialización práctica e incidir sobre conocimientos y actitudes, son los que diferencian la formación profesional de la formación clásica.

Podemos concebir la formación profesional como el proceso mediante el cual y de forma activa se adquieren conocimientos y adiestramientos en la utilización de técnicas en orden a una realización eficiente y a un cambio actitudinal.

Según esta definición, la formación profesional implica:

- *La existencia de un proceso formativo*
- *Tres conceptos fundamentales: información, adiestramiento y modulación actitudinal.*

La formación profesional lleva implícita la idea de que la duración de la misma no se acaba con la terminación de un curso; al contrario, la formación profesional se prolonga durante toda la vida activa del individuo ya que:

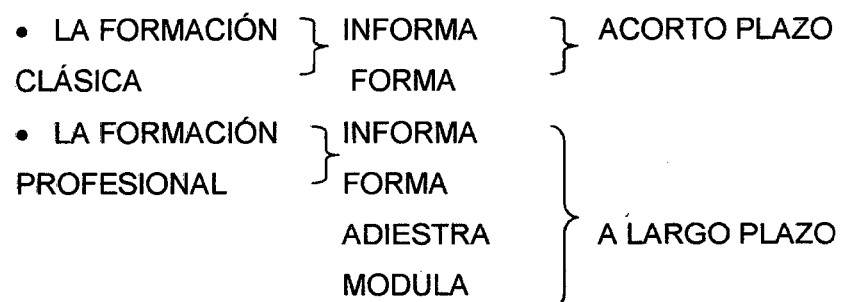
- Aparecen constantemente nuevas tecnologías que deben ser conocidas por el individuo para adaptarse a las mismas.

- Se considera esencial que de vez en cuando el individuo vuelva a ponerse a punto en sus conocimientos, ya que es la única forma de que esté en situación para adaptarse a los cambios posibles. Este concepto de volver a estudiar es el que el “reciclaje” sea un punto diferenciador entre la formación industrial y la clásica.

El criterio de proceso permanente que tiene la formación profesional es el que hace que los problemas de programación, tengan una importancia decisiva.

Dentro de la formación profesional hay que distinguir claramente los conceptos de información, adiestramiento y cambio actitudinal, ya que los tres resultan básicos.

Cuando decimos que la formación profesional debe informar, nos estamos refiriendo a que en ella debe de transmitirse conocimientos científicos pero aplicables a situaciones concretas. Precisamente lo que tienen de común la formación clásica y la profesional es que ambas transmiten conocimientos; pero aquí se terminan los parecidos.



La formación además de transmitir conocimientos debe adiestrar en técnicas concretas que aplican en la práctica los conocimientos impartidos.

La diferencia es esencial ya que en la trasmisión de conocimientos se utilizan preferentemente actitudes intelectuales (razonamiento verbal, atención, memoria, etc.) mientras que en el adiestramiento se utilizan procedimientos de acondicionamiento mediante los cuales se llegan a dominar las técnicas de forma automática quedando así las aptitudes mentales liberadas y por tanto, pudiéndose aplicar en otras esferas. El logro de adiestramiento tiene tanta importancia que de no conseguirse puede afirmarse rotundamente que la formación profesional no se ha cumplido.

Pero es que si bien es verdad que con la formación profesional se pretende adiestrar a los individuos en técnicas, también lo es que no es ésta la única finalidad de la misma, ya que existe otra muy importante también y es la modificación de las actitudes del grupo sometido a la enseñanza. Esta finalidad es tan clara que muchas veces pasa a ser la principal del proceso formativo ya que muchos problemas de adaptación y de éxito están dados por la existencia de una actitud favorable en el grupo de trabajo.

Cesar de Madariaga, entiende por formación profesional la orientación y la selección profesional, el pre

aprendizaje, la instrucción parcial o completa, complementaria o de perfeccionamiento de los trabajadores profesionales de uno y otro sexo, en las diferentes manifestaciones individuales del trabajo industrial. Considerando como trabajadores profesionales a los individuos de uno u otro sexo capacitados para idear o ejecutar parcial o integralmente, aislada o colectivamente y en funciones directivas o dirigidas, los diversos procesos, planes o servicios industriales.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Para el presente trabajo de investigación necesitamos precisar las definiciones de los siguientes conceptos:

Clima Organizacional.- Es un concepto multidimensional por lo que constituye la "*personalidad*" de la organización, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta.

Formación Profesional.- Es el proceso mediante el cual y de forma activa se adquieren conocimientos y adiestramientos en la utilización de técnicas en orden a una realización eficiente y a un cambio actitudinal.

Procesos Organizacionales.- Los procesos en una organización es cómo se hacen las cosas en las organizaciones, los métodos

para llegar a los resultados. Toda organización es extremadamente dinámica; sus elementos son decisiones y las decisiones son sucesos atados al tiempo, de tal manera que en el mismo momento en que surgen comienzan a desvanecerse, para dejar paso a nuevas decisiones que conectándose con las decisiones precedentes, permiten la autopoiesis organizacional en un proceso circular y recursivo constante, que dura todo lo que dura la organización como sistema.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se ubica dentro de las investigaciones del tipo descriptivo y correlacional, porque su objetivo es describir las características de una población y medir el grado de relación que exista entre los procesos y clima organizacional en la formación profesional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población está conformada por: Los docentes, administrativos y egresados durante el período 2005-2010, los que están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N° 1
Población de estudio

Personal de la FACE		Frecuencia
Docentes	Principal	14
	Asociado	21
	Auxiliares	1
	Contratados	19

Administrativos	Nombrado	11
Egresados	Todas las especialidades Del 2005 al 2010	412
Total		478

Fuente: Secretaria académica de la FACE, 2010

Debido al reducido número de autoridades y administrativos, se extraerá una muestra de manera aleatoria y estratificada en función a docentes, administrativos y egresados a través de la siguiente ecuación para poblaciones finitas.

$$n = \frac{4Npq}{e^2(N-1) + 4pq}$$

donde:

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia = (1-p)

N= Tamaño de la población

e = Margen de error

Procedimiento para calcular el tamaño de la muestra: p = 0.50; q = (1-p) = 0.50; e = 0.05; N = 478

$$n = \frac{4 * N * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(N-1) + 4 * 0.5 * 0.5}$$

$$n=218$$

Ahora se calcula la afijación proporcional $n/N=218/478=0,46$ y obtenemos las muestras por estratos, que se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla N° 2
Muestra de estudio

Componentes de la FACE		Frecuencia
Docentes	Principal	3
	Asociado	5
	Auxiliares	1
	Doc. Contratados	4
Administrativos	Nombrado	5
Egresados	Todas las especialidades Del 2005 al 2010	200
	Total	218

Fuente: Secretaria académica de la FACE, 2010

3.3. INSTRUMENTOS Y EQUIPO

Se formuló la matriz de consistencia para el cuestionario de la encuesta de los docentes, administrativos y egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) el consta de 32 ítems, que están diseñados para recoger información y están relacionados con las variables e indicadores según sea el caso. Para la respuesta de dichos ítems se ha empleado la Escala de

Likert, la cual tiene un máximo de cuatro categorías que se codifican en orden ascendente de 1 a 4.

El cuestionario se sometió a un proceso de validación mediante juicio de expertos, el cual se adjunta en los anexos. Asimismo se aplicó la fórmula de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, tal como se detalla a continuación:

Confiabilidad (Por consistencia interna)

La consistencia interna tiene relación con estimar el grado de homogeneidad o concordancia existente entre los resultados obtenidos por los examinados en cada ítem de un instrumento de evaluación y el resultado total de dicho instrumento. Para obtener dicha confiabilidad se aplicó la fórmula de **CRONBACH** en dos ocasiones: en la primera con los ítems que mide la variable independiente y en la segunda, de los ítems que mide la variable dependiente

El coeficiente Alfa es desarrollado por Lee J. Cronbach en 1951, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores entre 0 y 1. "Es una medida de la homogeneidad de los ítems y se define como el grado en que diferentes subconjuntos de ítems miden un rasgo o comportamiento homogéneo; es decir, el grado en que cavarían, correlacionan o son consistentes entre sí diferentes partes de un cuestionario". Su ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{\rho}}{1 + \bar{\rho}(N-1)}$$

donde: $N = N^{\circ}$ de ítems de la escala
 $\bar{\rho}$ = promedio de las correlaciones

Estos son los resultados:

Confiabilidad del instrumento

Variable	Coefficiente alfa de Cronbach
PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL	$\alpha=803$
FORMACIÓN PROFESIONAL	$\alpha=836$

Según los resultados, el alfa de Cronbach son buenos, por lo que podemos concluir que el instrumento presenta confiabilidad por consistencia interna.

3.4. TÉCNICAS Y MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICAS

Se empleará la técnica de las encuestas, aplicando cuestionarios para obtener información de los titulados. La aplicación de los cuestionarios será en forma directa, previa motivación y explicación de la importancia de los elementos

del sistema organizacional, específicamente: Procesos y Clima, y su influencia en la formación profesional de los egresados de la FACE.

3.4.2. MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos se recogerán directamente de los docentes, administrativos y egresados de la FACE, por medio de la técnica e instrumento que ha sido detallado. Por otro lado se recogerán los datos que se encuentran en secretaria académica y registros académicos de la FACE, referidos al número de docentes, administrativos y egresados.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos se procesarán, en una PC, empleando el paquete estadístico: SPSS y Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La muestra de la población está conformada por 13 docentes, 5 administrativos y 200 egresados de la FACE, del 2005 al 2010.

Para el trabajo de investigación se ha aplicado una encuesta con el fin de ver si existe o no una influencia entre los procesos y clima organizacional y la formación profesional de los egresados de la FACE.

En seguida detallamos los resultados de la encuesta, por medio de cuadros y figuras correspondientes a cada pregunta:

4.1.1. Apreciación general de los conceptos de organización y sistema organizacional

TABLA N° 3
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Concepto de organización
 Tacna, 2010

CONCEPTO	COMPONENTES						TOTAL	
	EGRESADOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy anticuada	82	41,0	3	23,1	0	0	85	39,0
Anticuada	104	52,0	9	69,2	3	60,0	116	53,2
Moderna	14	7,0	1	7,7	2	40,0	17	7,8
Muy moderna	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	200	100,0	13	100,0	5	100,0	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada, 2010

Figura N° 1

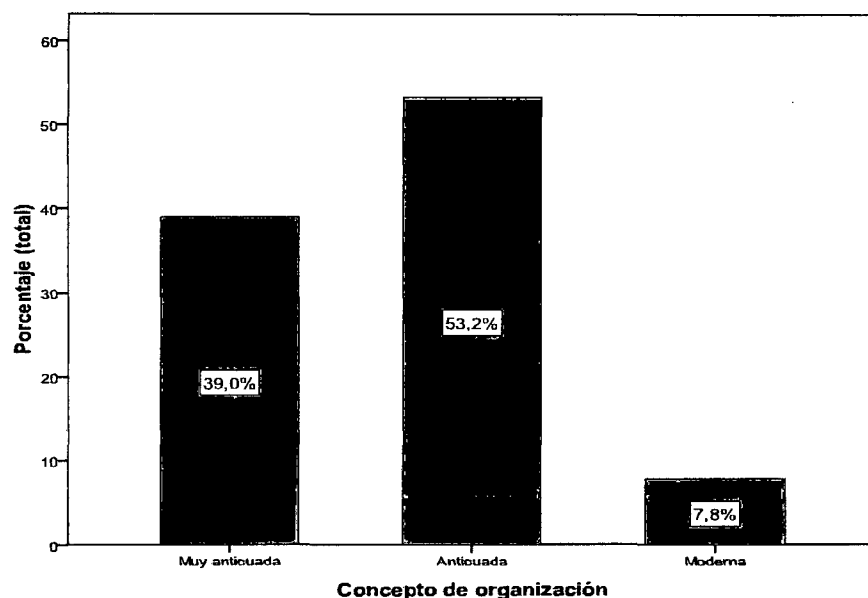


Figura 1: Concepto de organización UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 3 se observa el resultado de la primera pregunta de la encuesta, en relación al concepto de organización, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 39,0% de la muestra consideran que la FACE es una organización muy anticuada, el 53,2% de la muestra considera que la FACE es una organización anticuada y el 7,8% de la muestra considera que la FACE es una organización moderna, tal como se visualiza en la Figura 1.

TABLA N° 4**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN****FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN****Sistema organizacional****Tacna, 2010**

CONSIDERACIÓN	COMPONENTES						TOTAL	
	EGRESADOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bien planificada	0	0	0	0	0	0	0	0
Bien planificada	0	0	2	15,4	0	0	2	0,9
Mal planificada	109	54,5	9	69,2	3	60,0	121	55,5
Muy mal planificada	91	45,5	2	15,4	2	40,0	95	43,6
Total	200	100,0	13	100,0	5	100,0	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 2

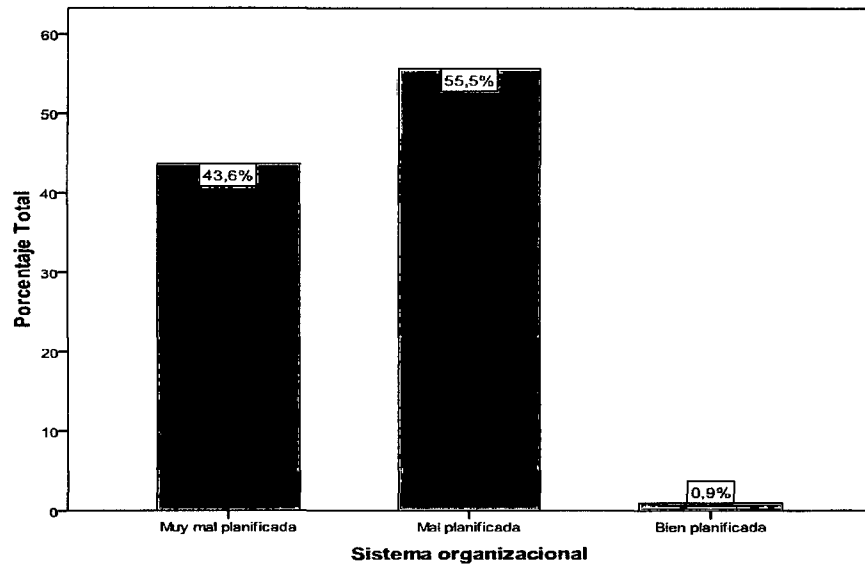


FIGURA 2: Sistema organizacional UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 4 se observa el resultado de la segunda pregunta de la encuesta, en relación al sistema organizacional de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,9% de la muestra consideran que el sistema organizacional de la FACE está muy bien planificada, el 55,5% de la muestra considera que el sistema organizacional de la FACE está mal planificada y el 43,6% de la muestra considera que el sistema organizacional de la FACE está muy mal planificada, tal como se visualiza en el Figura 2.

TABLA N° 5**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN****FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN****Apreciación de la influencia del sistema organizacional
en la formación profesional Tacna, 2010**

CONSIDERACIÓN	COMPONENTES						TOTAL	
	EGRESADOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bastante	93	46,5	5	38,5	4	80,0	102	46,8
Regular	103	51,5	8	61,5	0	0	111	50,9
Poco	4	2,0	0	0	1	20,0	5	2,3
Nada	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	200	100,0	13	100,0	5	100,0	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 3

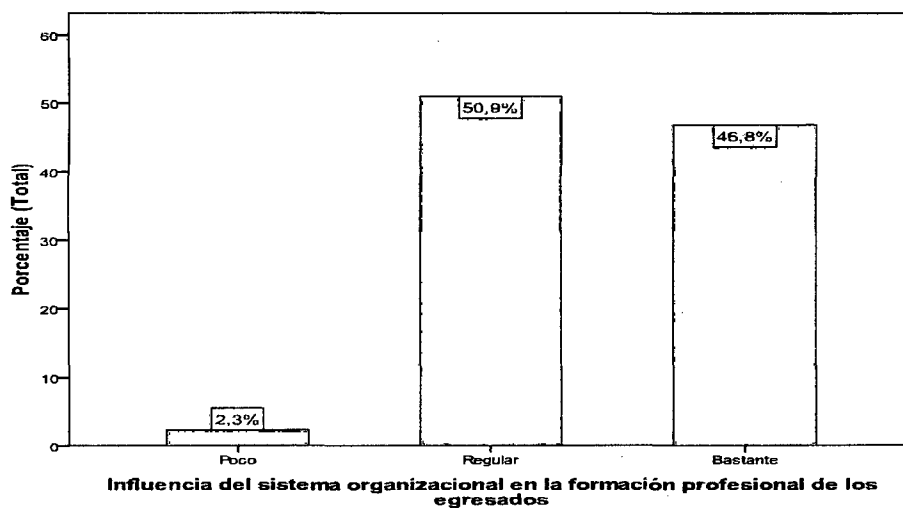


FIGURA 3: Apreciación de la influencia del sistema organizacional en la formación profesional UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 5 se observa el resultado de la tercera pregunta de la encuesta, en relación a la influencia del sistema organizacional de la FACE en la formación profesional de los egresados, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 2,3% de la muestra considera que el sistema organizacional de la FACE a influido poco en la formación profesional de los egresados, el 50,9% de la muestra considera que el sistema organizacional de la FACE a influido de manera regular en la formación profesional de los egresados y el 46,8% de la muestra considera que el sistema organizacional de la FACE a influido bastante en la formación profesional de los egresados, tal como se visualiza en el Figura 3.

TABLA N° 6

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Apreciación de la influencia de los procesos organizacionales
en la formación profesional Tacna, 2010.

CONSIDERACIÓN	COMPONENTES						TOTAL	
	EGRESADOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mucho	174	87,0	4	30,8	4	80,0	182	83,5
Poco	11	5,5	7	53,8	1	20,0	19	8,7
Muy poco	15	7,5	1	7,7	0	0	16	7,3
Nada	0	0	1	7,7	0	0	1	0,5
Total	200	100,0	13	100,0	5	100,0	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 4

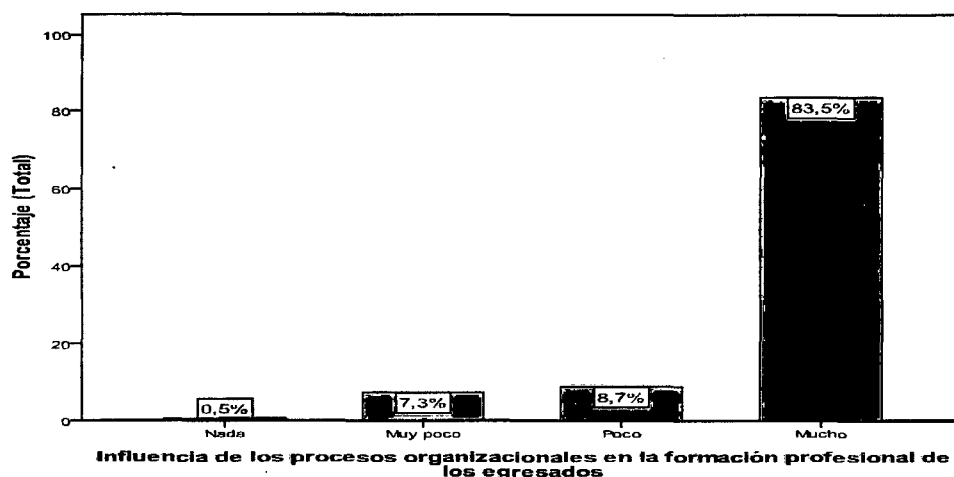


FIGURA 4: Apreciación de la influencia de los procesos organizacionales en la formación profesional UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 6 se observa el resultado de la cuarta pregunta de la encuesta, en relación a la influencia de los procesos organizacionales de la FACE en la formación profesional de los egresados, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,5% de la muestra consideran que los procesos organizacionales de la FACE nada ha influido en la formación profesional de los egresados, el 7,3% de la muestra considera que los procesos organizacionales de la FACE muy poco ha influido en la formación profesional de los egresados, el 8,7% de la muestra considera que los procesos organizacionales de la FACE ha influido poco en la formación profesional de los egresados y el 83,5% de

la muestra considera que de la muestra considera que los procesos organizacionales de la FACE ha influido mucho en la formación profesional de los egresados, tal como se visualiza en el Figura 4.

TABLA N° 7

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Apreciación de la influencia del clima organizacional
 en la formación profesional Tacna, 2010

CONSIDERACIÓN	COMPONENTES						TOTAL	
	EGRESADOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mucho	169	84,5	5	38,5	3	60,0	177	81,2
Poco	19	9,5	5	38,5	2	40,0	26	11,9
Muy poco	12	6,0	2	15,4	0	0	14	6,4
Nada	0	0	1	7,7	0	0	1	0,5
Total	200	100,0	13	100,0	5	100,0	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 5

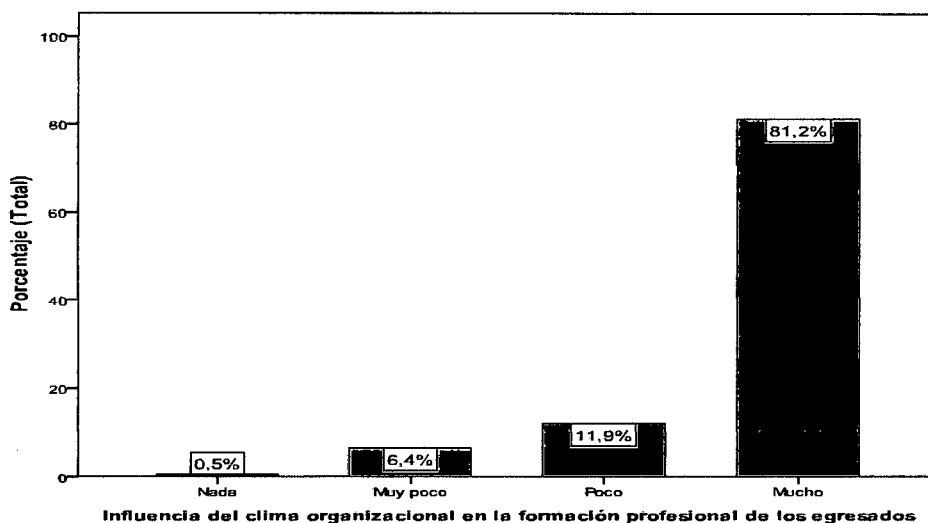


FIGURA 5: Apreciación de la influencia del clima organizacional en la formación profesional UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 7 se observa el resultado de la vigésima sexta pregunta de la encuesta, en relación a la influencia del clima organizacional de la FACE en la formación profesional de los egresados, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,5% de la muestra consideran que el clima organizacional de la FACE nada ha influido en la formación profesional de los egresados, el 6,4% de la muestra considera que el clima organizacional de la FACE ha influido muy poco en la formación profesional de los egresados, el 11,9% de la muestra considera que el clima organizacional de la FACE ha influido poco en la formación profesional de los egresados y el 81,2% de la

muestra considera que el clima organizacional de la FACE ha influido mucho en la formación profesional de los egresados tal como se visualiza en el Figura 5.

4.1.2. Procesos organizacionales

TABLA N° 8

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Poder y liderazgo
 Tacna, 2010.

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	0	0,0
Adecuado	21	9,6
Poco	195	89,4
Nada	2	0,9
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 6

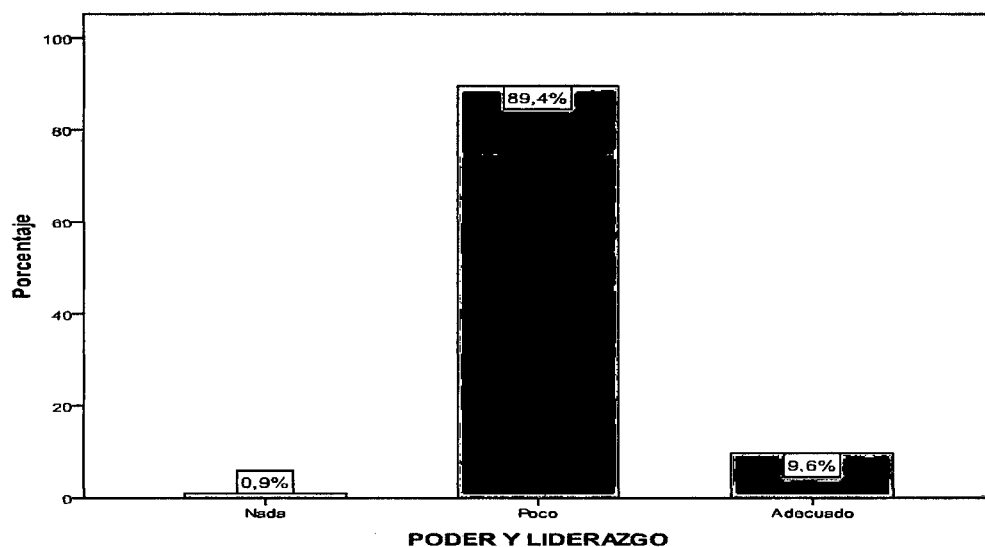


FIGURA 6: Poder y liderazgo UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En tabla 8 se observa el resultado de la quinta, sexta, séptima y octava pregunta de la encuesta, en relación al poder y liderazgo en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,9% de la muestra consideran que el ejercicio del poder y liderazgo en la FACE en nada influye para una mejor marcha institucional, 89,4% de la muestra consideran que el ejercicio del poder y liderazgo en la FACE poco influye para una mejor marcha institucional, el 9,6% de la muestra consideran que el ejercicio del poder y liderazgo en la FACE influye adecuadamente para una mejor marcha institucional, tal como se visualiza en el Figura 6.

TABLA N° 9

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Toma de decisiones

Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	0,9
Poco	136	62,4
Muy poco	80	36,7
Nada	0	0
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 7

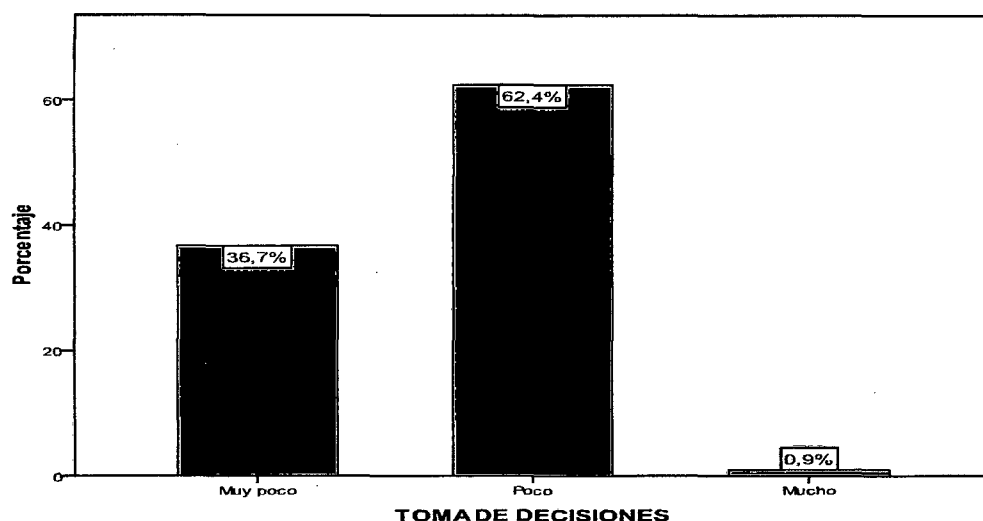


FIGURA 7: Toma de decisiones UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 9 se observa el resultado de la novena, décima, décimo primero y décimo segunda pregunta de la encuesta, en relación a la toma de decisiones en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 36,7% de la muestra consideran que el decano, consejo de facultad, coordinadores de área y jefes de oficina de la FACE ejercen muy poco la tomas de decisiones, 62,4%, de la muestra consideran que el decano, consejo de facultad, coordinadores de área y jefes de oficina de la FACE ejercen poco la tomas de decisiones, el 0,9% de la muestra consideran que el decano, consejo de facultad, coordinadores de área y jefes de oficina de la FACE ejercen mucho la tomas de decisiones, tal como se visualiza en el Figura 7.

TABLA N° 10
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Las comunicaciones
Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	1	0,5
Poco	43	19,7
Muy poco	171	78,4
Nada	3	1,4
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 8

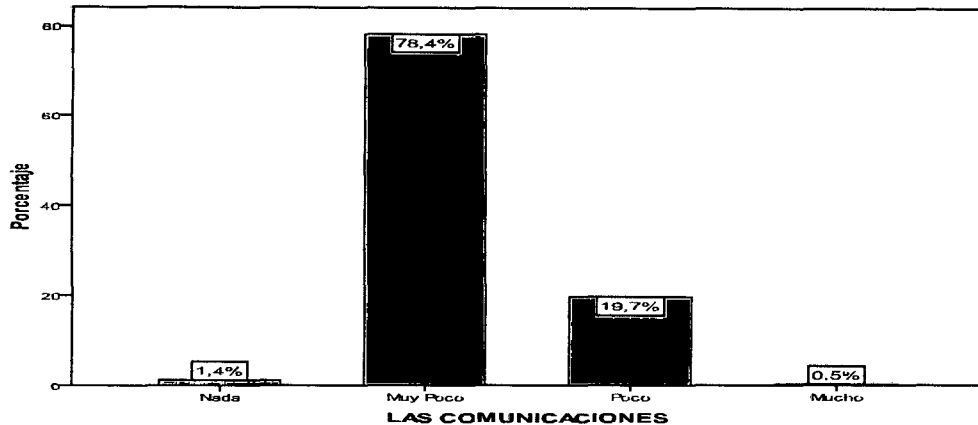


FIGURA 8: Las comunicaciones UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 10 se observa el resultado de la décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexta pregunta de la encuesta, en relación a las comunicaciones por medios verbales, escritos físicos, escritos virtuales y escritos físicos y virtuales en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 1,4% de la muestra consideran que la FACE no hay nada de comunicación por medios verbales, escritos físicos, escritos virtuales y escritos físicos y virtuales, el 78,4% de la muestra consideran que la FACE hay muy poco de comunicación por medios verbales, escritos físicos, escritos virtuales y escritos físicos y virtuales, el 19,7% de la muestra consideran que la FACE hay poco de comunicación por medios verbales, escritos físicos, escritos virtuales y escritos físicos y virtuales y el 0,5% de la muestra

consideran que la FACE hay mucha comunicación por medios verbales, escritos físicos, escritos virtuales y escritos físicos y virtuales tal como se visualiza en el Figura 8.

TABLA N° 11

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

El conflicto

Tacna, 2010

RELACIÓN	RELACIONES ENTRE COMPONENTES							
	Alumnos y Alumnos		Docentes y Docentes		Administrativos y Administrativos		Alumnos, Docentes y Administrativos	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mucho	0	0	80	36,7	2	0,9	4	1,8
Poco	31	14,2	124	56,9	5	2,3	28	12,8
Muy poco	138	63,3	14	6,4	186	85,3	167	76,6
Nada	49	22,5	0	0	25	11,5	19	8,8
Total	218	100%	218	100%	218	100%	218	100%

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 9

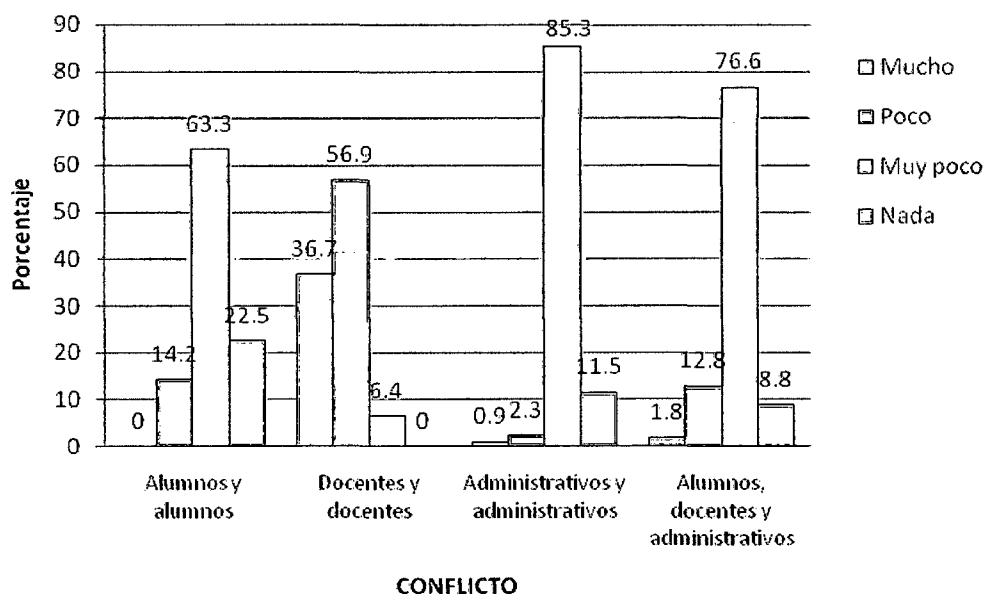


FIGURA 9: El conflicto UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 11 se observa el resultado de la décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno y vigésima pregunta de la encuesta, en relación a los conflictos entre los miembros (docentes, administrativos y alumnos) de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el mayor porcentaje de conflicto se da en el estamento docente que con un 36,7% se señala que existe mucho conflicto entre ellos, en el estamento estudiantil el 22,5% señala que entre ellos existe mucho conflicto y en el estamento administrativo el 85,3% señala que existe muy poco conflicto

entre ellos, y entre todos los encuestados (docentes, alumnos y administrativos) el 76,6% afirma que existe muy poco conflicto entre ellos, tal como se visualiza en el Figura 9.

TABLA N° 12

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

El cambio
Tacna, 2010.

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre están de acuerdo	19	8,7
Están de acuerdo	177	81,2
No están de acuerdo	20	9,2
Nunca están de acuerdo	2	0,9
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 10

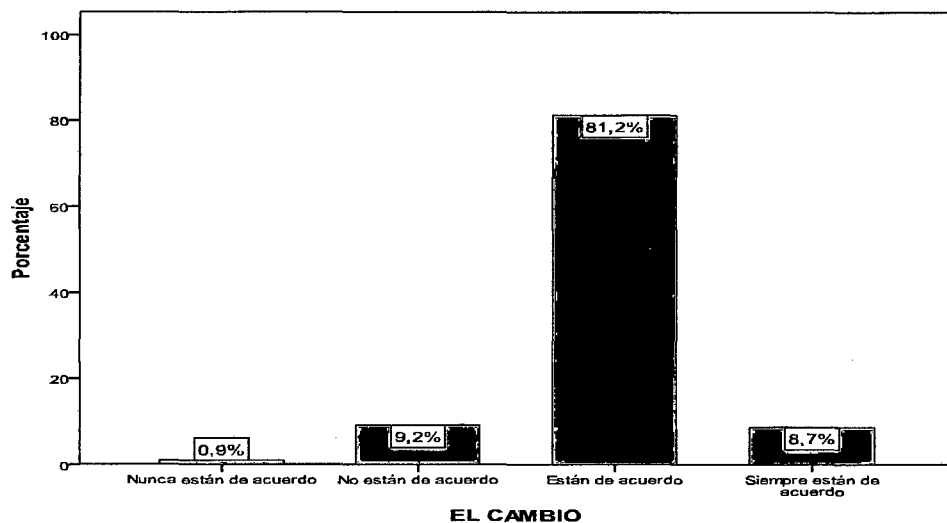


FIGURA 10: El cambio UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 12 se observa el resultado de la vigésimo primera pregunta de la encuesta, en relación al cambio en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,9% de la muestra manifiestan nunca estar de acuerdo con el cambio en la FACE, el 9,2% de la muestra manifiestan no estar de acuerdo con el cambio en la FACE, el 81,2%, de la muestra manifiestan estar de acuerdo con el cambio en la FACE y el 8,7%, de la muestra manifiestan que siempre están de acuerdo con el cambio en la FACE, tal como se visualiza en el Figura 10.

4.1.3. Clima organizacional

TABLA N° 13

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

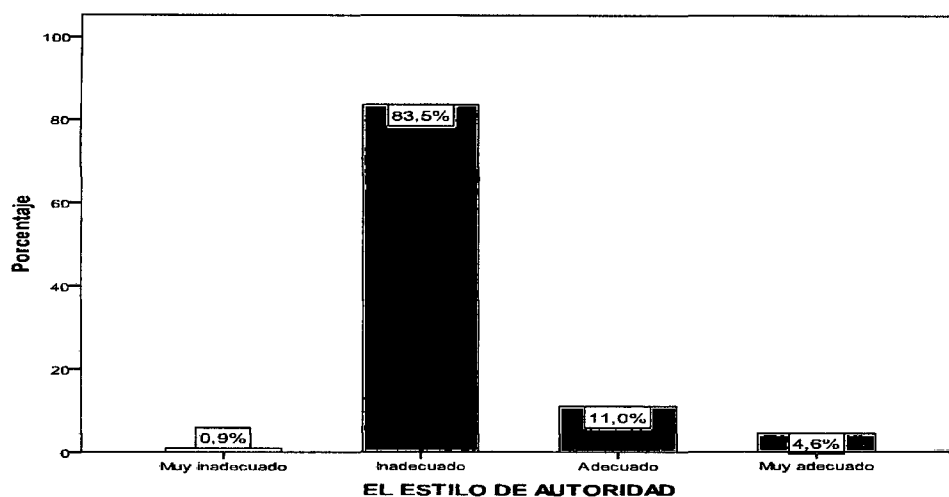
El estilo de autoridad

. Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	10	4,6
Adecuado	24	11,0
Inadecuado	182	83,5
Muy inadecuado	2	0,9
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 11



**FIGURA 11: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN El estilo de
autoridad**

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 13 se observa el resultado de la vigésimo segunda pregunta de la encuesta, en relación al estilo de autoridad en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,9% de la muestra consideran que el estilo de autoridad en la FACE es muy inadecuada, el 83,5% de la muestra consideran que el estilo de autoridad en la FACE es inadecuada, 11,0% de la muestra consideran que el estilo de autoridad en la FACE es adecuada y el 4,6% de la muestra consideran que el estilo de autoridad en la FACE es muy adecuada, tal como se visualiza en el Figura 11.

TABLA N° 14
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Los esquemas motivacionales
Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	0	0,0
Adecuado	27	12,4
Inadecuado	190	87,2
Muy inadecuado	1	0,5
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 12

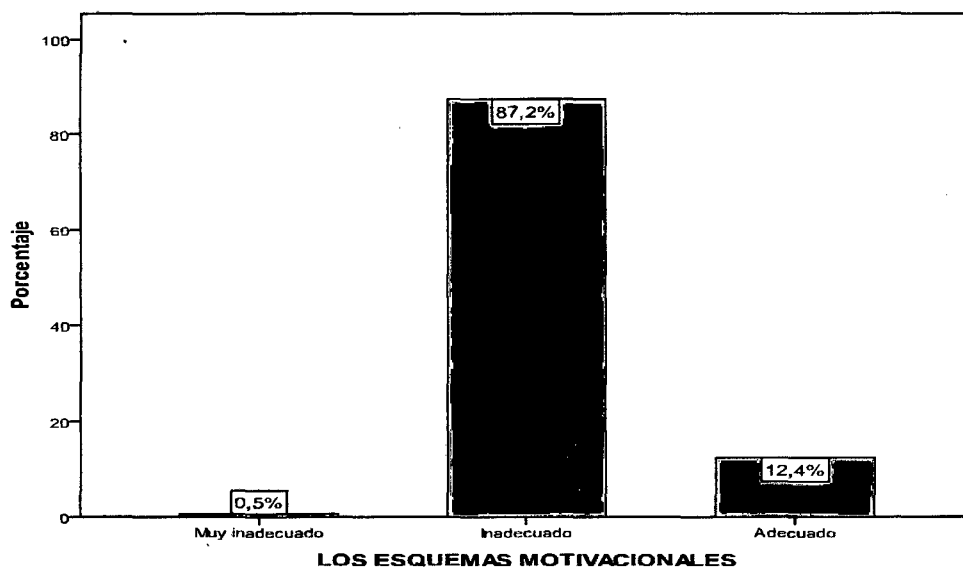


FIGURA 12: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Los esquemas
motivacionales

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 14 se observa el resultado de la vigésima tercera pregunta de la encuesta, en relación a los esquemas motivacionales en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,5% de la muestra consideran que en la FACE los esquemas motivacionales se caracterizan por ser muy inadecuadas, el 87,2% de la muestra consideran que en la FACE los esquemas motivacionales se caracterizan por ser inadecuadas, y el 12,4% de la muestra consideran que en la FACE los

esquemas motivacionales se caracterizan por ser adecuadas, tal como se visualiza en el Figura 12.

TABLA N° 15

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Los procesos de planificación
Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	0	0,0
Adecuado	30	13,8
Inadecuado	170	78,0
Muy inadecuado	18	8,3
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 13

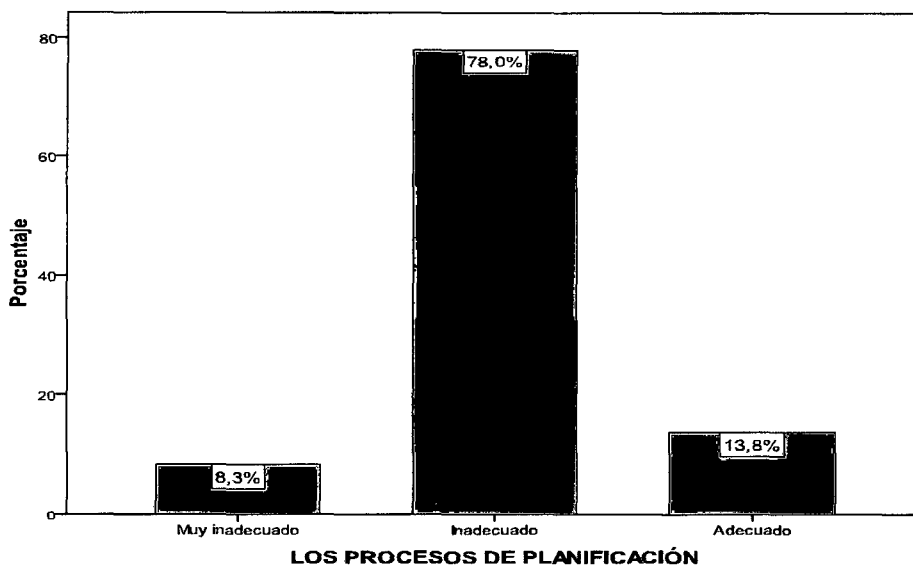


FIGURA 13: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Los procesos de planificación

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 15 se observa el resultado de la vigésima cuarta pregunta de la encuesta, en relación a los procesos de planificación en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 8,3% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de planificación se caracterizan por ser muy inadecuadas, el 78,0% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de planificación se caracterizan por ser inadecuadas, y el 13,8% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de planificación se caracterizan por ser adecuadas, tal como se visualiza en el Figura 13.

TABLA N° 16

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Los procesos de control

Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	0	0,0
Adecuado	32	14,7
Inadecuado	169	77,5
Muy inadecuado	17	7,8
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 14

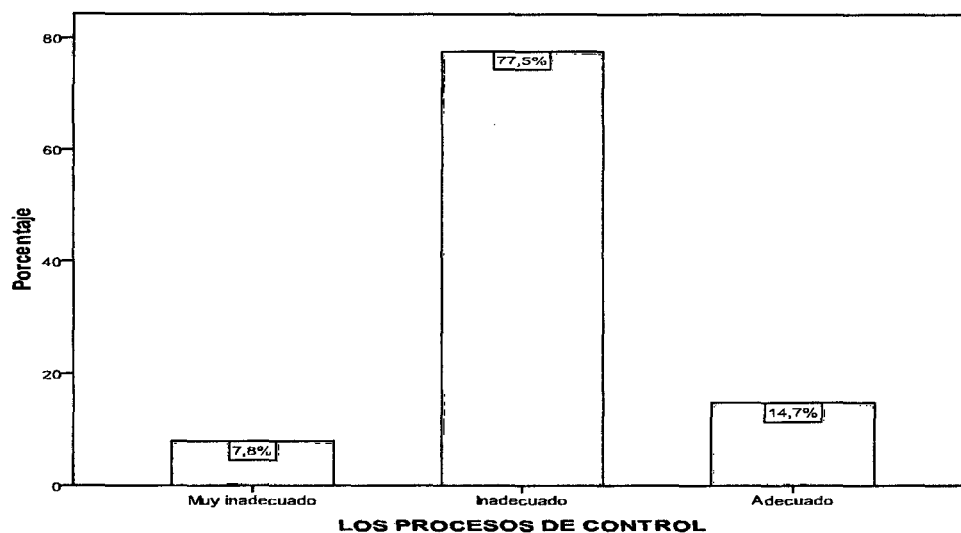


FIGURA 14: Los procesos de control UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 16 se observa el resultado de la vigésimo quinta pregunta de la encuesta, en relación a los procesos de control en la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 7,8% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de control se caracterizan por ser muy inadecuadas, el 77,5% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de control se caracterizan por ser inadecuadas, y el 14,7% de la muestra consideran que en la FACE los procesos de control se caracterizan por ser adecuadas, tal como se visualiza en el Figura 14.

4.1.4. Formación profesional

TABLA N° 17
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Capacidad para la investigación educativa
Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	13	6,0
Regularmente	45	20,6
Poco	160	73,4
Nada	0	0,0
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 15

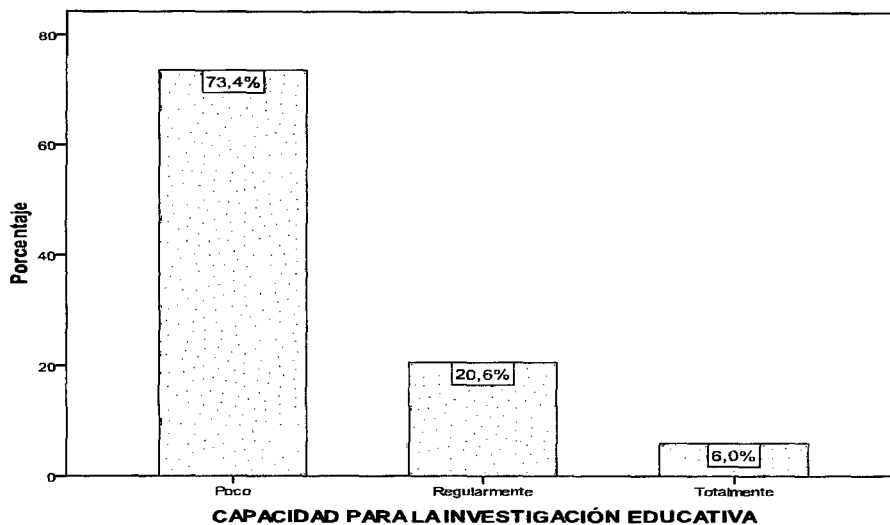


FIGURA 15: Capacidad para la investigación educativa UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 17 se observa el resultado de la vigésimo séptima pregunta de la encuesta, en relación a la capacidad desarrollada para la investigación educativa de los egresados de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 73,4% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado una poca capacidad para la investigación, el 20,6% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado una regular capacidad para la investigación y el 6,0% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado totalmente la capacidad para la investigación, tal como se visualiza en el Figura 15.

TABLA N° 18

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Capacidad para la proyección social
Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	13	6,0
Regularmente	43	19,7
Poco	161	73,9
Nada	1	0,5
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 16

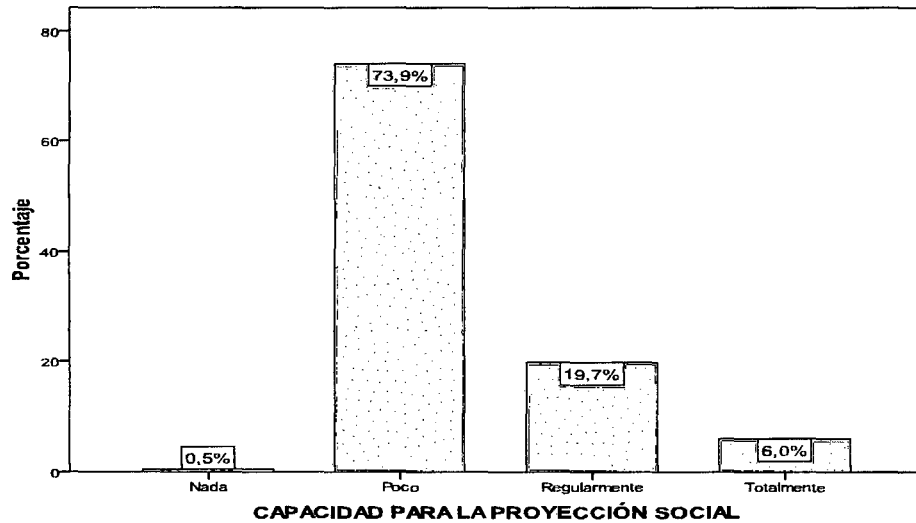


FIGURA 16: Capacidad para la proyección social UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 18 se observa el resultado de la vigésimo octava pregunta de la encuesta, en relación a la capacidad desarrollada para la proyección social de los egresados de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,5% de la muestra consideran que los egresados de la FACE no han desarrollado nada su capacidad para la proyección social, el 73,9% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado poco su capacidad para la proyección social, el 19,7% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado una regular capacidad para la proyección social, y el 6,0% de la muestra consideran que los

egresados de la FACE desarrollado totalmente su capacidad para la proyección social tal como se visualiza en el Figura 16.

TABLA N° 19

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Capacidad de dirección, supervisión y gestión
 de una institución educativa
 Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	0	0,0
Regularmente	41	18,8
Poco	163	74,8
Nada	14	6,4
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 17

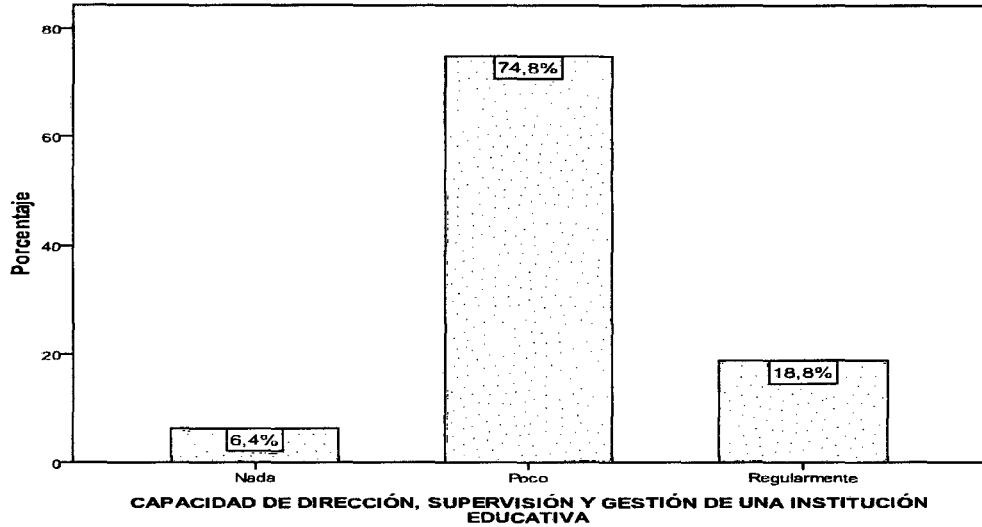


FIGURA 17: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa - Tacna, 2010

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 19 se observa el resultado de la vigésimo novena pregunta de la encuesta, en relación a la capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa de los egresados de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 6,4% de la muestra consideran que los egresados de la FACE no han desarrollado nada la capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa, el 74,8% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado poco su capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa, y el 18,8% de la muestra consideran

que los egresados de la FACE han desarrollado una regular capacidad de dirección, supervisión y gestión de una institución educativa, tal como se visualiza en el Figura 17.

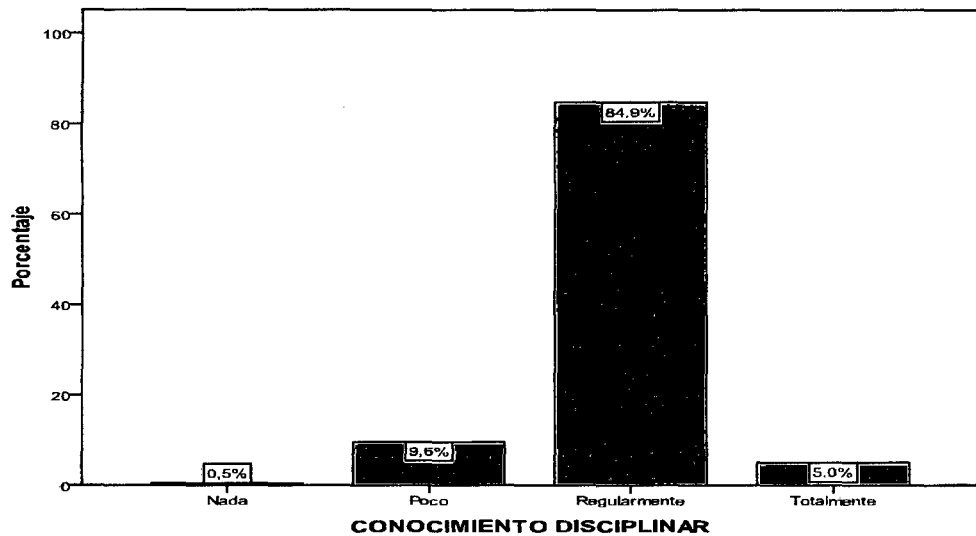
TABLA N° 20

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Conocimiento disciplinar
 Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	11	5,0
Regularmente	185	84,9
Poco	21	9,6
Nada	1	0,5
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 18



**FIGURA 18: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Conocimiento
disciplinar**

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 20 se observa el resultado de la trigésima pregunta de la encuesta, en relación al desarrollo del conocimiento disciplinar de los egresados de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,5% de la muestra consideran que los egresados de la FACE no han desarrollado nada su conocimiento disciplinar, el 9,6% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado poco su conocimiento disciplinar, el 84,9% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado un regular conocimiento disciplinar, y el 5,0% de

la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado totalmente su conocimiento disciplinar tal como se visualiza en el Figura 18.

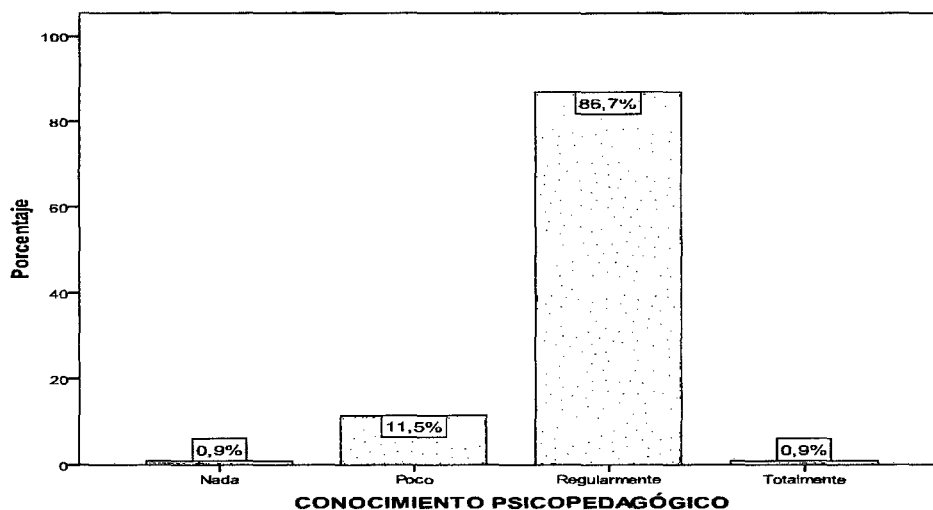
TABLA N° 21

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 Conocimiento psicopedagógico
 Tacna, 2010

PERCEPCIÓN	TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente	2	0,9
Regularmente	189	86,7
Poco	25	11,5
Nada	2	0,9
Total	218	100,0

Fuente. Encuesta aplicada

FIGURA N° 19



**FIGURA 19: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Conocimiento
psicopedagógico**

Fuente: Encuestas, 2010

Análisis e interpretación:

En la tabla 21 se observa el resultado de la trigésimo primera pregunta de la encuesta, en relación al desarrollo del conocimiento disciplinar de los egresados de la FACE, para lo cual se empleó la Escala de Likert.

Se puede apreciar que de todos los encuestados, el 0,9% de la muestra consideran que los egresados de la FACE no han desarrollado nada su conocimiento psicopedagógico, el 11,5% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado poco su conocimiento psicopedagógico, el 86,7% de la muestra consideran que los egresados de la FACE han desarrollado un regular conocimiento psicopedagógico, y el 0,9% de la muestra consideran que los egresados

de la FACE han desarrollado totalmente su conocimiento psicopedagógico tal como se visualiza en el Figura 19.

4.2. CORRELACIÓN DE LOS PROCESOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Dado que el objetivo estadístico es la correlación como valor predictivo (influencia o causa-efecto), consideramos a “procesos y clima organizacional” como variable independiente (predictora) y a “formación profesional” como variable dependiente (predicha)

X: Procesos y clima organizacional

Y: Formación profesional

Así pues el análisis correlacional se ha efectuado con las puntuaciones directas que corresponden a la variable mencionadas en la Facultad de Ciencias de la Educación.

TABLA N° 22

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Correlación entre los procesos organizacionales y formación profesional,
 según el coeficiente r de Pearson Tacna, 2010.

Variables	Coeficiente de correlación
Procesos organizacionales y formación profesional	$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$ r=0,303

Fuente. Cálculo obtenido en el programa SPSS

FIGURA N° 20

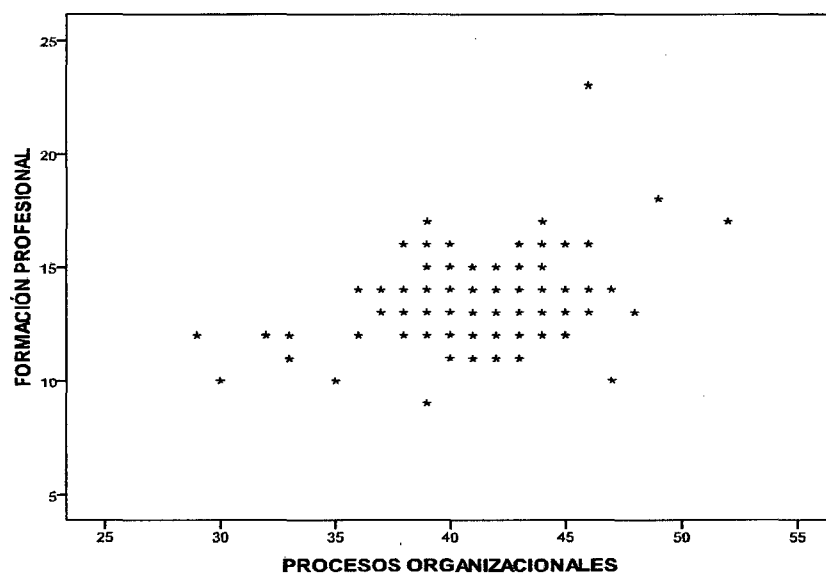


Figura 20: Correlación entre el proceso organizacional y formación profesional

Fuente: Encuestas, 2010

TABLA N° 23

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Correlación entre el clima organizacional y formación profesional,
según el coeficiente r de Pearson Tacna, 2010.

Variables	Coeficiente de correlación
Clima organizacional y Formación profesional	$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$ $r=0,148$

Fuente. Cálculo obtenido en el programa SPSS

FIGURA N° 21

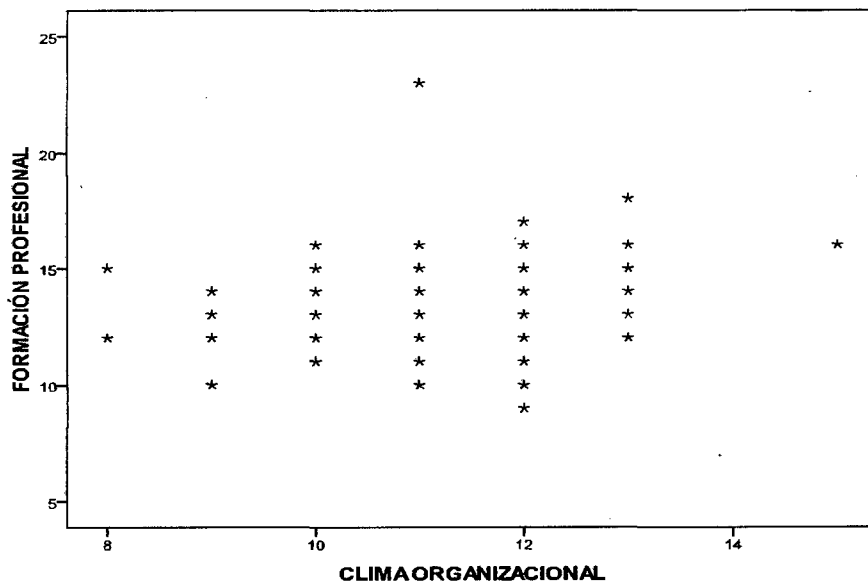


Figura 21: Correlación entre el clima organizacional y formación profesional procesos

Fuente: Encuestas, 2010

TABLA N° 24

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Correlación entre procesos y clima organizacional y formación profesional, según el coeficiente r de Pearson Tacna, 2010.

Variables	Coeficiente de correlación
Procesos y clima organizacional y Formación profesional	$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$ $r=0,303$

Fuente. Cálculo obtenido en el programa SPSS

FIGURA N° 22

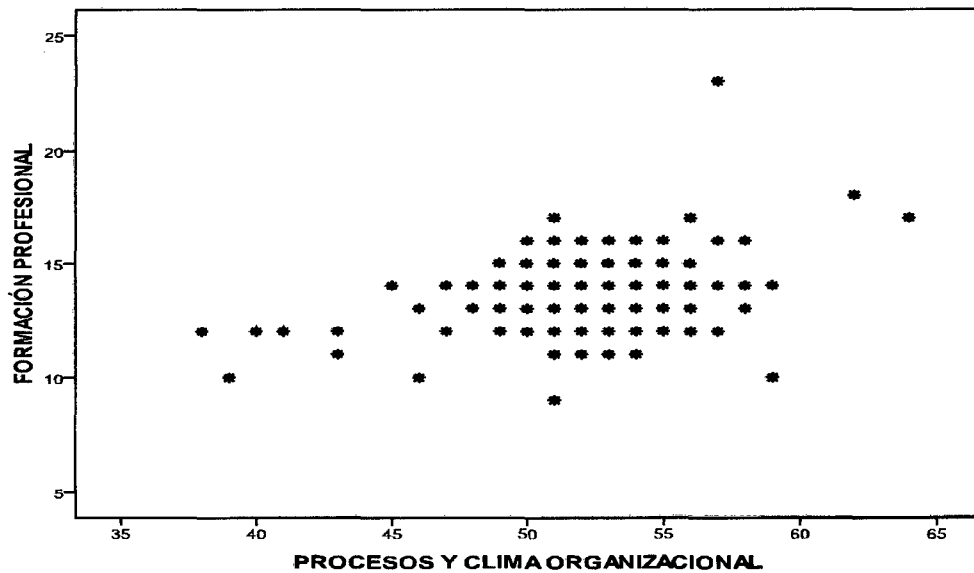


Figura 22: Correlación entre procesos y clima organizacional y formación profesional.

Fuente: Encuestas, 2010

4.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.3.1. Contrastación de la Hipótesis Específica a)

Los procesos organizacionales influyen en la formación profesional en los egresados de la FACE

La comprobación de esta hipótesis se efectúa con los resultados del Cuadro 4 y 20

1. Formulación de hipótesis.

Ho: Los procesos organizacionales no influyen en la formación profesional en los egresados de la FACE.

H1: Los procesos organizacionales influyen en la formación profesional en los egresados de la FACE.

2. Nivel de significancia asumido:

$\alpha = 0,05$

3. Estadístico de prueba: T de Student

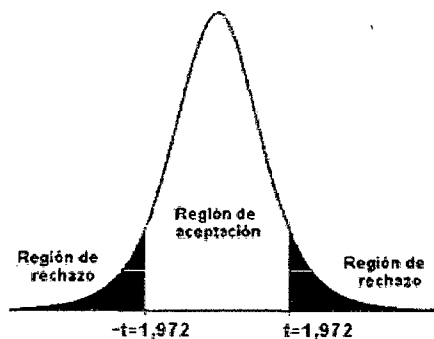
T de Student:
$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

4. Esquema de prueba:

$\alpha = 0,05$

gl = 218-2 =216

t = 1,972



Intervalo crítico o de rechazo de H_0 :

$$(-\infty, -1,972) \cup (1,972, +\infty)$$

5. Cálculo del estadístico

Coefficiente r de Pearson: $r=0,303$.

T de Student:
$$t = \frac{0,303}{\sqrt{\frac{1-0,303^2}{218-2}}} = 4,67$$

6. Toma de decisión

Como el estadístico calculado $t=4,67$ pertenece al intervalo crítico, se rechaza la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, es decir, los procesos organizacionales influyen directamente en la formación profesional en los egresados de la FACE, para un nivel de significación de 0,05.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica b)

El clima organizacional influye en la formación profesional en los egresados de la FACE.

La comprobación de esta hipótesis se efectúa con los resultados del Cuadro 5 y 21.

1. Formulación de hipótesis.

Ho: El clima organizacional no influye en la formación profesional en los egresados de la FACE.

H1: El clima organizacional influye en la formación profesional en los egresados de la FACE.

2. Nivel de significancia asumido:

$$\alpha = 0,05$$

3. Estadístico de prueba: T de Student

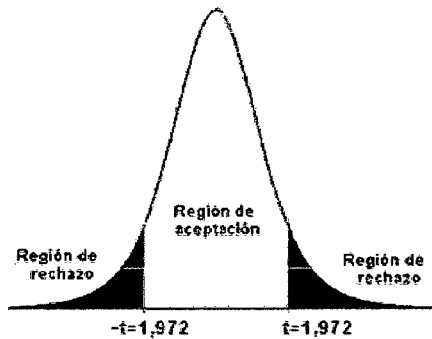
T de Student:
$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

4. Esquema de prueba:

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 218-2 = 216$$

$$t = 1,972$$



Intervalo crítico o de rechazo de H_0 :

$$(-\infty, -1,972) \cup (1,972, +\infty)$$

5. Cálculo del estadístico

Coefficiente r de Pearson: $r=0,148$

T de Student:
$$t = \frac{0,148}{\sqrt{\frac{1-0,148^2}{218-2}}} = 2,199$$

6. Toma de decisión

Como el estadístico calculado $t=2,199$ pertenece al intervalo crítico, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el clima organizacional influye directamente en la formación profesional en los egresados de la FACE, para un nivel de significación de 0,05.

4.3.3. Contrastación de la Hipótesis General:

Los procesos y clima organizacional influyen significativamente en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

La comprobación de esta hipótesis se efectúa con los resultados del Cuadro 22.

1. Formulación de hipótesis.

Ho: Los procesos y clima organizacional no influyen significativamente en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

H1: Los procesos y clima organizacional influyen significativamente en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

2. Nivel de significancia asumido:

$\alpha = 0,05$

3. Estadístico de prueba: T de Student

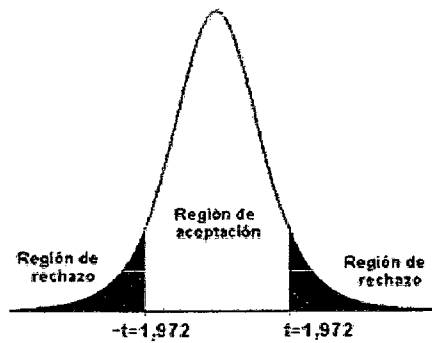
T de Student:
$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

4. Esquema de prueba:

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 218-2 = 216$$

$$t = 1,972$$



Intervalo crítico o de rechazo de H_0 :

$$(-\infty, -1,972) \cup (1,972, +\infty)$$

5. Cálculo del estadístico

Coeficiente r de Pearson: $r=0,303$

T de Student:
$$t = \frac{0,303}{\sqrt{\frac{1-0,303^2}{218-2}}} = 4,67$$

6. Toma de decisión

Como el estadístico calculado $t=2,199$ pertenece al intervalo crítico, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Los procesos y clima organizacional influyen significativamente en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, para un nivel de significación de 0,05.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** Los Procesos Organizacionales de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, no son adecuados.
- SEGUNDA** El Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna es principalmente negativo.
- TERCERA** La Formación Profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en relación al conocimiento disciplinar y psicopedagógico es regular; pero en relación a la Gestión Educativa es deficiente.
- CUARTA** Los Procesos Organizacionales de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, influyen directamente en la Formación Profesional de los egresados.
- QUINTA** El Clima Organizacional existente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional

Jorge Basadre Grohmann de Tacna, influye directamente en la Formación Profesional de los egresados.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA** Promover el mejoramiento de los Procesos Organizacionales que se vienen aplicando en la Facultad de Ciencias de la Educación.
- SEGUNDA** Promover el cambio sustancial del Clima Organizacional existente en la Facultad de Ciencias de la Educación.
- TERCERA** Reformular el currículo de la FACE a fin que la Formación Profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, sea complementaria e integral en relación al conocimiento disciplinar, psicopedagógico y de Gestión Educativa.
- CUARTA** Realizar investigaciones con otras variables que influyen en la Formación Profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ballesteros P. R. (1984). *La psicología aplicada a la empresa*. Ediciones CEAC Barcelona. 3ª Edición. España.

Cesar de Mandariaga. (1979). *La formación profesional*. Editor Madrid. España.

Córdova F. (2005). *Estadística descriptiva: una invitación a la investigación*. Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos. 1ª Edición. Perú.

Cresalci/ Unesco (1997). *Hacia una nueva educación superior*. Editado por Cresalci/ Unesco Caracas. 1ª Edición.; Venezuela.

Don Hellriegel y otros. (1998). *Comportamiento organizacional*. Internacional Thomson Editores. 8ª Edición. México.

Hernández S. R. y otros. (2010). *Metodología de la investigación*. Ediciones Mc. Graw Hill. 5ª Edición. México.

Hodge B.J., William P. A., Lawrence M. G. (2007) *Teoría de la organización: Un enfoque estratégico*. Ediciones PEARSON San Diego State University. 6ª Edición. México.

Junbluth V. C. (2001). *Planeamiento estratégico de los recursos humanos*. Ediciones Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.

Koontz H., Heinz W., (1999) *Administración: Una perspectiva global*. Ediciones Mc Graw Hill. 11ª Edición. México.

Martínez M. Miguel (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en la educación*. Editorial Trillas. 3ª Edición. México.

Pallitteri G. (1970). *Formación profesional (Ergodidáctica)*. Ediciones Morata. España.

Pedagógico San Marcos. (2001). *Las reformas educativas en Perú, América Latina y el Caribe*. Editado por el Instituto Superior Pedagógico san Marcos. 1ª Edición. Perú.

Restituto Sierra Bravo. (1998) *Técnicas de investigación teoría y ejercicios*. Editorial Paraninfo. 11ª Edición. España.

Rodríguez M.D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile. 3ª Edición. México.

Segovia P. J. (1997). *Investigación educativa y formación del profesorado*. Editorial Escuela Española S.A. España.

Serbal/ Unesco. (1984). *Estudio superiores: Exposición comparativa de los sistemas de enseñanza y de los títulos y diplomas*. Ediciones de Serbal S.A. Universidad Católica de Chile. 2ª Edición. España.

Sovero. V. (2003). *Hinostroza Innovadores planes y proyectos educativos*. Ediciones San Marcos. 1ª Edición. Perú.

Stephen P. R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Ediciones PEARSON San Diego State University. 10ª Edición. México.

Universidad Nacional del Centro (2000). *Plan de funcionamiento y desarrollo 2000*. Ediciones Universidad Nacional del Centro. Perú.

Zabalza M. A. (1995). *Diseño y desarrollo curricular*. Ediciones Narcea S.A. Madrid. 6ª Edición. España.

ANEXOS

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Título y/o Grado del experto:			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (0-20)				Regular (21-40)				Buena (41-60)				Muy Buena (61-80)				Excelente (81-100)			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología educativa.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos relativos al tema.																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos relativos al tema.																				
8. COHERENCIA	Entre indicadores y dimensiones.																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Informante
		Teléfono y/o Celular

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENTREVISTA

DIRIGIDO AL PERSONAL DIRECTIVO

Estimado(a) Colega:

La presente entrevista tiene por finalidad recabar información importante relacionada sobre el tema: ***“Procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el período 2005-2010”***

INSTRUCCIONES:

Sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan, responda de acuerdo a su criterio y lo que considere pertinente. Esta técnica es anónima y le anticipo el agradecimiento por su participación.

1. ¿Cómo define usted a la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNJBG?
2. ¿Cuál cree usted que debe ser la actitud de la FACE frente al vertiginoso desarrollo científico y tecnológico?
3. ¿Cómo considera usted el sistema organizacional de la FACE?
4. ¿Qué elementos considera primordiales en el sistema organizacional de la FACE?
5. ¿Cómo considera usted la formación profesional en la FACE?
6. ¿De qué manera cree usted que los procesos organizacionales influyen en la formación profesional de los egresados de la FACE? (***Los procesos son como se hacen las cosas en las organizaciones, los métodos para llegar a los resultados***)
7. ¿De qué manera cree usted que el clima organizacional influye en la formación profesional de los egresados de la FACE? (***Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en el entorno a él***)
8. ¿Cuál sería su planteamiento para lograr un cambio significativo en los procesos y clima organizacional de la FACE y con ello se logre una mejor formación profesional en los egresados?

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

ENCUESTA

DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE

Estimado(a) Colega:

La presente entrevista tiene por finalidad recabar información de interés para la investigación denominada: ***“Procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el período 2005-2010”***

INSTRUCCIONES:

Sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se le presenta, elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima y le anticipo el agradecimiento por su participación.

1. En relación al **concepto de organización**, usted, considera que la FACE es:
 - a. Muy anticuada ()
 - b. Anticuada ()
 - c. Moderna ()
 - d. Muy moderna ()

2. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, hasta ahora existente, ha sido establecido de manera:
 - a. Muy bien planificada ()
 - b. Bien planificada ()
 - c. Mal planificada ()
 - d. Muy mal planificada ()

3. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
 - a. Bastante ()
 - b. Regular ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

4. Considera usted que los procesos organizacionales de la FACE (***Los procesos son como se hacen las cosas en las organizaciones, los métodos para llegar a los resultados***), ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()

5. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo es el control:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()

- d. Nada ()
6. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, cómo es el cumplimiento de las normas:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
7. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo actúan los jefes:
- a. Muy justos ()
 - b. Poco justo ()
 - c. Poco injustos ()
 - d. Muy injustos ()
8. En relación al **liderazgo** que se ejerce en la FACE, en qué medida ello permite una mejor marcha institucional:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
9. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el decano** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
10. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el consejo de facultad** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
11. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el coordinador de área** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
12. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **los jefes de oficina** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
13. En relación a las **comunicaciones por medios verbales** en la FACE, estas se realizan:
- a. Mucho ()

- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

14. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

15. En relación a las **comunicaciones por medios escritos virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

16. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos y virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

17. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos vs alumnos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

18. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Docentes vs docentes.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

19. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Administrativos vs administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

20. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos, docentes y administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

21. En relación al **cambio** en la FACE, sus miembros manifiestan:
- a. Siempre están de acuerdo ()
 - b. Están de acuerdo ()
 - c. No están de acuerdo ()
 - d. Nunca están de acuerdo ()
22. En relación al **estilo de autoridad** en la FACE, esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
23. En relación a los esquemas motivacionales aplicados en la FACE (**Esquemas motivacionales: métodos de motivación utilizados en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
24. En relación a los procesos de planificación aplicados en la FACE (**Procesos de planificación: modos de determinación de los objetivos y de los pasos para lograrlos**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
25. En relación a los procesos de control aplicados en la FACE (**Procesos de control: formas en que el control se distribuye y se realiza en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
26. De que forma cree usted que el clima organizacional de la FACE (**Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en el entorno a él**), ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
27. De la siguiente característica: **Capacidad para la investigación educativa**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()

- c. Poco ()
- d. Nada ()

28. De la siguiente característica: **Capacidad para la proyección social**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

29. De la siguiente característica: **Capacidad de Dirección, Supervisión y Gestión de una institución educativa**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

30. De la siguiente característica: **Conocimiento disciplinar**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

31. De la siguiente característica: **Conocimiento Psicopedagógico**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- b. Poco ()
- c. Nada ()

32. Considera usted que la formación profesional lograda por los egresados de la FACE les garantiza una competencia profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA

DIRIGIDO A LOS EGRESADOS

Estimado(a) Sr(a):

La presente entrevista tiene por finalidad recabar información de interés para la investigación denominada: ***“Procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el período 2005-2010”***

INSTRUCCIONES:

Sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se le presenta, elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima y le anticipo el agradecimiento por su participación.

1. En relación al **concepto de organización**, usted, considera que la FACE es:
 - a. Muy anticuada ()
 - b. Anticuada ()
 - c. Moderna ()
 - d. Muy moderna ()

2. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, hasta ahora existente, ha sido establecido de manera:
 - a. Muy bien planificada ()
 - b. Bien planificada ()
 - c. Mal planificada ()
 - d. Muy mal planificada ()

3. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, ha influenciado en su formación profesional:
 - a. Bastante ()
 - b. Regular ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

4. Considera usted que los procesos organizacionales de la FACE (***Los procesos son como se hacen las cosas en las organizaciones, los métodos para llegar a los resultados***), ha influenciado en su formación profesional:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()

5. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo es el control:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()

6. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, cómo es el cumplimiento de las normas:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
7. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo actúan los jefes:
- a. Muy justos ()
 - b. Poco justo ()
 - c. Poco injustos ()
 - d. Muy injustos ()
8. En relación al **liderazgo** que se ejerce en la FACE, en qué medida ello permite una mejor marcha institucional:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
9. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el decano** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
10. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el consejo de facultad** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
11. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el coordinador de área** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
12. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **los jefes de oficina** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
13. En relación a las **comunicaciones por medios verbales** en la FACE, estas se realizan:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()

- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

14. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

15. En relación a las **comunicaciones por medios escritos virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

16. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos y virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

17. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos vs alumnos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

18. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Docentes vs docentes.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

19. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Administrativos vs administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

20. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos, docentes y administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

21. En relación al **cambio** en la FACE, sus miembros manifiestan:
- a. Siempre están de acuerdo()
 - b. Están de acuerdo ()
 - c. No están de acuerdo ()
 - d. Nunca están de acuerdo ()
22. En relación al **estilo de autoridad** en la FACE, esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
23. En relación a los esquemas motivacionales aplicados en la FACE (**Esquemas motivacionales: métodos de motivación utilizados en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
24. En relación a los procesos de planificación aplicados en la FACE (**Procesos de planificación: modos de determinación de los objetivos y de los pasos para lograrlos**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
25. En relación a los procesos de control aplicados en la FACE (**Procesos de control: formas en que el control se distribuye y se realiza en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
26. De que forma cree usted que el clima organizacional de la FACE (**Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en el entorno a él**), ha influenciado en su formación profesión:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
27. De la siguiente característica: **Capacidad para la investigación educativa**, considera usted que ha logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

28. De la siguiente característica: **Capacidad para la proyección social**, considera usted que ha logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
29. De la siguiente característica: **Capacidad de Dirección, Supervisión y Gestión de una institución educativa**, considera usted que ha logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
30. De la siguiente característica: **Conocimiento disciplinar**, considera usted que ha logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
31. De la siguiente característica: **Conocimiento Psicopedagógico**, considera usted que ha logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - b. Poco ()
 - c. Nada ()
32. Considera usted que su formación profesional lograda en la FACE, les garantiza una competencia profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA

DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Estimado(a) Sr(a):

La presente entrevista tiene por finalidad recabar información de interés para la investigación denominada: ***“Procesos y clima organizacional en la formación profesional de los egresados de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el período 2005-2010”***

INSTRUCCIONES:

Sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se le presenta, elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima y le anticipo el agradecimiento por su participación.

1. En relación al **concepto de organización**, usted, considera que la FACE es:
 - a. Muy anticuada ()
 - b. Anticuada ()
 - c. Moderna ()
 - d. Muy moderna ()

2. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, hasta ahora existente, ha sido establecido de manera:
 - a. Muy bien planificada ()
 - b. Bien planificada ()
 - c. Mal planificada ()
 - d. Muy mal planificada ()

3. Considera usted que el **sistema organizacional** de la FACE, ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
 - a. Bastante ()
 - b. Regular ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()

4. Considera usted que los procesos organizacionales de la FACE (***Los procesos son como se hacen las cosas en las organizaciones, los métodos para llegar a los resultados***), ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()

5. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo es el control:
 - a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()

- d. Nada ()
6. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, cómo es el cumplimiento de las normas:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()
 - c. Poco ()
 - d. Nada ()
7. En relación al **poder** que se ejerce en la FACE, de qué modo actúan los jefes:
- a. Muy justos ()
 - b. Poco justo ()
 - c. Poco injustos ()
 - d. Muy injustos ()
8. En relación al **liderazgo** que se ejerce en la FACE, en qué medida ello permite una mejor marcha institucional:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
9. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el decano** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
10. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el consejo de facultad** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
11. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **el coordinador de área** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
12. En relación a la **toma de decisiones** en la FACE, **los jefes de oficina** las determina:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
13. En relación a las **comunicaciones por medios verbales** en la FACE, estas se realizan:
- a. Mucho ()

- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

14. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

15. En relación a las **comunicaciones por medios escritos virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

16. En relación a las **comunicaciones por medios escritos físicos y virtuales** en la FACE, estas se realizan:

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

17. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos vs alumnos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

18. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Docentes vs docentes.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

19. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Administrativos vs administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

20. En relación a **los conflictos** en la FACE, estos existen entre: **Alumnos, docentes y administrativos.**

- a. Mucho ()
- b. Poco ()
- c. Muy poco ()
- d. Nada ()

21. En relación al **cambio** en la FACE, sus miembros manifiestan:
- a. Siempre están de acuerdo()
 - b. Están de acuerdo ()
 - c. No están de acuerdo ()
 - d. Nunca están de acuerdo ()
22. En relación al **estilo de autoridad** en la FACE, esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
23. En relación a los esquemas motivacionales aplicados en la FACE (**Esquemas motivacionales: métodos de motivación utilizados en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
24. En relación a los procesos de planificación aplicados en la FACE (**Procesos de planificación: modos de determinación de los objetivos y de los pasos para lograrlos**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
25. En relación a los procesos de control aplicados en la FACE (**Procesos de control: formas en que el control se distribuye y se realiza en la organización**), esta se caracteriza por:
- a. Muy adecuado ()
 - b. Adecuado ()
 - c. Inadecuado ()
 - d. Muy inadecuado ()
26. De que forma cree usted que el clima organizacional de la FACE (**Se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en el entorno a él**), ha influenciado en la formación profesional de los egresados:
- a. Mucho ()
 - b. Poco ()
 - c. Muy poco ()
 - d. Nada ()
27. De la siguiente característica: **Capacidad para la investigación educativa**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:
- a. Totalmente ()
 - b. Regularmente ()

- c. Poco ()
- d. Nada ()

28. De la siguiente característica: **Capacidad para la proyección social**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

29. De la siguiente característica: **Capacidad de Dirección, Supervisión y Gestión de una institución educativa**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

30. De la siguiente característica: **Conocimiento disciplinar**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()

31. De la siguiente característica: **Conocimiento Psicopedagógico**, considera usted que los egresados han logrado desarrollarla, durante su formación profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- b. Poco ()
- c. Nada ()

32. Considera usted que la formación profesional lograda por los egresados de la FACE les garantiza una competencia profesional:

- a. Totalmente ()
- b. Regularmente ()
- c. Poco ()
- d. Nada ()