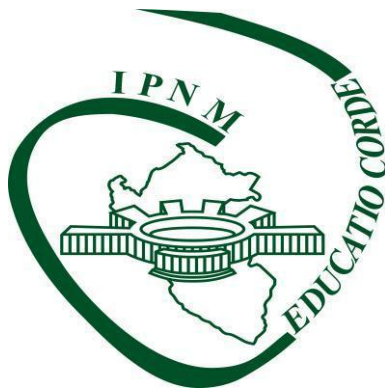


INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTEARRICO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN RURAL EN
ALTERNANCIA**



**CLIMA INSTITUCIONAL EN EL CENTRO RURAL DE FORMACIÓN
EN ALTERNANCIA “VIRGEN DE ROSARIO” DE LA COMUNIDAD DE
ANTAPAMPA, DISTRITO HAQUIRA, PROVINCIA COTABAMBAS,
REGIÓN APURÍMAC**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN EDUCACIÓN RURAL EN ALTERNANCIA
MENCIÓN: DOCENTE MONITOR**

AYQUIPA ESTRADA, Willinton

Cusco - Perú

2017

Agradecimiento

A todos los maestros de todos los niveles. Asimismo, al Instituto Pedagógico Nacional Monterrico que impulsó mis nuevos conocimientos.

A mis amigos de todos los niveles de estudios y trabajos. A todos los directores y maestros que apoyaron en esta tesis.

A las Instituciones Educativas de los colegios de Alternancia de la provincia de Cotabambas por su apertura y mirada hacia el cambio de la educación.

Willinton

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres Alejandro Ayquipa Castro, Lucia Estrada Vergara a mis hermanas(os) en especial a mi hermana Elba Ayquipa Estrada y a mis amigos quienes me impulsa a ser cada día mejor.

Willinton

Índice

Introducción.....	1
I.MARCO TEÓRICO	
1.Planteamiento del Problema.....	3
2.Antecedentes.....	5
3.Sustento Teórico.....	10
3.1 Relaciones Interpersonales.....	19
3.2 Ética Profesional.....	21
3.3 Identidad Institucional.....	23
3.4 Descripción de Diarios de Campo.....	27
4.Objetivos.....	30
5.Variable.....	30
II.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	
1 Diseño.....	31
2 Criterios de Selección de la Población y Muestra.....	31
3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	32
a. Cuestionario.....	32
b. Cuaderno de campo.....	37
III.PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
.....
Conclusión.....	46
Recomendaciones.....	479
Referencias.....	50
Apéndices.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Resultados de la encuesta de las relaciones interpersonales</i>	39
Tabla 2. <i>Resultados de encuesta de ética profesional</i>	41
Tabla 3. <i>Resultado de la encuesta de Identidad institucional</i>	43
Tabla 4. <i>Resultado de la encuesta de la Variable Clima Institucional</i>	44

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Resultados de la encuesta de las relaciones interpersonales.....	39
<i>Figura 2.</i> Resultados de la encuesta de la ética profesional.....	41
<i>Figura 3.</i> Resultados de la encuesta de identidad institucional.....	43
<i>Figura 4</i> Resultado de la encuesta de la Variable Clima Institucional.....	44

Introducción

La realidad de la educación en las instituciones educativas en el ámbito nacional presenta diversos problemas y por ello están sometidos a cambios permanentes que requieren una participación directa de los actores educativos, ya que ellos también deben asumir de manera responsable para reforzar la continuidad.

En las zonas rurales aún no se tiene claro el rol de los actores de la educación por desconocimiento de la importancia del mismo, por lo que la responsabilidad de actores educativos en las zonas rurales del país presenta una serie de dificultades, a raíz de las permanentes políticas educativas de los gobiernos de turno, quienes, siempre, van modificando ciertos aspectos en los lineamientos.

Mientras tanto, los docentes están disconformes debido a que las capacitaciones no son oportunas por las instancias correspondientes. Lo que genera permanentemente conflictos en las instituciones educativas, situación que se torna desfavorable para los docentes.

Por ello, es necesario que las instituciones educativas, sean capacitadas de manera oportuna para trabajar en equipo y estos asuman responsabilidades conjuntas. A ello también se suma las precarias infraestructuras, factor que no favorece a la permanencia de los docentes lo cual repercute en la calidad educativa.

Además, las diversas experiencias demuestran que un buen clima institucional contribuye significativamente a la eficiencia, porque contribuye a una gestión regular, lo cual beneficia a los educandos de manera directa.

En las últimas décadas se ha podido evidenciar, actitudes muy desfavorables en las instituciones debido a que no existe una buena relación interpersonal a falta de una buena comunicación, poca tolerancia, conflictos entre compañeros de trabajo, hechos que no son nada favorables para los miembros de una institución educativa, lo cual afecta la enseñanza y más aún el aprendizaje de los educandos.

La propuesta para mejorar un ambiente idóneo donde se practique el respeto y la tolerancia que tiene y debe existir entre los miembros en las instituciones es fundamental, pues se debe trabajar en fomentar los principios de trabajo en equipo, para que de esa manera puedan convivir en un ambiente de respeto. Ya que sin ello resulta en vano los esfuerzos por mejorar la educación de los estudiantes. El trabajo de investigación se ha organizado de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se presenta el marco teórico, en el que se describe el problema de investigación, razón que nos mueve para realizar esta investigación, la formulación del problema además se aborda los antecedentes que sustentan el trabajo de investigación.

En el segundo capítulo, se presenta la metodología de la investigación, en el que se plantea las variables de estudio operacionalización y metodología, el tipo de estudio, diseño, población y finalmente, la muestra e instrumentos a utilizar para la recolección y análisis de datos.

En el tercer capítulo, se describe la presentación y análisis de los resultados en el que se aborda la presentación de los cuadros, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos con la investigación a través de tablas y gráficos estadísticos.

Se pretende con el presente trabajo cooperar en las futuras investigaciones en temas organizativas y/o corporativas, especialmente en el ámbito educativo de la zona rural.

I. MARCO TEÓRICO

1. Planteamiento del Problema

En los últimos años se espera que las instituciones educativas atendidas por el Estado logren una educación de calidad asumiendo de manera reflexiva las prácticas pedagógicas con el propósito de intervenir, reorientar y mejorar. Por ello, la Política de Estado fomenta y propugna la integración y el logro de competencias en los educandos, a ello, también se suman los gobiernos locales, quienes, preocupados por los bajos niveles de rendimiento en las áreas establecidas por el Ministerio de Educación, proponen agendas, la cuales tienen como propósito realizar evaluaciones para plantear alternativas de solución a este problema de nunca acabar.

Por lo tanto, las instituciones educativas son espacios importantes, pues en ellos, se aprende a compartir, convivir y mejorar las capacidades apropiadas para convertirse en ciudadanos responsables, ya que la ciudadanía implica asumir responsabilidades y valores que son de suma trascendencia en la vida democrática.

En estos últimos años mantener una convivencia armoniosa en una institución educativa, es de suma importancia, para lograr objetivos comunes en beneficio de los educandos. Esta convivencia armoniosa también implica y requiere de la capacidad de adaptarse y ser parte de la solución sostenida.

Por ende, el clima institucional debe ser una propuesta a trabajar por el Ministerio de Educación, debido a que este aspecto contribuye de manera eficaz a la formación de los educandos, ya que su sustento es el trabajo conjunto y sólido de los docentes, quienes tienen como visión única el desarrollo de las competencias en los estudiantes e integrar ciudadanos responsables, aspecto que en estos últimos años no se ve.

En este sentido, se hace necesario establecer mecanismos de comunicación interpersonal en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” ubicada en el distrito de Haqira de la provincia de Cotabambas región Apurímac, pues se observa una falta de comunicación y desinterés en

los docentes monitores de dicha institución educativa, percepción nada pertinente para la formación de los educandos que estudian en dicha institución educativa.

Este aspecto se ve reflejado en el clima institucional, el mismo que repercute en el desempeño de los docentes monitores. Siendo notorio la desmotivación, que pueda que se sea por factores remunerativos que no se sientan recompensados por el esfuerzo que realizan, a ello también se suma la renuncia que se ha suscitado en los tres últimos años de docentes que tenían dominio amplio y conocimiento en esta modalidad de atención que se brinda en las zonas rurales.

En suma, también preocupa la disconformidad de nuevos docentes monitores, quienes, no sienten un apoyo institucional y, se ven forzados a asumir responsabilidades y permanecer en la institución educativa. Otro factor que afecta la buena convivencia es la falta de una oportuna información del funcionamiento y atención de esta modalidad de educación puesto que requiere de un amplio conocimiento en el manejo pedagógico y de su propia estructura acorde a la realidad del medio, aspecto que por lo general desconocen los nuevos monitores. Hecho que conlleva al planteamiento del problema.

¿Cuál es la Percepción del Clima Institucional en los docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” de la comunidad Antapampa distrito Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac?

2. Antecedentes

Después de haber realizado un trabajo minucioso de búsqueda de los antecedentes, de la presente investigación se ha conseguido los siguientes trabajos de investigación de diferentes fuentes, entre ellas tenemos:

Entre los estudios más destacados se puede citar a (García, 2008) Diseño, construcción y evaluación de una pauta de observación de videos para evaluar calidad del desempeño docente.

En esta investigación que tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. La metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 200 alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal. Las principales conclusiones a las que llegó el estudio es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo, cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

Por otro lado Milla (2008) realizó una investigación que tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptiva correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4° de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma, existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4° grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

Asimismo, Asencio (2007) realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el

Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada fue descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con débiles relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad nula o muy baja.

Según realiza una investigación que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Palma (2004) a una muestra de docentes de dichas instituciones. Las conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores; un grupo, de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores. Este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

En un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas indica, entre sus conclusiones: Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional, del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los

factores señalados el clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al debilitamiento de relaciones humanas entre sus miembros, desfavoreciendo la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

En el contexto educativo, muchas veces se da cuenta que la mayoría de los actores que cohabitan en el establecimiento no logran descifrar cuáles son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ve como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

En este sentido es que se debe mejorar el clima a través del desarrollo organizacional, mejorando los procesos de gestión de recursos humanos, para mejorar la claridad y hacer los canales de comunicación más específicos y precisos en cuanto a lo que se espera alcanzar. En segundo lugar mejorar el clima a través del desarrollo personal y de formación específica partiendo de la claridad propiciando reuniones eficaces a los directivos, alumnos, apoderados, coordinadores, profesorado y demás empleados en donde se deje claro cuál es el objetivo común para trabajar desde las propias funciones hacia el logro del mismo.

Esto contribuirá a gestionar en base a la importancia de generar climas de trabajo agradables y productivas en donde se le haga saber a cada participante el rol que cumple cada organización, logrando así establecer planes de acción concretos para cada actor, con objetivos, en tal sentido pudiendo lograr un impacto positivo total entre clima actual y el clima deseado y un impacto de la gestión del clima en la motivación frente al rol educativo de la institución.

En base a lo anterior, cabe señalar la importancia de la existencia de necesidades latentes o no reconocidas al interior de estas Organizaciones Educativas, tales como la determinación de un nivel especificidad mayor en los PEI, de manera tal que sean el sustento, para otras propuestas, sub-proyectos, manuales, procedimientos, normas, reglamentos, etc., con el fin de estandarizar las operaciones de la organización y generar mayor eficacia y eficiencia

organizacional y en consideración que unas de las causales que puedan deteriorar el Clima Organizacional en las escuelas, es la falta de normas claras, conocidas y consensuadas.

La falta de instrumentos estandarizados para la resolución de problemas internas, condiciona las acciones de los miembros de las organizaciones a tener un carácter ambiguo, lo que produce consecuencias que son claramente advertidas por los actores relevantes. Entre ellas conflictos interpersonales derivados de la falta de comunicación, desorientación a causa de la escasa claridad o desconocimiento de los objetivos o de perfiles indefinidos y/o sin acotar. En definitiva, a pesar de la existencia de estructuras en las organizaciones, éstas en general adolecen de definición, acotación y difusión.

El alcance de la gestión de los directivos (y de todos los actores relevantes) es muy limitado, en tanto existe un desconocimiento, o falta de diseño y planificación de estrategias para la comunión de los objetivos institucionales y los objetivos personales de los miembros de las instituciones. Este hecho tiene el potencial de repercutir en todos los procesos comunicacionales, motivacionales, atribuciones y actitudinales de los actores, en términos de la eventual exacerbación de los intereses particulares o grupales, por sobre los colectivos, por lo que resulta imperativo en torno a él.

La productividad y los resultados de estas organizaciones, desemboca en la escasa claridad de las estructuras constituyentes, de manera tal que la imprecisión de los objetivos y metas organizacionales, condiciona la claridad con respecto a los resultados y la productividad; no solo los actores no poseen una comprensión cabal del alcance de los resultados, sino que también los mismos resultados no pueden ser óptimos, debido a que la productividad está afectada por estructuras poco eficientes y eficaces.

La gestión del Clima Organizacional en las instituciones educativas reserva un potencial ampliamente desaprovechado, por cuanto no contribuye suficientemente al ordenamiento y a la regulación de las dinámicas de acción e interacción de los actores relevantes de la comunidad educativa, lo que

obstaculiza los procesos de asunción de roles, internalización de normas y reglas y ulteriormente del sentido de identidad (organizacional) al interior de la institución. Transversalmente a estas repercusiones, se encuentra la problemática (externalidad negativa de la indefinición estructural en torno a la gestión educativa en general, y la gestión del clima organizacional, en particular) de la irregular identificación en relación con las consecuencias de las acciones de los sujetos miembros de la comunidad educativa, en sus propias dinámicas y las ajenas.

El ejercicio continuo y cotidiano de la atribución negativa en las operaciones heteroobservadoras. Junto al ejercicio contrario (*mutatis mutandis*) es justamente una clara prueba de la baja identificación con las responsabilidades organizativas a nivel global. Así, los sujetos miembros de la comunidad educativa demuestran un manejo y desenvolvimiento organizacional basado de manera casi exclusiva en la contingencia, dejando pocos espacios para la reflexión sistémica, lo que en un ejercicio exclusivo en la contingencia, dejando pocos espacios para la reflexión sistémica, lo que en un ejercicio hetero-observador (tal como el que realizamos en esta investigación) parece más necesario. Asimismo la complejización de estos procesos reflexivos no es en esencia contingente (a pesar de la evidente indefinición estructura), posiblemente debido a que las externalidades de los procesos propiamente educativos se mantienen relativamente (la misma indefinición imposibilita absolutismo al respecto) en un rango que puede calificarse como positivo; es más, es altamente improbable que estos modos de operar al interior de estas instituciones varíen de manera significativa, mientras estas externalidades se mantengan indemnes.

Como conclusión final, se puede establecer que en estos Centros Educativos se hace necesario determinar la necesidad del potenciamiento de objetivos y planes de desarrollo institucionales enfocados en pos de lograr la eficiencia y eficacia organizativa, junto con una identidad que permita a los actores desenvolverse en la institución sobre la base de las certidumbres con respecto a sus posibilidades de desarrollo y el alcance de sus aportes a la misma.

Finalmente, diremos que la principal conclusión de esta investigación consiste en que la gestión del Clima Organizacional en estas instituciones educativas no contribuye suficientemente a la regulación de las dinámicas de acción de los actores relevantes de la comunidad educativa, lo que obstaculiza los procesos de asunción de roles, internalización de normas y reglas .Así como del sentido de identidad, al interior de estas instituciones, por lo que los resultados y objetivos institucionales logrados no son necesariamente atribuibles a la estructura de gestión organizacional de cualquier nivel. (Salgado, 2008)

3. Sustento Teórico

3.1 Clima Organizacional

El Clima Organizacional es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. (Gonçalves, 1997)

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Es evidente, cuando un trabajador al asumir por vez primera, una responsabilidad en una institución va a percibir el entorno y las acciones concretas que ya se mantiene por los trabajadores antiguos. Lo que de alguna manera será trascendental para que se adecue al estilo de trabajo. El mismo hecho ocurre con los docentes que se incorporan por vez primera a las instituciones educativas de los CRFA, pues, no se adecuan al sistema de trabajo, el que les genera cierta incomodidad, por lo que solo, se ciñen al cumplimiento tal como lo establece el contrato, a ello suma la falta de involucramiento debido al estilo de trabajo que se realiza.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (Calcina , 2012)

En suma es necesario seguir estudiando el clima organizacional, para contribuir a la sociedad en su conjunto, y estas puedan mejorar y contribuir al buen desarrollo de la comunidad educativa. En esa misma línea, pues, las instituciones educativas de formación en alternancia tienen que tener en cuenta como principio la organización, ya que esta es base de sostenibilidad del trabajo que se realiza en estas instituciones.

Según la escuela de Gestalt, los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. (Calcina , 2012)

En suma, la capacidad de adaptarse a las distintas organizaciones o centros laborales a veces no resulta tan sencillo, ya que obedece a ciertos patrones establecidos por los que laboran sean estos, en empresas de carácter público o privado. Por su parte, en las instituciones educativas ocurre lo contrario ya que los que vienen laborando adoptan ciertas tendencias de comportamiento establecidas por ellos, el cual para un nuevo personal resulta un tanto difícil adecuarse, generando esta situación un alejamiento y desinterés de mantener un trabajo en equipo.

Cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la evaluación del desempeño docente hace referencia al

proceso evaluativo de las practicas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. (Calcina , 2012) Existe una amplia variedad de definiciones y medidas de compromiso organizacional, todas llevan implícitas componentes afectivos, normativos y calculados. Se parte de las premisas de que el compromiso se manifiesta por el deseo de las personas de estar y continuar en la organización por una causa sentimental o por el conjunto de normas políticas y procedimientos que obligan a las personas a continuar dentro de la organización o de realizar un esfuerzo adicional; también la preferencia ante la comparación hecha entre los beneficios ofrecidos por otras organizaciones, (Allen & Meyer, 1974)

El compromiso organizacional es un estado psicológico, (Bayona, Goñi, & Madorran,C, 2000)

En evidente el compromiso organizacional es un estado psicológico que cada docente tiene, por ende se tiene que tratar con especialistas para mejorar la convivencia.

Todo parece indicar que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerarlo como un vínculo o lazo del individuo con la organización. En otras palabras, es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo mediante el cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, su éxito y bienestar continuo.

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por lo tanto, casi siempre la gerencia manipula el clima con mayor facilidad que la cultura, con el fin de afectar de manera directa el comportamiento de los empleados. No se pretende agotar todas las definiciones que existen del clima organizacional, sino recuperan aquellas que ofrezcan un acercamiento al objeto de estudio desde el

ámbito educativo y que reflejen la posición teórica del presente trabajo. De acuerdo con, (Brunet, 2004)

El concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por expresan que “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”.

Algunos otros, (Martin & Golbs, 1990) Lo definen como un concepto metafórico derivado de la metodología, que adquiere relevancia en el ámbito social cuando las empresas comienzan a otorgar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo satisfactorio para conseguir una mayor producción en términos cuantitativos y cualitativos.

Es de suma importancia que los docentes sientan un respaldo administrativo para que sientan la seguridad requerida, y mejorar de esa manera la buena relación.

Al respecto, (Gairin, 2010) argumenta que las relaciones que existen entre los miembros de una organización y el conocimiento mutuo que poseen juegan un papel importante en la configuración de la percepción del clima que se genere en el colectivo.

Los climas no deben considerarse como estilos cognitivos o mapas lógicos, sino esquemas colectivos de significado. El clima organizacional es una propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización, esta definición aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia remite a la percepción de los que integran una organización, por lo incluye distintas fuentes de información de los integrantes de una institución. (Dominguez, Ramirez, & García, 2013)

Si, se trata de analizar los contextos, del clima organizacional, es evidente que según transcurra el tiempo, el trabajo en Centro Rural de Formación en Alternancia se torna confuso, debido a temores, de manipulación por los directores o monitores que tienen experiencia laboral en este sector, ya que ellos tienen accesibilidad a los materiales, de manera oportuna, mientras

que los docentes nuevos debido a la desconfianza o percepciones negativas o vistos por ellos, no tienen acceso a ciertos materiales educativos, al igual que a las consultas realizadas por el director de los Centros Rurales de Formación en Alternancia.

Estos eventos de disconformidad se tienen que tratar de manera frontal bajo los principios democráticos de la comunicación, para involucrar a los docentes nuevos. Práctica que no se está viendo en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” razones que atribuyo a las renunciaciones permanentes de los docentes.

La cultura institucional involucra la identidad de las personas que laboran en el centro educativo, y se construye a partir del tipo de interacciones que se despliegan en su interior. El comportamiento de las personas dentro de su ámbito laboral, las funciones que desempeñan y sus interrelaciones personales son elementos que garantizan la efectividad de la organización; en este caso, en la comunidad educativa. La interacción entre sus miembros y con el medio circundante genera una convivencia organizacional y una dinámica de grupo mediatizada por el contexto donde se da ha dado el intercambio. Los individuos que conforman una institución son la base para que esta logre el máximo desempeño. Por lo tanto, es de suma importancia conocer y potenciar las características, personalidad, motivación individual, habilidades, valores, el desempeño de esos individuos y los incentivos intrínsecos y extrínsecos que pueden anhelar individual y colectivamente.

Afirman que el comportamiento organizacional es evidente, que los docentes que asumen la responsabilidad en las instituciones de los colegios de alternancia tienen que involucrarse y, esta vez, mostrar más proactividad, debido a un factor muy fundamental. Pues, los estudiantes de estas instituciones han desarrollado una capacidad peculiar referente a la identidad institucional, por ende, los docentes al asumir deben tener en cuenta estos aspectos para de alguna manera articular el desempeño. Puesto, para ello, son fundamentales los valores que se tienen que mostrar como docente monitor, siempre sustentada en una organización.

El campo de estudios que utiliza la teoría, los métodos y los principios de varias disciplinas para aprender sobre las percepciones de los individuos, sus valores, capacidades de aprendizaje y acciones mientras trabajan en grupos dentro de la organización; analizando el efecto del entorno externo sobre la organización y sus recursos humanos, sus misiones, objetivos y estrategias.

En esta convivencia humana surge la urgente necesidad de un clima agradable, de entusiasmo e interés para los miembros de la microcomunidad institucional. Adicionalmente, las personas suelen motivarse cuando encuentran un espacio de construcción colectiva impulsada por metas comunes en su lugar de trabajo. Un factor para considerar en este ámbito de acción es la comunicación asertiva; entendida como el espacio de expresión oral y escrita que permiten influir de manera favorable y positiva en los asuntos cotidianos y en el comportamiento organizacional. En esencia, una comunicación eficaz es la respuesta a un compromiso de colaboración entre los miembros de la comunidad educativa, lo que resulta esencial para promover procesos de participación, cambio y mejora en los centros educativos. (Calderon, 2013)

Acorde a este planteamiento, el interés, va a depender en suma de la capacidad de liderazgo que tenga el responsable de la administración de gestión institucional del Centro Rural de Formación en Alternancia, puesto que involucrar no es sencillo, Se observa, poca participación en los docentes, debido a que sienten, que el responsable administrativo de turno del Centro Rural de Formación en Alternancia no les brinda las facilidades y comodidades necesarias, a ello se suma, el factor remunerativo, los docentes aducen que el trabajo en el Centro Rural de Formación en Alternancia requiere mucha responsabilidad.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución. De ahí que el Clima organizacional que refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

En relación a acciones interactivas o lúdicas entre docentes no se evidencia, pues ellos sienten presión por parte de la institución en cumplir acorde a lo que establece el Ministerio. Por lo tanto, la disconformidad es muy

contundente, pues se sienten cansados, manifiesto que preocupa, por razones comprensibles, a la vez esto obedece a ciertos factores, como la falta de promoción de encuentros deportivos, paseos, entre otros.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar que el Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este entorno. Por otro lado, el Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una institución a otra. Asimismo este aspecto junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico que potencia el aprendizaje de los estudiantes.

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Mario Martín Briss postula la existencia de siete dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como la participación, la motivación, creatividad, planificación, liderazgo, comunicación y confianza.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

El debate sobre cultura y clima organizacional radica en las diferencias metodológicas y epistemológicas. La discusión no se refiere tanto al qué estudiar, sino al cómo estudiarla.

Clima organizacional.- El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso, puede haber un clima de satisfacción, resistencia o participación.

Cultura organizacional.- La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones,

creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

En el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” la variable clima institucional, presenta un deterioro, que repercute de manera directa en los docentes, quienes, vienen laborando en situaciones incómodas, este punto importante, como es clima institucional debe ser abordado permanentemente, en las diversas reuniones o eventos que se llevan en la institución, ya que, el clima institucional, laboral, organizacional, es fundamental para mantener una estabilidad laboral, pues sin ello, no resulta nada favorable.

El clima institucional, en el Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” ubicado en la comunidad de Antapampa, d el distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, región Apurímac, está deteriorado, por la falta de liderazgo en la organización, el que lidera no asume la responsabilidad. A ello, se suma la falta de una buena planificación, ya que esta no es asumida adecuadamente, tal como se estableció en las clases de la segunda especialidad. Otro aspecto que se toma en cuenta en esta investigación es la falta de una comunicación oportuna, aspecto que debe ser fundamental, pero no se da por falta de una adecuada gestión.

3.2 Relaciones Interpersonales

El hombre es una especie gregaria que vive en grupos y que en situaciones normales está involucrado en una gran cantidad de relaciones interpersonales. Filogenéticamente, el vivir en grupos es una de las características que le han hecho exitoso como especie, permitiéndole subsistir y seguir desarrollándose. La cultura, las civilizaciones, el desarrollo del conocimiento y el desarrollo tecnológico no serían posible si el hombre no viviera en grupos. Los principales logros de la especie humana son la inteligencia y la cultura. (Erikson, 1999)

Es evidente, que las relaciones interpersonales debe por principio tener una interacción sustentada en valores, puesto que es la única manera de establecer buenas relaciones, ya que la convivencia es en grupos de individuos. En ese mismo sentido, las instituciones de los colegios de alternancia, deben mantener una organización estructurada sustentada en valores.

La comunicación verbal se refiere al lenguaje. A través del lenguaje expresamos los pensamientos y sentimientos a los demás. Se trata de un sistema de señales arbitrario (convencional) dotado de significados en el entorno en el que se utiliza. Gracias al lenguaje, al gregarismo, los logros a nivel de conocimiento se van acumulando y transmitiendo de generación en generación. En el exterior se va acumulando una gran cantidad de información que se va transmitiendo de generación en generación y que un individuo aislado nunca podría captarlo ni transmitirlo (Erikson, 1999)

En suma es necesaria la comunicación. De ella, dependen las buenas relaciones interpersonales entre los individuos, dentro de este contexto, también, los Centros Rurales de Formación en Alternancia deben establecer mecanismos de comunicación dentro de sus miembros docentes. Los docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia sienten cierto autoritarismo por parte de la administración y de docentes que tienen una permanencia regular en la institución, por ende las relaciones interpersonales, cada vez es más preocupante, restando la voluntad de cada docente en su labor pedagógico.

Más allá que el vivir en grupo sea una ventaja evolutiva, el hombre como individuo necesita desde el principio las relaciones interpersonales. La mayoría de las alegrías y de las penas de los humanos provienen sus relaciones interpersonales. Aun desde un punto de vista negativo, en que las relaciones no sean la fuente de malestar y sufrimiento, la necesidad de relacionarse es una vía importante para recobrar el bienestar, por lo tanto, vivir en grupo y relacionarse con los semejantes no es solo ventajoso, sino que es necesario.

Las necesidades de convivir y compartir en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” son trascendentales, debido a que se educa a un grupo de estudiantes, quienes, ven en sus docentes, modelos de vida, los cuales pueden servirles para adecuarse a las realidades posteriores. En ese sentido, los docentes deben demostrar comportamientos adecuados acordes a las instituciones, en el Centro Rural de Formación en Alternancia, en algunos casos los docentes no tienen un nivel apropiado en su comportamiento, se justifican manifestando que no hay un buen clima institucional ya que consideran que las decisiones se centralizan en pocos docentes, quienes deciden sin consensuar, con los demás.

Es fundamental comunicar de manera oportuna el trabajo a realizar en las instituciones educativas de alternancia, ya que de ello va a depender los resultados durante el año. Si no se da esta información a los docentes nuevos, el nivel de involucramiento será ínfimo, debido al desconocimiento del sistema. Y más aún, cuando se impone a través de documentos regulares administrativos.

El presente estudio es importante en cuanto permitirá conocer cómo se percibe el clima organizacional en el colegio de alternancia del distrito de Haqira – Cotabambas; la permanencia de escuchar a los docentes con quejas como "en mi escuela no hay buena relación", "no me gusta la actitud del director", "las reuniones son manipuladas", "cuando se trata de clima solo se resaltan los aspectos negativos, no se me orienta"... Estas y otras expresiones revelan en cierto modo la ignorancia, los prejuicios, la confusión ocasionada por el desconocimiento del propósito primordial de trabajar con un buen nivel

de relación entre los docentes. El cual está también sustentado en los lineamientos de la educación del país

3.2.1. Finalidad de la Educación

La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

Artículo 14º.-La educación promueve el conocimiento el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo, fomenta la solidaridad. (Constitución Política, 1993)

Es deber del estado es promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar, la educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias. La enseñanza se imparte en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y los fines de la correspondiente institución educativa. Los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural.

3.3 Ética Profesional

Al generalizarse la enseñanza obligatoria y abrirse los otros niveles a amplias capas de la población, está creciendo el número de maestros y profesores. Por eso mismo, no está de más recordar que la profesión docente no siempre ha existido ni siempre ha presentado los perfiles de su configuración actual. Nace en un determinado tipo de sociedad y está en función de esa sociedad. A cada tipo de sociedad corresponde una forma de concebir el saber. Al cambio en la concepción del saber corresponde un cambio en la concepción de la docencia y en el perfil de los responsables de impartirla; y los cambios en

las configuraciones del tipo de profesor son correlativos e interdependientes de los cambios en el perfil de los aprendices, alumnos o estudiantes. (Hortal, 2007)

Es una clara evidencia, de que la necesidad de tener un puesto de trabajo en cualquier sector, estos sean públicos o privados, hace que las personas se ven a obligados laborar, pues los centros de formación en alternancia no son ajenos a ellos, evidencia que se puede demostrar a través de las contrataciones a docentes, anualmente o durante el año debido a las renunciaciones. Estos al reincorporarse a los colegios de alternancia no se relacionan con facilidad, ya que les es extraño trabajar con una responsabilidad demandada en estos centros educativos, por lo que optan trabajar solamente por cumplimiento y de esa manera percibir sus remuneraciones.

Cuando no había escuelas se aprendía a vivir viviendo, a cazar cazando, y a ejercer los oficios haciendo de aprendiz en los talleres en que esos mismos oficios se practicaban. Hay críticos de la sociedad escolarizada, como Ivan Illich, que consideran que lo importante se aprende hoy fuera de las aulas, pero en general se estima que ya no se puede vivir ni entender el mundo sin pasar por la escuela. La escuela, tal como está, tiene innumerables defectos, pero quienes no pasan por ella o fracasan en ella no potencian, precisamente, sus oportunidades en la vida. (Hortal, 2007)

Si se trata de educar se debe tener en cuenta la ética profesional, puesta que es fundamental, la escuela constituye un espacio de formación integral con valores que guíen a los educandos. Por ello, el docente o monitor tal como se denomina en los centros educativos de alternancia deben entender la importancia de formar personas.

En principio los profesores y maestros, por serlo, tienen encomendada la actividad de enseñar; para eso se supone que se han preparado y eso es lo que saben o deben saber hacer. "Yo no soy su padre", "yo no soy su amigo" dicen algunos profesores marcando los límites y las distancias frente a las expectativas excesivamente globalizadoras con las que en ocasiones se les pretende confrontar. Es verdad: no hay maestro o

profesor que pueda a la larga ejercer el rol de un padre o de amigo sin que eso, además, vaya en detrimento de sus responsabilidades de profesor, para el mismo alumno en cuestión y también para el resto de los alumnos que le están encomendados. (Hortal, 2007)

La profesión en educación hoy en día es sinónimo de la peor carrera existente en el Perú, por diversos factores, uno de ellos es la remuneración, la falta de políticas educativas del gobierno, en relación a la primera. Por ejemplo, es determinante la remuneración, al percibir un sueldo que no costea la canasta familiar, por lo que los docentes se dedican a otras actividades para generar un ingreso extra y satisfacer las necesidades que posea. Lo mismo sucede en los colegios de alternancia, debido a que este sistema es internado, los docentes se desesperan por el sueldo que perciben en el colegio “Virgen de Rosario”, a ello suma también la actitud de los docentes antiguos y la del director que muestra autoridad nada favorable.

En suma no se puede hablar de ética profesional ya que al tocar este punto la actitud de los docentes es reaccionaria. En tanto el segundo factor, es la falta de la entrega de documentos propios del contrato o el incumplimiento a las normas y resoluciones ministeriales. El cual resulta incómodo para los docentes.

3.4 Identidad Institucional

El concepto de identidad ha adquirido un particular interés y refleja las preocupaciones del mundo globalizado. Esta noción se ha impuesto a causa de profundos cambios provocados por las intensas y extensas transformaciones sociales, políticas, productivas y tecnológicas, de manera tal que hoy vivimos simultáneamente en espacios y tiempos diferentes, con nuestros hijos e hijas, con nuestra pareja y con nuestros padres y madres.

La identidad nacional y regional del siglo XVII y XIX (ejemplo: ser colombiana costeña), ha pasado en el siglo XXI a ser una identidad múltiple (ser colombiana, costeña de ciudad, mujer, madura, docente, de orientación constructivista, del barrio tal, de gustos tales...).

Los vertiginosos cambios de la actualidad nos ubican en contextos complejos, dinámicos, exigentes y cambiantes, donde es preciso reconocer la

necesidad de otros saberes y habilidades, y al mismo tiempo ser conscientes de sus efectos en la identidad individual y colectiva. (Aponte, 2006)

En suma hablar de identidad es ampuloso, puesto que este aspecto fue disminuyendo en los últimos tiempos, al igual que la autora señala.

En el contexto educativo, estos cambios se reflejan en recientes procesos de descentralización, autonomía escolar, innovaciones pedagógicas, nuevos sistemas de evaluación, entre otros, que conviven y se chocan con viejos procesos de centralización, dependencia escolar, tradicionalismo. Como en todo tiempo de cambio donde lo nuevo convive con lo antiguo, se producen entonces choques y contradicciones. (Aponte, 2006)

La simbiosis de convivir en las zonas rurales tradicionales hace dificultoso educar a los jóvenes, y más aun con sus padres, por ende la tarea de los docentes monitores en los colegios de alternancia es sumamente importante, ya que ellos, deben ser modelos de los educandos, puesto que aprenden permanentemente durante la convivencia de los estudiantes, por ello, los docentes deben mostrar comportamientos articulados con los valores, pero sin imponer, sino orientar paulatinamente.

Toda identidad es una mezcla entre lo que los demás dicen que somos y lo que nosotros construimos sobre nosotros mismos. En el caso de las instituciones educativas su identidad se configura a partir de su historia previa, de las expectativas y necesidades de los estudiantes, de los padres de familia y de la comunidad, así como de los conocimientos, experiencias e intereses de los docentes y los directivos, (campo micro político); y de las prescripciones y orientaciones, planes y proyectos desde las políticas educativas, (campo macro político: Ministerio de Educación, SED, Municipio, Sindicato).

Un elemento importante a tener en cuenta es que hay una relación muy estrecha entre identidad y cultura. La identidad se articula y se sostiene en las creencias, las concepciones, los símbolos, los comportamientos y las maneras de hacer las cosas dentro de las instituciones. Fortalecer la identidad de las instituciones implica, entonces también un cambio cultural. (Aponte, 2006)

Es fundamental formar a los estudiantes, para ello, los docentes deben adquirir ese sentido de pertenencia en la institución que laboran, pues resulta que los colegios de alternancia tienden a ser marginados por otras instituciones de cierta trascendencia en la jurisdicción donde se halla los colegios de alternancia, al igual pasa con los docentes, ellos, se apartan en ciertos eventos para no sentirse mal frente a los demás docentes.

Esta investigación también está sustentada en la Ley General de Educación. Artículo 9º.-Fines de la educación peruana

Son fines de la educación peruana:

a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima, su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

b) La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacenar los conocimientos adquiridos por el hombre. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

Artículo 29.-“La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuadamente y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad”.

El presente estudio se justifica y basa su estudio en el modelo

pedagógico del cognitivism, humanista, sociocultural enmarcado dentro de los Lineamientos políticos, los cuales apoyan los agentes educativos para una mejora en Supervisión educativa y también con relación a Clima Institucional para que de esta manera marche como un engranaje, que esté concatenado para la buena marcha de los educandos.

A partir de ello, la realidad problemática permite visualizar que las reformas escolares y el cambio educativo han sido tratados desde aspectos muy diferentes por la historia de la educación en los últimos años. Hoy día parece haber un acuerdo muy generalizado sobre el fracaso de las reformas escolares puestas en marcha por las administraciones educativas y sobre la dificultad de conseguir que las instituciones escolares hagan suyos proyectos de innovación o mejora educativa. Se afirma que, a pesar de las numerosas y sucesivas reformas puestas en marcha por todos los países en los últimos años, las prácticas escolares han permanecido invariables, no se han modificado sustancialmente; lo que pasa realmente en las aulas y el funcionamiento de las instituciones escolares no ha mejorado. Una cosa es la legalidad y otra, la realidad. Los centros escolares no se cambian por decreto.

El interés por las reformas educativas y el desencanto por sus resultados son fenómenos de alcance mundial. Hoy en día se ha convertido en algo habitual que los centros escolares de todos los países reciban numerosas reformas o innovaciones no deseadas y muchas veces mal coordinadas que proceden de las jerarquías administrativas o académicas y que plantean al profesorado nuevas demandas y exigencias profesionales. Los centros abordan su implementación “por obligación”, muchas veces sin encontrarles sentido lo que produce incomodidad, inquietud y confusión. En la mayoría de los casos, las reacciones más frecuentes son cerrarse ante ellas y acomodarse a las mínimas exigencias burocráticas sin realizar ningún cambio significativo de concepción o de actitud.

Cuando las reformas e innovaciones, impuestas o iniciadas por los centros, se convierten en trámites burocráticos, el valor del cambio y de la

mejora desaparece y todo se reduce al cumplimiento de los documentos lo que aumenta el trabajo del profesorado y genera desmotivación y descontento.

Los esfuerzos e intentos por conseguir que los centros escolares funcionen mejor, tienen ya una larga historia. A partir de los años sesenta, inició un importante movimiento que intentaba determinar cuáles son las estrategias de cambio más adecuadas para conseguir que los centros alcancen sus objetivos. En aquel momento, se planteaban estrategias que tenían su origen fuera de los centros, tenían pues una orientación de “arriba hacia abajo” y el foco del cambio se situaba en el currículo o en la organización formal de la escuela. Estas propuestas fracasaron porque estaban planificadas de forma demasiado teórica, no tenían en cuenta el contexto particular de cada centro, ni su cultura escolar específica y estaban diseñadas para ser aplicadas en todos o en gran parte de los centros del sistema. Además, los profesores y centros no participaban en la elaboración, planificación de los cambios.

Este liderazgo debe ejercerse de forma que incida positivamente en los supervisados, abandonando postulados coercitivos, ejemplificadores y poniendo en práctica, según lo requiera cada situación, un estilo afiliativo que crea armonía y vínculos emocionales, democrático que ayuda a forjar consenso mediante la participación o directivo que moviliza a las personas en la dirección marcada con el fin de obtener los mejores resultados.

En base a ello, fue necesario formular el Problema general que orientó el estudio.

3.5 Descripción de Diarios de Campo

Fecha: 10 de abril del 2016.

De acuerdo a las conversaciones establecidas con los docentes que laboran durante el año lectivo 2016, en la institución educativa CRFA. “Virgen de Rosario”, ellos manifiestan de manera contundente, que sienten temor a los docentes que vienen laborando desde hace buen tiempo, aduciendo que, estos

docentes monopolizan en sus decisiones toda la actividad que se realiza en la institución, sean estos académicos o eventos de carácter institucional.

15 de Mayo del 2016,

En el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” se llevó acabo el Balance Semanal, de costumbre con fines académicos, este fue uno de los balances más improductivos, debido a que se trató principalmente de un punto específico, “clima institucional” el cual fue desfavorable en todo sentido, puesto que los docentes han sido tildados de lo peor, lo cual tuvo efectos desfavorables, pues al utilizar adjetivos destructivos y otros de carácter alusivo, debido a supuestos comentarios en alusión a un grupo de docentes, en donde se involucraron más de 50% de docentes. Este hecho evidentemente, tuvo una reacción desfavorable generando una desestabilidad y renuncia, debido a que los cuestionamientos fueron frontales, frente a este hecho, las mismas que estuvieron bien sustentadas, de las cuales citaré en forma prudente: “Aquí en la institución hay un grupo que monopoliza todas las decisiones, a tener estas situaciones y seguir con actitudes nada favorables a falta de liderazgo comunicación oportuna y otras indispensables para la buena marcha de la institución, el debilitamiento de un equipo solidos se des configuró y tuvo efectos que repercutieron a un grupo determinado”.

La necesidad de comprender esa percepción indujo a que se investigue la presente temática debido a que no se observa y percibe un adecuado ambiente organizativo y menos aún de convivencia en la institución, y el temor, que tienen los docentes para su ratificación, para los años venideros, pues se observa, una mala administración, no existe una buena gestión institucional, se sigue utilizando bienes que ya no son apropiados para un internado, y la salud de los estudiantes. A ello se suma, el dominio de injerencia de dos docentes que dominan en la institución, razón por la cual se llevó a cabo esta investigación como docente monitor.

En el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario”, durante el tiempo observado se aprecian aspectos que no se cumplen, en el año 2013 del mes de julio hasta diciembre. Durante este tiempo se pudo observar la

modalidad optada por la institución, a partir de los principios, de alternancia, porque existía permanente monitoreo por parte del soporte Técnico Adeas, Qullana. Los docentes conocían sus funciones y ya tenían experiencia en la institución en mención, pero lo que no es idóneo es la división que existe entre los docentes más antiguos, versus los docentes que venían laborando poco tiempo. Aspecto, que era muy perjudicial, hecho que terminó en privilegios para los docentes más antiguos, y la no ratificación de algunos docentes.

La no ratificación de docentes identificados con la institución, afectó el periodo lectivo 2014, no hubo docentes durante dos meses. Asimismo, la renuncia de otros docentes, por problemas de supuestas difamaciones a un grupo de docentes, hecho muy perjudicial para los educandos de la institución en mención, por lo que la convocatoria demoró buen tiempo, y no había docentes, hallándose solo cinco docentes para los tres grados, ya en los meses de mayo, y junio se contrató docentes, jóvenes, quienes no se adecuaron al ritmo del sistema, convirtiéndose en un año nada favorable en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario”.

En tanto en el año 2015, hubo docentes a inicios del año con buenos perfiles, quienes tuvieron que renunciar por falta de remuneración e imposición de docentes perpetuados en la administración, en las decisiones académicas y cumplimiento del sistema, pero, a ellos no se les informó sobre el funcionamiento de la modalidad de atención en alternancia, por lo que tuvieron que amoldarse, cabe remarcar, que algunos docentes no pudieron contener el ritmo y el maltrato, de dos docentes perpetuados, y renunciaron, hecho que solo perjudicaba a estudiantes, y lo planificado con anterioridad. En síntesis, existen un grupo de docentes que imponen sus modelos, frente a la mayoría, por lo que ya no quieren continuar en la institución, el cual se refleja en la mala planificación al inicio del año, falta de organización, falta de liderazgo, falta de comunicación oportuna, y oposición a algunos cambios planteados por docentes jóvenes. Y la no ejecución de un plan de formación y su respectiva transversalización.

4. Objetivos

Objetivo general

Conocer la percepción del Clima Institucional que tienen los docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” comunidad Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac.

Objetivos específicos:

1. Conocer la percepción del Clima Institucional que tienen los docentes en relación a las relaciones interpersonales del Centro Rural de Formación en Alternancia, “Virgen de Rosario” comunidad de Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac.
2. Conocer la percepción del clima institucional y la ética profesional del Centro Rural de Formación en Alternancia, “Virgen de Rosario” comunidad Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac.
3. Conocer la percepción del Clima Institucional en relación a la identidad institucional del Centro Rural de Formación en Alternancia, “Virgen de Rosario” del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac.

5. Variable

Clima Institucional, El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (Calcina , 2012)

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método de estudio estuvo basado en una investigación de tipo cuantitativa, debido a que la variable Clima Institucional es observable y existe en forma dependiente del sujeto, de acuerdo a las dimensiones que se investigó y luego en función a la variable se concluyó en conjunto.

En cuanto a los datos recogidos se establece que son de tipo categorial, los cuales se describieron y fueron susceptibles de interpretación. Asimismo, se describieron los resultados del clima Institucional, al final las conclusiones obtenidas fueron categóricas y capaces de generar leyes de acuerdo a lo estudiado.

1. Diseño

El tipo de investigación corresponde al diseño no experimental descriptivo simple:

Tipo	Diseño	Diagrama
Descriptivo	Descriptivo simple	M - O

Fuente: elaboración propia en función al diagrama de Sampieri Hernández

2. Criterios de Selección de la Población y Muestra

Según Hernández (2010) “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

Población

La población en estudio estuvo constituida por 10 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” del Distrito de Haquira – Cotabambas - Apurímac. Los docentes, que viene laborando en este Centro Rural de Formación en Alternancia son de diversos ámbitos del país.

Muestra

La muestra está compuesta por:

Tabla N° 02

Docentes del CRFA “Virgen de Rosario” encuestados.

Unidad de Estudio	Sexo	N°
Docentes	Varones	5
	Mujeres	3
Total		8

Fuente: Elaboración propia según resolución de contrato

3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó la encuesta porque es una técnica que permite recoger información a través del instrumento del cuestionario. Además del cuaderno de campo, porque es una técnica que permite apreciar la realidad en el ámbito de estudio.

Cuestionario

Es el instrumento de la encuesta, debe ser desarrollado pensando en la forma cómo se van a procesar los datos, ya que si el diseño del cuestionario se desvincula de su procesamiento, se corre el riesgo de tener muchos datos que luego no se van a analizar.

a. Fundamentación

El presente instrumento ha sido considerado bajo los criterios de funcionalidad y adaptabilidad al objetivo de investigación y a la naturaleza misma de la variable, objeto de la presente investigación, el que requiere del uso de un instrumento y tras una exhaustiva selección se determinó al cuestionario como instrumento a utilizar.

b. Objetivos

Recoger información sobre el clima institucional en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” del distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Recoger información significativa sobre el nivel de participación de cada docente monitor en las actividades a desarrollar en el Equipo de Monitores.

c. Administración

La encuesta fue aplicada al grupo de equipo de docentes monitores a una población de 10 docentes entre varones y mujeres, se inició el 18 de noviembre y terminó el 18 de diciembre de 2015, el proceso de aplicación consistía en registrar información en una ficha por cada docente.

d. Estructura

En la estructura de aplicación de la ficha de evaluación podemos citar 3 categorías (relaciones interpersonales, ética profesional e identidad institucional), cada uno con sus respectivos indicadores, puntajes e ítems debidamente con un visto bueno y revisado.

e. Uso del Cuestionario

El cual tuvo preguntas diversas, el Cuestionario permitió recoger información sobre la variable Clima Institucional, cada uno de ellos con 28, preguntas respectivamente, con respuestas de a veces=1, casi siempre=2 y, siempre =3

Tabla 3

Categorías de la Investigación

	CATEGORÍA RELACIONES INTERPERSONALES los reactivos son del 1 al 9 (agrupado)	ÉTICA PROFESIONAL ES DEL 10 AL 21 (agrupado)	IDENTIDAD INSTITUCIONAL ES DE DEL 22 HASTA EL ULTIMO (agrupado)
Válido	8	8	8
Pérdidos	0	0	0

Fuente: categorías de la investigación (matriz de consistencia)

f. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos

Juez N°	Nombres y apellidos	Profesión	Inst. donde labora
Juez N° 1	Claudio serrano Huamani	Lic. Educación	Especialista Bloque temático del PSEERA-IPNM
Juez N° 2	Pablo Yupanqui Uñuruco	Lic. Educación	Especialista Bloque temático del PSEERA-IPNM
Juez N° 3	Richard David Cusi Ramos	Lic. Educación	Especialista Bloque temático del PSEERA-IPNM

Fuente: Elaboración Propia

g. Consolidado del juicio de expertos

ÍTEM	JUE Z 1	JUE Z 2	JUE Z 3	APRO BADO	DESAP ROBADO	ÍNDICE	OBSERVACION
¿Se aprecia en la institución el respeto de las ideas u opiniones divergentes?	A	A	R	2	1		Reformular
¿Existe vínculo respectivo con palabras de cortesía y respeto mutuo?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿Existe ambiente de desconfianza entre los mismos?	A	R	A	2	1		Reformular
¿Generalmente a algunos miembros de la institución les cuesta reconocer si alguien es amable o descortés?	A	A	A	3	0		Aprobado

¿Se aprecia en la institución un enojo con dificultad?	R	A	A	2	1		Reformular
¿Son pacientes y consistentes en su actuar los miembros de la institución?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿Los miembros de la institución reconocen y agradecen a personas y equipos de entidades externas y la contribución de institución a la sociedad?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La comunidad educativa participa en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la institución a la sociedad?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La institución reconoce oportuna y adecuadamente los esfuerzos individuales y de equipo de la organización?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La institución reconoce al personal en su mejora continua?	A	R	A	2	1		reformular
¿La institución se informa sobre el progreso de cada uno de sus trabajadores?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La institución educativa brinda apoyo a su personal, de manera oportuna?	R	A	A	2	1		Reformular
¿La institución socializa los documentos que ingresan a ella?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿Los docentes de la institución manejan y aplican adecuadamente los instrumentos de gestión?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La institución propicia la buena convivencia?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿La institución propicia el reforzamiento, fortalecimiento y desarrollo de los valores morales?	A	R	A	2	1		Reformular
¿Los docentes de la institución se involucran en el trabajo, fácilmente?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿Los trabajadores de la Institución muestran comportamientos adecuados?	A	A	A	3	0		Aprobado
¿En la institución se fomenta la	A	A	A	3	0		Aprobado

puntualidad?							
¿Las instituciones muestran equidad en los informes mensuales?	A	A	R	2	1		Reformular

Observación de los Jueces:

- Reformular las preguntas observadas de acuerdo a cada categoría teniendo en cuenta las sugerencias.
- Corregir la correlación de los ítems.

Después de corregir las observaciones fue **APROBADO** por los jueces

Cuaderno de Campo

Un cuaderno de campo o Diario de Campo es una herramienta usada por investigadores de varias áreas para hacer anotaciones cuando ejecutan trabajos de campo. Es un ejemplo clásico de fuente primaria.

Los cuadernos de campo son normalmente block de notas en el que los Investigadores escriben o dibujan sus observaciones. Esta herramienta de investigación es generalmente para la elaboración de investigaciones, los cuadernos de campo se transforman en documentos, generalmente presentes en los archivos personales de los académicos y, dependiendo del valor histórico de sus obras, pueden pasar a integrar archivos públicos.

a. Fundamentación:

El presente instrumento tiene por finalidad registrar todos los acontecimientos suscitados durante la observación dentro de las tres categorías de estudio registran doce hechos relevantes que contribuyan a la presente investigación dicho proceso de registro tuvo una duración de 6 meses calendarios observándose en un total de 10 horas diarias durante el periodo de observación que fue del 7de marzo al a fines de agosto de 2016 en cuyos aspectos se registraron hechos relacionados a la observación de los comportamientos de los docentes, en el sistema de alternancia en relación al comportamiento

individual y grupal y en los balances esporádicos que se dieron, las acciones realizados por los docentes monitores durante su ejecución y duración del internando, registrándose además hechos relacionados a la labor docente y del estudiantado frente a los instrumentos de alternancia, aspectos concieniciales y actividades propias del sistema así como la participación activa en eventos concernientes a la institución y otros eventos que involucraban a la institución.

b. Objetivo:

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar información de hechos suscitados durante la alternancia, hechos que contribuyan a dar respuesta en relación a los factores que influyen en el clima institucional de la institución y los resultados en las que van a reflejar dentro de la relaciones interpersonales, ética profesional e identidad institucional, categorías de la investigación fundamental y relevante que se requiere en Centro Rural de Formación de Alternancia “Virgen de Rosario”

c. Estructura:

El presente cuaderno de campo es de carácter abierto ya que nos permite registrar todos los hechos suscitados durante la observación relacionada a las tres categorías de estudio a fin de poder conocer hechos que nos permitan fortalecer el presente trabajo de investigación cuyo modelo de aplicación de este instrumento es arte de los apéndices del presente trabajo de investigación.

III. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, están presentados en tablas con el gráfico de barras y su respectiva interpretación por cada categoría, a continuación se detalla cada una de ellas.

Tabla 1

Categoría: Resultados relaciones interpersonales

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje válido
Óptimo	2	25%
Regular	5	63%
Pésimo	1	12%
Total	8	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRFA “Virgen de Rosario”

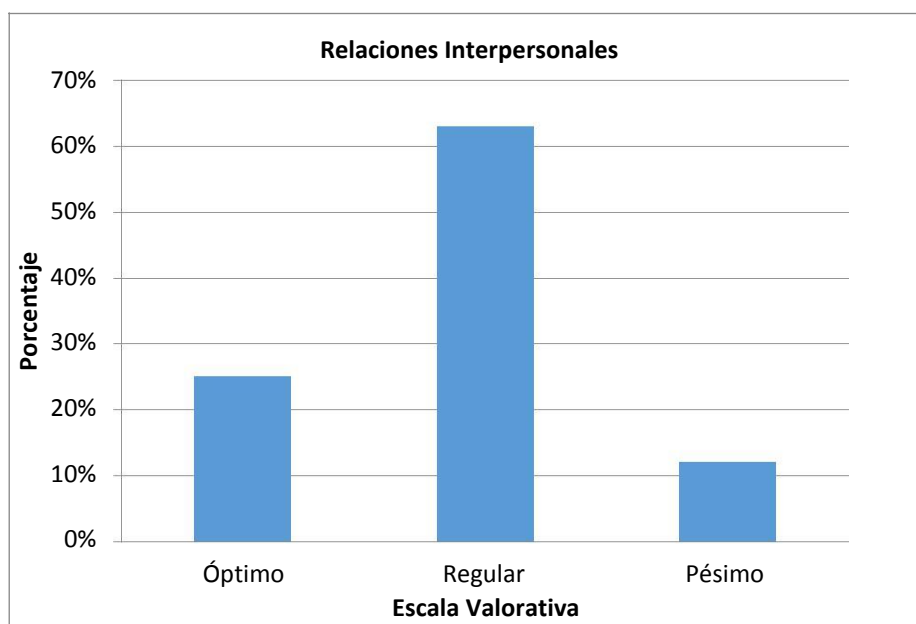


Figura N° 1: Resultado de la encuesta en la categoría relaciones interpersonales

La tabla muestra los resultados de la encuesta aplicada en la categoría relaciones interpersonales aplicadas a 10 docentes del CRFA “Virgen de Rosario” ubicado en la comunidad Antapampa, de distrito de Haquira, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Se aprecia que el 63% de docentes (5) se ubican en el nivel Regular, además el 12% de docentes (1) se encuentra en el nivel Pésimo.

Estos datos indican que la mayoría de los docentes en la categoría relaciones interpersonales manifiestan que se deben promover las relaciones interpersonales entre los docentes monitores, para fortalecer las buenas relaciones entre ellos.

Por el bienestar de los educandos del Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” este debe ser un espacio de armonía para seguir mejorando las buenas relaciones de convivencia entre docentes monitores, hecho que no se da por falta de un buen liderazgo, aspecto que recae en la dirección de dicha institución. Ello no se da porque el director, si bien es cierto que promueve, estas relaciones, pero no de manera consistente, pues, él permite injerencias de terceros en sus decisiones, y actúa por presión, generando desestabilidad en los docentes monitores.

A ello le suma la mala planificación, aspecto que lo realiza por cumplimiento y a destiempo, lo que genera incomodidad en la mayoría de los docentes.

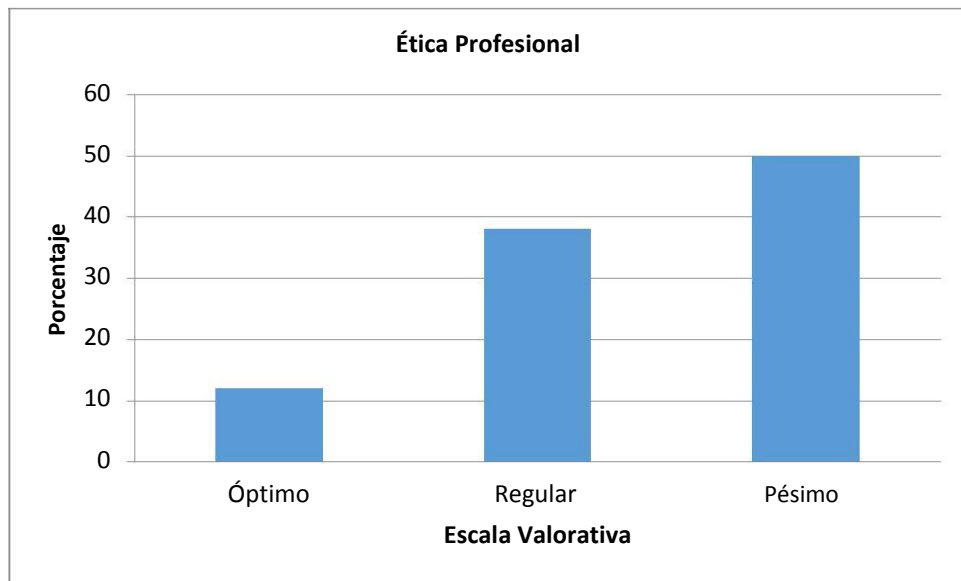
Según manifiesta Calderón, las relaciones interpersonales se tienen que fomentar desde el espacio de las instituciones educativas,

En conclusión, las relaciones interpersonales no son buenas en la institución Centro Rural de Formación en Alternancia, “Virgen de Rosario”, debido a la falta de liderazgo, planificación, comunicación oportuna de los trabajos a realizar en la parte académica o instrumentos de alternancia.

Tabla 2

Resultados de la Encuesta de la Categoría Ética Profesional

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	1	12
Regular	3	38
Pésimo	4	50
Total	8	100.0



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRFA. “Virgen de Rosario”

Figura N° 2: Resultado de la encuesta en la categoría Ética profesional

La tabla 2 muestra los resultados de la encuesta aplicada a la sobre la categoría Ética Profesional aplicado a 10 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” ubicado en la comunidad Antapampa, de distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Mediante los datos obtenidos se aprecia que el 50% de docentes se ubican en el nivel regular, además el 12% de docentes se ubican en un nivel óptimo.

Estos datos indican que en la categoría de ética profesional los docentes no perciben un buen comportamiento en la institución, debido a que no conocen las normas de convivencia en principio, esto a falta de una información oportuna y de un taller de inmersión para los docentes nuevos, que son contratados por renuncias o separación de la institución por cometer faltas muy graves, como es el caso de acoso, a los estudiantes o libar bebidas alcohólicas,

A ellos suma las responsabilidades, que no han sido informados de manera oportuna, y estos tienen adecuarse acorde a lo que demanda la institución, hecho que no es nada favorable para garantizar la enseñanza.

Para ello se sugiere que se tiene que tratar este aspecto en los balances semanales que se da en el Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” en estas se debe debatir los factores que, perjudican a las relaciones ente docentes, su buena convivencia, esta se tiene que asentar en el acta correspondiente para evidenciar la buenas intenciones de fomentar una cultura democrática. El trabajo se debe afianzar en equipo y, se pueda obtener resultados favorables en la educación de los chicos, quienes, son la razón fundamental y de esa manera pergeñar buenos ciudadanos con valores.

Según manifiesta Hortal, la ética profesional es el principio que debe regir a los docentes, pues esta es un pilar dentro de la labor de enseñar, debido a que enseñar implica formar hombres que desempeñen acciones resolutivas en la posterioridad, por ello, es evidente que la ética profesional se debe tratar de manera permanente para fortalecer el desempeño, y esta sea de mucha ayuda en el desenvolvimiento durante su permanencia en los colegios de alternancia.

Tabla N° 3

Resultados de la encuesta de la Categoría identidad institucional

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	5	62
Regular	3	38
Pésimo	0	0
Total	8	100.0

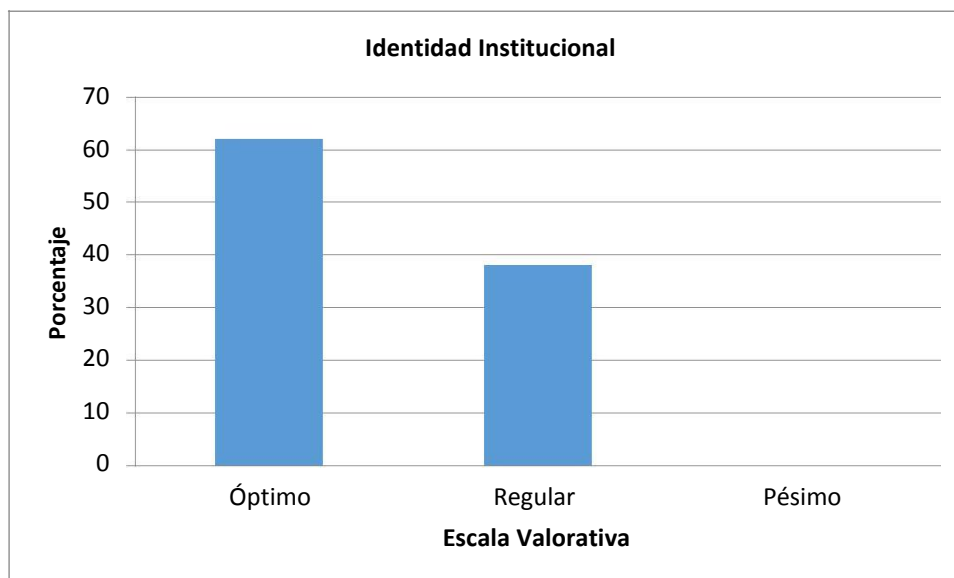


Figura 3 Resultados de la encuesta de la Categoría Identidad institucional

La tabla 2 muestra los resultados de la encuesta aplicada a la sobre la categoría Identidad Institucional aplicado a 10 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” ubicado en la comunidad Antapampa, de distrito de Haqira, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Estos datos indican que en la institución educativa Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” los docentes en un 62% es decir la mayoría se identifican con la institución, aspecto que es muy favorable para la buena marcha de la institución, a pesar de las dificultades que se presentan en referencia a las dos categorías anteriores.

Para ello, es necesario tratar este aspecto en el Balance Semanal en el Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” en estas se debe debatir los factores que influyen la imagen de la institución por la falta de compromiso de la mayoría de los docentes quienes permanecen en el Centro Rural de Formación en Alternancia por motivos remunerativos y como consecuencia los estudiantes también adoptan comportamientos negativos en función a identificarse con el Centro Rural de Formación en Alternancia.

Se deben tomar acuerdos que se tiene que asentar en el acta correspondiente para evidenciar el cambio de actitud de todos los docentes dentro y fuera del Centro Rural de Formación en Alternancia.

Tabla 4:

Resultado consolidado de la Variable Clima Institucional

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	3	38
Regular	4	50
Pésimo	1	12
Total	8	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del CRFA “Virgen de Rosario”

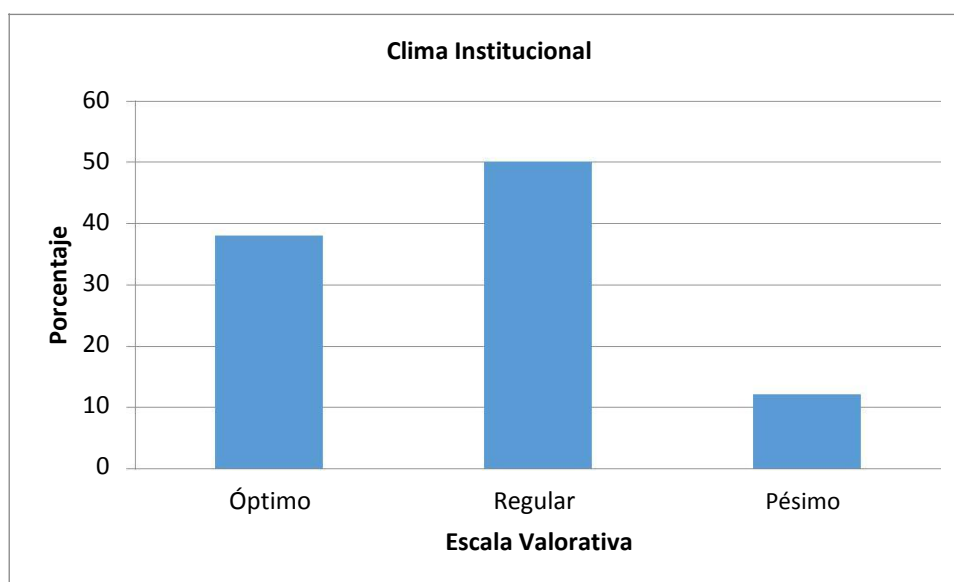


Figura N° 4: Resultado Consolidado de la encuesta en la Variable Clima Institucional

La tabla muestra los resultados de la encuesta aplicada a 8 docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” ubicado en la comunidad Antapampa, de distrito de Haquira, provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Mediante los datos obtenidos se observa que el 50% de docentes se ubican en el nivel Regular, además el 12% se encuentra en el nivel Pésimo. Estos datos indican que la mayoría de los docentes en la Variable Clima Institucional

manifiestan que se deben promover el clima institucional en los aspectos de relaciones interpersonales, ética profesional e identidad institucional entre los docentes monitores, para fortalecer las buenas relaciones entre ellos.

Por el bienestar de los educandos en la institución, pues el espacio de la institución Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario” debe poseer un ambiente agradable para las buenas prácticas de convivencia entre docentes monitores, hecho que hace tiempo se ha vulnerado, estas relaciones deben ser armoniosas deben darse de manera consistente, sin injerencias de terceros en las decisiones de la institución

A ello la falta de identidad de algunos docentes que desconocen del sistema de alternancia y los problemas surgidos por inconducta de docentes que fueron separados de la institución, que como consecuencia se tiene un clima institucional desfavorable.

En conclusión, el clima institucional no es buena en la institución Centro Rural de Formación en Alternancia. Virgen de Rosario, debido a la falta de liderazgo, planificación, falta de identidad de algunos docentes comunicación oportuna de los trabajos a realizar en la parte académica o instrumentos de alternancia.

Resultados del Cuaderno de Campo

En el presente instrumento de recojo de información se han transcrito todos los aspectos más relevantes ocurridos durante el proceso de investigación por medio de la observación que se efectuó a la totalidad de docentes monitores y estudiantes del Centro Rural de Formación en Alternancia.

“Virgen de Rosario” el cual tuvo una temporalidad de seis meses consecutivos en el cual se registraron aspectos relacionados a la variable de estudio y sus respectivas categorías las misma que doy a conocer a continuación:

CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2	CATEGORÍA 3
Relaciones Interpersonales	Ética Profesional	Identidad Institucional
<p>➤ Referente a esta categoría se observa una relación muy desfavorable en la Institución, pues, los docentes no están conformes con acciones muy impositivas,</p> <p>➤ A ello se suma la falta de liderazgo, comunicación oportuna, factores que deberían trascender dentro del trabajo en equipo, pero, no se da por razones de desinterés por la buena marcha de la institución.</p> <p>➤ Los docentes monitores que se reincorporan no se adecuan con facilidad debido a que, no se les informa sobre el funcionamiento y trabajo que se tiene que seguir por la buena marcha, por ende al ser impuestos o llamadas de atención por no cumplir incomoda a los docentes.</p>	<p>➤ Los docentes monitores, al desconocer la modalidad de trabajo en la institución de “Virgen de Rosario” cometen errores no intencionados los cuales se refleja en el comportamiento de los educandos</p> <p>➤ Los docentes monitores al asumir el cargo y no ser informados sobre el funcionamiento de la modalidad de enseñanza la institución, confunden con experiencias adquiridas, en las instituciones convencionales mostrando hábitos nada prudentes.</p>	<p>➤ Los docentes monitores en buen porcentaje empiezan a encariñarse con la institución, por el mismo hecho de la convivencia y el afecto mostrado por los estudiantes.</p> <p>➤ a ellos se suma en lo observado las ganas de aprender de la modalidad de enseñanza que se vierte en la institución de “Virgen de Rosario”.</p>

Conclusiones

1. La percepción que tienen respecto a las Relaciones Interpersonales, se ubica en el nivel regular con un 50%, donde aducen ausencia de un liderazgo, debido a que la administración actual, no asume debidamente, a ello se suma la falta de organización aspecto que no se da, debido a la dejadez en la administración y cumplimiento, en la gestión pedagógica e institucional a raíz de ello la convivencia tiene un deterioro institucional, y el trabajo en equipo no se evidencia en la institución.
2. La Ética Profesional, se encuentra en el nivel pésimo debido a que, los docentes, mantienen comportamientos que contravienen a la moral. Estos se reflejan en los comportamientos de los estudiantes, quienes, imitan las malas acciones de los docentes. Hábitos que no contribuyen a su formación como estudiante. Esto a falta de una buena orientación y inserción a la modalidad de enseñanza que se tiene que trabajar, por el bienestar de los estudiantes, y lograr trabajos solidos con resultados paralelos al perfil del egresado, y el trabajo solido que se tiene que consolidar a fin de año del trabajo en equipo de los docentes monitores.
3. La Identidad Institucional es un factor de suma trascendencia para las instituciones de alternancia, esto se refleja en el 63% de respuestas en el nivel óptimo, tal como muestra la tabla 3 de la categoría identidad institucional, donde los docentes tienden a identificarse con la institución educativa, aspecto que se refleja en los eventos deportivos, juegos florales. Los docentes motivan a los estudiantes lo que se tiene que fortalecer aún más en estos eventos.
4. En conclusión, el clima institucional en el Centro Rural de Formación en Alternancia, “Virgen de Rosario”, se encuentra en un nivel regular así reflejan el 50% de los resultados tendiendo a disminuir al nivel pésimo de 12 %debido a la falta de liderazgo, planificación, falta de identidad compromiso de algunos docentes, falta de comunicación oportuna de los trabajos a realizar en la parte académica e instrumentos de alternancia.

Recomendaciones

1. Las Relaciones Interpersonales, se tiene que tratar en los Balances Semanales que se da en el Centro Rural de Formación en Alternancia. “Virgen de Rosario”. Los espacios de reuniones deben favorecer la buena convivencia, esta se tiene que asentar en el acta correspondiente, para evidenciar las buenas intenciones de fomentar una cultura democrática, en donde se afiance el trabajo en equipo y, se pueda obtener resultados favorables en la educación de los estudiantes.

2. En la Ética Profesional, los docentes deben reflexionar en conjunto en eventos que realice la institución, estas pueden ser en los Balances Semanales, conjuntamente con el Consejo Directivo, y el soporte técnico para evitar futuras infracciones de carácter legal o moral frente a los educandos. En estos eventos deben estar presentes los padres de familia, el consejo directivo, y la entidad del soporte técnico, Adeas Qullana, quienes tienen que intervenir, para fortalecerlo.

3. La identidad institucional se tiene que fortalecer organizando eventos como foros, plenarios, etc., con la participación de todos los miembros de la institución educativa y de un especialista que domine sobre este campo temático, y a partir de ello, reflexionar en conjunto para afrontar a través del diálogo las dificultades. Pues este aspecto tiene mucha importancia, porque incide de manera directa en la formación de los estudiantes. A quienes se les debe inculcar los valores, de emprendimiento asumiendo responsabilidades con capacidad resolutiva.

Referencias

- Allen, & Meyer. (1974). Obtenido de <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>
- Aponte, *Identidad institucional y Organizacional*. Bogotá Colombia: Fundación Promiga
- Asencio (2007) *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Callao: impreso en la universidad san Ignacio de Loyola
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorran, C. (2000). http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf. Obtenido de Compromiso organizacional
- Briss, (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden Madrid, universidad de Alcalá*
- Brunet, L. (2004). http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf
- Calcina, Y. (2012). Obtenido de <file:///C:/Users/Siwar/Downloads/Dialnet-ElClimaInstitucionalYSuIncidenciaEnLaDesercionEsco-5340172.pdf> //dialnet.uniroja.es
- Calderon, R. (2013). <file:///C:/Users/Siwar/Downloads/Dialnet-ElClimaInstitucionalYSuIncidenciaEnElDesempenoLabo-5315629.pdfv>. Obtenido de dialnet.uniroja.es
- Constitución. (1993). veritatis2009.blogspot.com/2009/11/articulo-14-constitucion-politica-del.html. Obtenido de <https://books.com.pe/books?isbn=9972428273>
- Dominguez, L. A., Ramirez, A. F., & García, A. (Junio de 2013). <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27754/1/ReiDoCrea-Vol.2-Art.19-Rodriguez.pdf> relaciones inter_111. Obtenido de //dialnet.uniroja.es
- Erikson, E. H. (1999). Obtenido de www.ehu.es/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf
- Gairin, J. (2010) *Clima Organizacional*. obtenido de: www.dialnet.uniroja.es 23 de setiembre <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num5/art1.pdf>

- García, (2008). *Los pros y los contras del empleo de los cuestionarios para evaluar al docente*. Revista de la Educación Superior, Julio-Septiembre de 2003. Obtenido de: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/127/02f.html
- Gonçalves, I. (1997). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Bogota: Norma.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D. F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hortal, A. (2007). gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/71945/1/Universidad_y_etica_profesional.pdf. Obtenido de www.caedofu.tripod.com
- Milla (2008) *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla*. Callao: impreso en la universidad San Ignacio de Loyola
- Martin & Golbs. (1990). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4721419.pdf>. Obtenido de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Martin+y+Colbs%2C+1999>
- Salgado, F. (2008). *La gestión del clima organizacional por parte de los equipos directivos de los centros educativos su insidencia en las dinámicas sociales e institucionales*.



**CENTRO RURAL DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
“VIRGEN DEL ROSARIO”- ANTAPAMPA.**



PROPUESTA DIDÁCTICA

1. DATOS GENERALES

- 1.1. INSTITUCION EDUCATIVA :CRFA “Virgen de Rosario”
- 1.2. RESPONSABLE : Willinton Ayquipa Estrada.
- 1.3. DOCENTES : 8 Docentes contratados
- 1.4. LUGAR : Comunidad de Antapampa, distrito de Haqira provincia de Cotabambas, región Apurímac.

2. Presentación

La presente propuesta de trabajo que se presenta a continuación tiene la finalidad de mejorar el clima Institucional del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen Rosario” de la comunidad de Anta, distrito de Haqira provincia de Cotabambas, región Apurímac. Debido que en nuestra institución educativa de acuerdo a lo que se viene trabajando en esta institución, el clima institucional va en un deterioro, que preocupa, pues por distintos factores falta de liderazgo, docentes que trabajan por cumplimiento a la contrata, no se desarrolla una información oportuna sobre el funcionamiento del sistema en alternancia a los docentes que se reincorporan, factores que no contribuyen a un trabajo en equipo. Por ende planteo una propuesta para poder resolver este tema de suma importancia.

3. Objetivos

Objetivo general

Desarrollar talleres y reuniones permanentes sobre el clima institucional en el Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” de la comunidad Antapampa del distrito de Haquira provincia de Cotabambas, región Apurímac.

Objetivo específico

- Fomentar las relaciones interpersonales
- Promover la buena convivencia
- Promover el trabajo en equipo.

4. Metodología

Para realizar los balances semanales y/o reuniones CRFA “Virgen de Rosario” con los docentes en su conjunto debo tener en cuenta y asegurar que todos participen para que sea más productivo.

El tiempo total disponible para cada reunión debe ser como mínimo una hora, tiempo estimado debido a que la participación de cada docente varía,

5. Planificación de las actividades

Debe tener un plan que contenga las diferentes inquietudes de cada docente, para ello se les debe de consultar qué punto en particular se tiene que tratar, con una semana de anticipación, para poder recolectar una buena información e invitar a un especialista en el tema a tratar, de manera muy puntual, debido al tiempo que se tiene en la institución.

5.1.Desarrollo del tema

Tiene que contar con la presencia del consejo Directivo, soporte técnico, y los docentes en su conjunto, en este evento la participación del docente tiene que ser escuchado para garantizar una reunión democrática, el especialista y/o ponente debe ser una persona ajena a la institución y que mantenga una neutralidad acorde a su especialidad. Para ello, también se debe contar con un libro de acta o cuaderno muy reservado para poder anotar los problemas que perciben los

docentes en la institución, y establecer en ello las próximas reuniones con fechas establecidas.

5.2.Repartición de temas a investigar a los docentes.

En esta parte cada docente debe asumir un compromiso ético, para que investiguen temas concernientes al clima institucional. Y sus posibles soluciones, en esta cada docente deben prepararse para exponer y dar a conocer con propuestas concretas y que aporten de manera significativa a la institución.

5.3.Durante la realización de los talleres interactivos

En esta etapa de reuniones para tratar el clima institucional, los actores involucrados son, todos los docentes y el director de la institución, a ello también se tiene que integrar un miembro del Consejo Directivo para garantizar el evento de suma importancia.

5.4.Actividades de docente monitor (investigador).

El docente encargado del evento, en este caso, el investigador, debe mantener una neutralidad para garantizar el evento, y tomar notas de todo lo concerniente al tratado del problema, y pergeñar propuestas que ayuden a los docentes en su conjunto.

5.5.Actividades de los Voluntarios

En las actividades voluntarias, cada docente debe dar a conocer sus propuestas e inquietudes y estas tienen que, ser escuchadas por turno por un tiempo estimado bajo acuerdo por ellos, estas sin ser intervenidas por nadie, para que sea más fructífera,

5.6.Después de la realización de los grupos interactivos

Actividad de Finalización

Una vez realizada, las reuniones de balance, cada docente debe proponer alternativas y estas se consensuen, de manera conjunta, cada docente debe participar, en orden, y estas entren en acta, para dar su validación, a ello se debe sumar el aporte del especialista, del tema, y sugerir algunos temas a tratar para seguir mejorando las soluciones.

6. Recursos:

- Recursos humanos: docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario”
- Materiales: fichas elaboradas de los docentes monitores para realizar los Grupos Interactivos.
- Voluntarios .pueden ser padres de familia, ex alumnas, personas conocedoras de la materia.

7. Planificación:

Meses	Actividades	Responsable
Noviembre: 10/12/2016	<ul style="list-style-type: none">➤ Fichas de actividades de clima institucional elaboradas por el docente monitor del CRFA. para para la reunión de balance de los docentes.➤ Fichas de encuesta aplicada a los docentes en su totalidad para determinar los problemas específicos.➤ Propuestas de solución y aporte documentada➤ Observación de la reunión del balance.	<ul style="list-style-type: none">➤ Especialista, (psicólogo)➤ Padres de familia➤ Soporte técnico ADEAS QULLANA.



FICHA DE ENCUESTA

CLIMA INSTITUCIONAL (VARIABLE)

Señor docente, ruego responder con toda sinceridad la siguiente encuesta que tiene por finalidad conocer de qué manera la Supervisión Educativa se relaciona con el Clima Institucional; la siguiente encuesta no es una evaluación sino se trata de una apreciación respecto a la Supervisión educativa dentro de una institucional, agradezco por su colaboración.

N°	ITENS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	¿Se aprecia en la institución el respeto de las ideas u opiniones divergentes?				
2	¿Existe vínculo respectivo con palabras de cortesía y respeto mutuo?				
3	¿Existe ambiente de desconfianza entre los mismos?				
4	¿Generalmente a algunos miembros de la institución les cuesta reconocer si alguien es amable o descortés?				
5	¿Se aprecia en la institución un enojo con dificultad?				
6	¿Son pacientes y consistentes en su actuar los miembros de la institución?				
7	¿Los miembros de la institución reconocen y agradecen a personas y equipos de entidades externas y la contribución de institución a la sociedad?				
8	¿La comunidad educativa participa en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la institución a la sociedad?				
9	¿La institución reconoce oportuna y adecuadamente los esfuerzos individuales y de equipo de la organización?				
10	¿La institución reconoce al personal en su mejora continua?				
11	¿La institución se informa sobre el progreso de cada uno de sus trabajadores?				
12	¿La institución educativa brinda apoyo a su personal, de manera oportuna?				
13	¿La institución socializa los documentos que ingresan a ella?				
14	¿Los docentes de la institución manejan y aplican adecuadamente los instrumentos de gestión?				

15	¿La institución propicia la buena convivencia?				
16	¿La institución propicia el reforzamiento, fortalecimiento y desarrollo de los valores morales?				
17	¿Los docentes de la institución se involucran en el trabajo, fácilmente?				
18	¿Los trabajadores de la Institución muestran comportamientos adecuados?				
19	¿En la institución se fomenta la puntualidad?				
20	¿Las instituciones muestran equidad en los informes mensuales?				
21	¿La institución reconoce el desempeño de sus funciones?				
22	¿La institución planifica, organiza, ejecuta, y evalúa el proceso de actividades educativas?				
23	¿Utiliza adecuadamente los recursos asignados a la institución para realizar la planificación y estrategias?				
24	¿El personal de la institución se organiza de acuerdo a la demanda educativa?				
25	¿La institución educativa cuenta con el reglamento interno, y lo aplica?				
26	¿La institución verifica el cumplimiento de las normas y funciones?				
27	¿La institución toma en cuenta las cuestiones sociales y medio ambientales?				
28	¿Se incentiva oportunamente a los trabajadores por los esfuerzos realizados dentro de la institución?				



Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica

Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural

Dirección de Servicios Educativos en el Ámbito Rural

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

Título: Clima institucional en el Centro Rural Formación de Alternancia “Virgen de Rosario” de la comunidad Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac.

Diseño:
Descriptivo simple

Nombre y Apellidos:
Willinton Ayquipa Estrada
Asesor: Lizardo Borda Luza

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	INSTRUMENTOS	
¿Cuál es la percepción del Clima Institucional en los docentes del Centro Rural de Formación en Alternancia “Virgen de Rosario” de la comunidad Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac?	GENERAL: Conocer la percepción del clima institucional que tienen los docentes del CRFA. “virgen de Rosario” comunidad Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac.	CLIMA INSTITUCIONAL	1. Cuestionario.	
	ESPECÍFICOS:		Indicadores	Ítems
	<ul style="list-style-type: none"> Conocer la percepción del clima institucional que tienen los docentes en relación a las relaciones interpersonales del CRFA, “Virgen de Rosario” comunidad de Antapampa del distrito de Haqira, provincia Cotabambas, región Apurímac, 2015 Conocer la percepción del clima institucional en la ética profesional del CRFA, “virgen de Rosario” comunidad Antapampa del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac, 2015. Conocer la percepción del clima institucional en relación a la identidad institucional del CRFA, “Virgen de Rosario” del distrito de Haqira, Cotabambas, Apurímac, 2015 	<p>A. Relaciones Interpersonales.</p> <p>B. Ética profesional.</p> <p>C. Identidad institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permite la divergencia de opiniones. - Genera un vínculo positivo. - Relacione sociales. - Propicia la convivencia pacífica. - Tiene naturaleza moral. - Tiene liderazgo. - Eficacia y eficiencia. - Demuestra competencia en su trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> 1,2,3,4, 5,6,7 8,9,10, 11,12, 13,14 15,16, 17, 18,19, 20