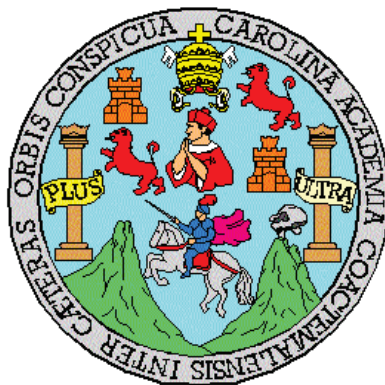


Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
PLAN FIN DE SEMANA



TESINA

**“Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en
el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino,
Suchitepéquez”.**

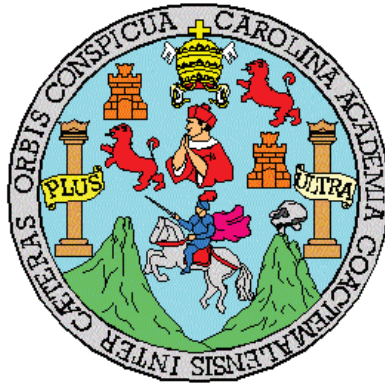
Por:

Ligia Judith Rodriguez Santos

Carné 200641094

Mazatenango, Febrero de 2014.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de Sur Occidente
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
PLAN FIN DE SEMANA



INFORME

“Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez”.

Por:

Ligia Judith Rodriguez Santos

Carné 200641094

Asesor:

Lic. Manuel Antonio Gamboa

Presentada ante las autoridades del Centro Universitario de Sur Occidente CUNSUROC, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferirle el título de:

Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

Mazatenango, Febrero de 2014.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE

Autoridades

Dr. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario General

Miembros del Consejo Directivo del Centro Universitario del Suroccidente

Lic. José Alberto Chuga Escobar	Presidente
---------------------------------	------------

Representantes Docentes

Dra. Alba Ruth Maldonado de León	Secretario
Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril	Vocal

Representante Graduado del CUNSUROC

Licda. Mildred Gricelda Hidalgo Mazariegos	Vocal
--	-------

Representantes Estudiantiles del CUNSUROC

Br. Cristian Ernesto Castillo Sandoval	Vocal
PEM. Carlos Enrique Jalel de los Santos	Vocal

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
COORDINACIÓN ACADÉMICA**

Coordinador Académico

Dr. Luis Gregorio San Juan Estrada

Coordinador Carrera Administración de Empresas

MSc. Rafael Armando Fonseca Ralda

Coordinador Carrera Trabajo Social

Dr. Ralfi Obdulio Pappa Santos

Coordinador Carreras de Pedagogía

MSc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

Coordinadora Carrera Ingeniería en Alimentos

MSc. Gladys Floriselda Calderón Castilla

Coordinador Carrera Agronomía

MSc. Erick Alexander España Miranda

Encargado Carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Lcda. Tania María Cabrera Ovalle

Encargado Carrera Gestión Ambiental Local

MSc. Celso González Morales

CARRERAS PLAN FIN DE SEMANA DEL CUNSUROC

Encargado de las Carreras de Pedagogía

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez

**Encargada Carrera Periodista Profesional y Licenciatura en Ciencias de la
Comunicación**

MSc. Paola Marisol Rabanales

AGRADECIMIENTO

A: Centro Universitario de Sur Occidente y Autoridades del Centro.

Al: Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Pedagogía del Centro Universitario de Sur Occidente Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez

Por el apoyo, dedicación, por sus conocimientos compartidos y ser parte de mi formación académica.

A: Docentes de la carrera de Pedagogía Plan Fin de Semana

Por brindarme los conocimientos compartidos y formación profesional.

A: Institución Educativa “Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino Suchitepéquez”,

Por su valiosa colaboración en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.

DEDICATORIA

A DIOS:

Todo poderoso y fuente de sabiduría
por su Gracia y Amor incomparable.

A MIS PADRES:

Jorge Rodríguez y Aura Santos por su
apoyo incondicional en todo momento.

A MIS HERMANOS:

Por el apoyo brindado y la motivación para
seguir adelante.

A MI ESPOSO:

Lic. Julio Zúñiga por brindarme el apoyo y
motivación para seguir adelante y ser el
ejemplo profesional.

A MI HIJA:

Yanelin Yulienne por ser mi motivación
para seguir y triunfar en mi vida
profesional, mi Bendición.

“Las doctrinas, criterios y opiniones contenidas en el presente trabajo, son
responsabilidad exclusiva del autor”¹

¹ Punto quinto del Acta No. 03 / 99 del 04 / 03 / 99 del Comité de Tesis de las carreras de Pedagogía del Centro Universitario del Sur Occidente.

ÍNDICE

Contenido	Página
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I	
I. Planteamiento del problema.....	1
1.2 Definición del problema.....	2
1.3 Objetivos	
General y específico.....	2
CAPÍTULO II	
Descripción Metodológica.....	3
CAPÍTULO III	
Marco Teórico	
3.1 Clima Organizacional.....	4
3.1.1 Factores que afectan el clima organizacional	5
3.1.2 Características del comportamiento humano	8
3.1.3 Elementos que componen el comportamiento de un grupo.....	8
3.2 La Comunicación.....	9
3.3. Relaciones interpersonales.....	10
3.3.1 Relaciones interpersonales laborales con el director y con docentes.....	11
3.4 Liderazgo.....	12
3.4.1 Pilares del liderazgo.....	12
3.4.2 Estilo de Liderazgo.....	13
CAPÍTULO IV	
Análisis y Discusión	
Factores que inciden en el clima organización del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez.....	16

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES.....	20
BIBLIOGRAFÍA.....	21
ANEXOS.....	22

Introducción

La tesina es definida como un trabajo individual de orden monográfico y de revisión bibliográfica que expone descriptivamente la dinámica de un fenómeno de la realidad caracterizándolo sobre la base de un marco teórico. Producto de una investigación que se enfoca en un problema de un fenómeno de la realidad educativa, presentándolo en un documento escrito con el afán de dar a conocer la problemática encontrada en el centro objeto de estudio. Esta se ha realizado a base de entrevistas y observaciones directas e indirectas, analizando la problemática encontrada.

El presente informe de tesina está basado en cinco capítulos en los que se detalla la problemática encontrada en la unidad de estudio. En el capítulo I se da a conocer el planteamiento del problema dando un discurso del lugar a investigar sea este el contexto de la investigación. Capítulo II La descripción metodológica, en este capítulo se da a conocer las técnicas a utilizar.

Capítulo III Marco teórico, en él se da a conocer temas de la problemática encontrada en dicha institución. Capítulo IV, es el análisis de la problemática encontrada en él se tabulan la información.

Capítulo V conclusiones, recomendaciones y bibliografías, esto da fin a la elaboración del estudio realizado en la institución educativa Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez, realizándose un estudio cualitativo y utilizando diferentes técnicas fichas de observación y entrevistas, esto para llegar a la raíz de la problemática existente en dicha institución.

Se hacen mención a los instrumentos utilizados como una ficha de observación y una guía de entrevista abierta, que fueron aplicados a la institución educativa con el fin de verificar el desempeño administrativo y docente, haciendo énfasis en las relaciones interpersonales, la comunicación para verificar el clima laboral.

CAPÍTULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Cantón las flores del municipio de San Bernardino Suchitepéquez, funciona desde el año 1990, el Instituto Básico por Cooperativa. Actualmente cuenta con 54 estudiantes del ciclo básico, distribuidos en tres grados del mismo. Laboran en el plantel 10 profesores, 1 profesor que cubre funciones administrativas, 1 secretaria contadora. El personal está conformado por 10 empleados.

Los docentes están distribuidos según el área en que mejor se desempeñan, la relación entre estudiantes y docentes es buena aunque no es lo mismo entre las relaciones entre los docentes ya que hay mucha rivalidad y falta de comunicación del área administrativa hacia los docentes, en su momento no se toman en cuenta la participación de los mismos en reuniones de trabajo.

El ambiente laboral en el instituto de Educación es deficiente cada quien toma sus propias decisiones y no se toman en consenso como debiera hacer, cada uno hace lo que para él está bien pero para el otro no, es lamentable que se vea esta clase de actitudes en un centro educativo.

La falta de comunicación del director y personal docente es un factor que tiende a fallar en las relaciones interpersonales en el centro educativo, es por ello, que no se tiene un buen desarrollo personal, ni laboral en este aspecto se evidencia la falta de liderazgo del administrador ya que su actuar no establece reglas ni parámetros entre su personal a cargo, de esta manera el clima de la organización no es satisfactorio.

La responsabilidad del docente ante todo debería de tomarse en cuenta en el acto educativo ya que muchos docentes solo cumplen con el horario establecido y se retiran sin dar un minuto más de su tiempo para tratar asuntos del establecimientos, no asisten a capacitaciones o talleres cuando

estos son beneficiosos para ellos y para los estudiantes que son los que se están preparando para su formación profesional.

El clima organizacional del establecimiento educativo Instituto Básico por cooperativa de San Bernardino es deficiente, ya que no se cuenta con un ambiente de cooperación, trabajo en equipo, responsabilidad, actitudes positivas.

1.2 Definición del problema:

¿Cuáles son las causas que originan la deficiencia del clima organizacional del Instituto Básico por Cooperativa de San Bernardino Suchitepéquez?

1.3 Objetivos:

1.3.1 General:

Identificar las principales causas que inciden en la deficiencia del clima organizacional del Instituto Básico por Cooperativa de San Bernardino.

1.3.2 Específicos:

- a) Determinar los factores que afectan el clima laboral en el área administrativa y docente del Instituto Básico por cooperativa de San Bernardino.
- b) Analizar la problemática suscitada entre los docentes en cuanto a las relaciones interpersonales de la Institución Educativa.
- c) Evidenciar las causas que hace el clima organizacional insatisfactorio en la institución educativa.

CAPÍTULO II

2.1. Descripción metodológica

Mediante la investigación a realizarse en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino Suchitepéquez, se utilizarán técnicas y métodos que ayuden a llegar al fondo de la problemática que afecta las relaciones entre los miembros laborantes en dicha institución, esta investigación se realizará en forma cualitativa.

- a. Se investigará en libros de administración, comunicación, relaciones interpersonales, clima organizacional y liderazgo esto para verificar en que consiste cada una de ellas y como se da dentro de una organización, buscar cuáles son los factores que lo distorsionan y hacen que no se obtenga lo anterior dentro de la institución.
- b. Se obtendrá información a través de la observación directa e indirecta del clima organizacional de dicho centro educativo, para verificar la relación laboral entre administrador y subalternos.
- c. De igual manera con una guía de entrevista semi estructuradas y las guías de entrevista abiertas se indagará al director de las reuniones que ha tenido con su personal docente; estas pueden ser mensual, semanal, mensual, trimestral, anual. Esto con el objetivo de verificar la calidad de administrador que está a cargo de la institución.
- d. Se entrevistará al docente acerca de las relaciones con sus compañeros de trabajo y como cree que es el clima organizacional en el mismo.
- e. Teniendo a la vista los datos aportados por los informes claves, se procederá a discutir sobre el por qué del clima organizacional en una institución.

Teniendo lo anterior se utilizará para hacer la medición en forma cualitativa de cómo es el clima organizacional en el centro educativo que líder esta al frente de la misma y como son las relaciones entre administrador y personal que labora, haciendo énfasis en el clima organizacional encontrado.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Clima Organizacional

El Clima Organizacional proporciona información 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 a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

El clima organizacional es un fenómeno interviniente entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

Se define el clima laboral como el ambiente interno que existe entre los miembros de una organización; en el campo de la educación, este clima laboral es poderosamente influyente en las actitudes, motivación y cumplimiento de labores de sus integrantes; por esta razón, antes de tomar una decisión, los directivos de los centros educativos deben considerar los posibles efectos de las decisiones en el clima laboral. Directores de los centros educativos deben considerar no solo los intereses generales propios de la institución educativa sino también la percepción que cada individuo tiene del medio ambiente laboral porque la descripción de sus propiedades es muy similar a la percepción y descripción que tienen de si mismos. El ambiente existente en el lugar de trabajo puede lograr que los actores se sientan comprometidos con las normas y reglamentos que el centro educativo establece, o bien generar un desapego de estas mismas normas.

Entre el contexto de trabajo y la percepción que los individuos tengan de la organización se puede crear estímulos que definan y logren el cumplimiento de los objetivos de la institución educativa. En el contexto educativo, muchas veces se ve que la mayoría de los individuos que cohabitan en las instituciones educativas no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven 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 la institución educativa objeto de estudio, se presenta un clima organizacional insatisfactorio es decir, los docentes sólo priorizan para consigo mismo, buscando su beneficio personal, no ven más allá de lo que puedan brindar a la institución, simplemente crean su propio espacio de trabajo, generalmente el comportamiento estático de los docentes se da por el clima que se vive en el mismo, por falta de voluntad, o motivación de parte del director, para que esto suceda es importante tomar en cuenta que el director debe de brindar a los docentes un clima laboral satisfactorio en donde los docentes se sientan en un ambiente agradables con lo que hacen y tengan la motivación necesaria y el compromiso para hacer su trabajo cada día mejor y así lograr conjuntamente con director y personal docente los objetivos y metas trazadas en la institución.

Cuando la relación entre director y personal docente es buena hace que el clima laboral de la institución sea favorable, pero cuando esto es todo lo contrario así como se da en el centro educativo objeto de estudio en donde la relación viene a distorsionar el trabajo en equipo y hacer de cada quien el trabajo que más le convenga haciendo que cada docente haga de la enseñanza lo que quiera, y no tienen claro lo que quiere lograr la institución.

3.1.1 Factores que afectan el clima organizacional

Para que un administrador logre que su equipo trabaje con entusiasmo es necesario que la mantenga altamente motivado, algunas veces esto no es fácil, debido a que existen grupos heterogéneos con necesidades diferentes y muchas veces desconocidas por el director, hay diversos factores o variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones. Tales variables, según García (1995), son:

- Las características individuales son: los intereses, actitudes y necesidades que una persona trae a una organización y que difieren de las de otras personas, por tanto sus motivaciones serán distintas.
- Las características del trabajo son aquellas inherentes a las actividades que va a desempeñar o que pueden o no satisfacer sus expectativas personales.
- Las características de la situación de trabajo son los factores del ambiente laboral del individuo, factores que se traducen en acciones organizacionales que influyen y motivan a los docentes.

Ahora bien, el conocimiento de las características individuales, son importantes para obtener un clima laboral satisfactorio, En el Instituto Básico por Cooperativa de San Bernardino no se toma en cuenta estas característica individuales y de trabajo, es por ello que el clima laboral en la institución es insatisfactorio ya que no se toma en cuenta las actitudes , necesidades, expectativas de cada uno de los docentes en cuanto al desempeño laboral, es allí donde se desatiende al personal en sus diferencias individuales con los demás hacia su capacidad de trabajo, si esto se tomará en cuenta se lograría orientar al docente hacia su satisfacción laboral y proporcionar incentivos adecuados para su realización personal.

Tomando en cuenta que dependiendo de las relaciones así serán los factores que se originen en el clima organizacional.

- **Factores de liderazgo** y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa).
- **Factores relacionados** con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones).
- **Las consecuencias del comportamiento en el trabajo** (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

Los factores y las 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.

El clima laboral en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino no es agradable, ya que a los docentes les falta actitudes positivas, actitudes que hagan que el comportamiento de cada miembro que labora en la institución sea en función a beneficio de la misma, pero lamentablemente es todo lo contrario en los docentes y director manifiestan actitudes negativas, estados emocionales en constante cambio comportamiento variado hacia la institución. Dándose un clima laboral en constante cambio no satisfactorio para la institución. No teniendo relaciones de convivencia ya que las relaciones entre los docentes y director se dan muy pocas.

3.1.2 Características del Comportamiento Humano

Para Chiavenato. El comportamiento de las personas presenta las características mencionadas a continuación.

- El hombre está orientado hacia la actividad, es decir, que el comportamiento de las personas se orienta al logro de sus aspiraciones y satisfacción de sus necesidades. Posee una serie de necesidades las cuales pueden influir en el comportamiento de las personas, ya que se puede presentar con un factor motivador. Para que las personas se

desarrollen es necesario que exista una interacción con otros individuos, con el fin de mantener su identidad y bienestar psicológico. El hombre piensa, percibe, evalúa y elige las expectativas del ambiente, seleccionando los valores y necesidades que más se adecuen a él, desarrollando y ejecutando los estímulos los cuales enfrenten para lograr los objetivos personales.

El comportamiento de los docentes del Instituto es variado depende del trato que reciben, se puede decir que hay cierto acercamiento, llámesele favoritismo entre director y docente, ya que se ve la diferencia de la relación que se manifiesta, entre algunos docentes y otros no, percibiéndose el ambiente laboral insatisfactorio, en donde el comportamiento de los docentes varia dependiendo del trato que se les brinda así serán las actitudes hacia la institución.

3.1.3 Elementos que componen el comportamiento de un grupo

Rodríguez Introduce una serie de elementos que componen el comportamiento de un grupo, entre los cuales se destacan:

- La actividad: es lo que una persona hace.
- Interacción: es una comunicación o contacto entre dos personas.
- Sentimiento: es todo afecto, actitud, motivación, presente en una persona.
- Sentimiento requerido: es aquel sentimiento que se espera que tenga el sujeto para el desempeño de su trabajo.
- Sentimiento dado: es todo aquel sentimiento que cada miembro del grupo trae consigo en virtud de sus antecedentes personales.
- Valor: es un sentimiento dado referente a aspiraciones que son deseables.
- Norma: es una idea o creencia acerca de cómo deben comportarse los miembros de un grupo en determinadas circunstancias.

En el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de san Bernardino el comportamiento de los docente hace que la institución educativa no tenga

mayor proyección en el ámbito educacional, por lo tanto el no tener buena relación, comunicación e interacción con los compañeros de trabajo hace que el desempeño del trabajo no tenga un propósito por alcanzar no haciendo más de lo que el quiere hacer por la institución. El no interactuar con los compañeros hace que no puedan trabajar conjuntamente sobre un mismo fin en beneficio a la institución educativa.

3.2 La Comunicación

Stephen Covey señaló la existencia de una correlación entre la confianza y la cooperación para caracterizar los niveles de comunicación.

La comunicación se ha definido como "el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y un receptor destinado.

El concepto de comunicación tiene su más completa expresión en la comunicación humana, está estrechamente ligado a los estudios del lenguaje, es decir a la lingüística.

El término Comunicación está vinculado a diferentes áreas de la práctica social, ésta desempeña un importante papel en el desarrollo psíquico general del individuo, pues sólo en el contacto directo con otros hombres es posible la expresión de relaciones.

La comunicación es el desarrollo de las personas por las personas, su formación recíproca como sujetos sociales, es lo que une al hombre con los que lo rodean y asegura su desarrollo como hombre. Constituye la fuente, condición, modo e importante estímulo en la formación de la personalidad

En el instituto de educación básica la comunicación es el factor que hace falta la cual hace que no haya un clima laboral agradable, la comunicación es muy escasa se refleja de manera que las decisiones solo las toma el director y no se toma la opinión de los docentes, las reuniones de trabajos se hacen una cada trimestre lo cual hace que los docentes realicen su trabajo de la manera que más les convenga, ya que no se tiene supervisión alguna en el plan de trabajo de cursos solamente se verifica el horario de entrada y salida de los docentes sin verificar si las clases impartidas son de acuerdo a lo planificado.

El no tener supervisión constante en los salones de clases hace que los docentes impartan los cursos de una forma tediosa y aburrida no utilizando técnicas en donde el estudiante exprese lo que piensa y cree, la comunicación no se da entre los estudiantes hacia los docentes , no se intercambia mensajes ni existe una convivencia entre docentes-docentes y estudiantes-estudiantes y no obviar entre docente y director teniendo como finalidad un ambiente desagradable en donde el comportamiento refleja el ambiente existente entre los miembros de la institución.

3.3 Relaciones Interpersonales

Son todas aquellas relaciones que se dan entre las personas, estas van relacionadas mutuamente con la comunicación ya que es la base de llevar a cabo una relación con una o varias personas en el ámbito social.

Las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Las relaciones interpersonales en el centro educativo que fue objeto de estudio se visualiza la interacción entre los docentes es simplemente cuando tienen que trabajar en algún proyecto en grupo o cuando hay reunión con el director lo cual hace que no haya una comunicación fluida entre ellos ni buenas relación laboral.

3.3.1 Relaciones interpersonales laborales con el director y con los docentes

En el ámbito laboral es esencial analizar las expectativas que tiene el personal con la perspectiva que requiere la institución educativa. Dependiendo del trato que se da así será las condiciones laborales en donde se propicien un ambiente de trabajo agradable, en donde se realice con satisfacción el trabajo diario y que proporcionen realimentación en cuanto a la actuación del personal que labora en la institución. De igual forma se espera que los empleados respondan con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con lealtad para la organización. Si un director no motiva a sus docentes a trabajar en equipo, ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir, no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda desarrollar su creatividad; es de esperarse que las relaciones laborales se deterioren porque los empleados sentirían que son uno más dentro de la institución y esto implicaría que disminuya la productividad de su trabajo, limitándose a cumplir con las funciones que les han sido asignadas.

En el institución educativa las relaciones interpersonales laborales no se da de manera satisfactoria, ya que por razones de no tener un líder que pueda gobernar su cargo no se llega a manifestar relaciones laborales

agradables , no se tiene incentivo para realizar la actividad educativa y esta pueda desenvolverse con desempeño, responsabilidad, lealtad, amor, al trabajo que desempeña, es difícil entender que dentro de la institución educativa objeto de estudio hay diferentes formas de tratar a las personas, no todas de igual manera unas por amistades estrechas y otras porque en cierta ocasión a habido desacuerdos entre director y docentes, es allí donde la relaciones es puramente laboral, no se convive en un ambiente de compañerismo, por lo tanto el clima va ser estrictamente relación laboral.

3.4 Liderazgo

El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación al logro de una o varias metas.

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. **Cyril Levicki.**

En función a lo mencionado se afirma que el director del Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino no tiene el carácter de un administrador con liderazgo hacia el personal que tiene a cargo, ya que lo hace en forma de mandato no tiene la habilidad de influir en las actitudes y aptitudes de las personas haciendo que conjuntamente se trabaje incitando a lograr las metas y objetivos trazados, es todo lo contrario no se busca el bien común sino el personal. No tiene el estimular, incitar a la acción a sus subalternos para que a través del trabajo en equipo lograr alcanzar propósitos en beneficio a la institución. Se sabe que para ser un líder se debe de tener ciertas cualidades como tener empatía, democracia, cordialidad, compañerismo, creatividad, cooperación, humanista, motivador entre otras cualidades, esto hará que funcione con éxito la institución, podría decir que no se tiene esa capacidad de

desempeño para poner en práctica las cualidades de ser un líder o simplemente se podría decir que se está en el puesto por diferentes conveniencias.

También se entiende como liderazgo la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un equipo, cosa que se deja que desear en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino.

3.4.1 Tres pilares de liderazgo

- **Visión:** convencer a su equipo a trabajar hacia una visión, crea , vende y dirige la estrategia del grupo, se responsabiliza , logra acciones e inspira una sensación de urgencia para lograr los objetivos.
- **Trabajo en equipo:** desarrolla el compromiso y logra alinear y motivar a los demás a tomarlos en cuenta, creando un ambiente positivo de trabajo. Desarrolla lealtad al construir relaciones con otros y demostrando interés por los demás. Tiene la mente abierta para nuevas ideas y esta dispuesto a compartir el poder.
- **Ejecuta:** provee una dirección clara y enfocada. Establece prioridades y logra sus compromisos, establece sistemas y procesos, se preocupa por los detalles, monitorea los resultados y provee los controles necesarios para mantener en curso, obtiene resultados.

En cuanto a los tres pilares de liderazgo se hace mención que en el Instituto de Educación Básica no se ve reflejando ninguno de ellos ya que allí se trabaja de manera desorganizada, en si no se reflejan los objetivos que debiera tener trazados no desarrolla el trabajo en equipo lo cual se ve la falta de relación entre director y su personal docente.

No demuestra acciones proactivas, su personal es estático lo cual hace que el trabajo no tenga resultados como lo demanda la educación ya que por falta de carácter del director y mal manejo de la administración no conlleva a ser un líder en donde motive a los docentes hacer su trabajo mejor y a tener la visión clara a los que requiere la institución.

3.4.2 Estilo de Liderazgo Según Cyril Levicki. *Líder carismático:* Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada.

1. *Líderes de inteligencia superior:* su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas. En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.
2. *Líder autocrático:* En él se basa la autoridad lo que se diga así será, actúa de manera firme y sin tomar en cuenta lo que piensen y digan los demás. Le cuesta adaptarse a las diferencias sociales y a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones.
3. *Líder natural:* Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a

las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas y sus respectivos proveedores.

En la institución educativa que fue objeto de estudio Instituto de Educación Básica se puede relacionar con el estilo de líder autocrático ya que se adapta a las cualidades que posee en carácter, actitud, se puede describir como líder autócrata al director del establecimiento educativo ya influye de manera en que las cosas se deben de hacer a su manera sin tomar en cuenta las opiniones de los docentes. No refleja actitud armónica ni convivencia social.

El no tener la capacidad de convivencia entre su personal docentes hace que las actitudes y aptitudes de su personal queden a criterio propio en donde trabajen individualmente a beneficio personal sin tener claro los objetivos y metas a cumplir. La falta de relaciones entre director con los docentes hacen que no fluya la comunicación que no se compartan opiniones, sugerencias en beneficio al crecimiento institucional, cabe recalcar que para tener una comunicación fluida es importante tener buenas relaciones interpersonales.

CAPÍTULO IV

Análisis y discusión

“Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez”.

Para analizar el clima organizacional en que se desempeñan los docentes y administrativos del Instituto Básico por Cooperativa, se elaboró una entrevista que se aplicó a los 8 docentes y dos administrativos que laboran en dicha instituciones, con el fin de determinar el clima organizacional en el área educativa.

Hay diferentes factores que pueden afectar el adecuado desarrollo de una institución educativa dentro de ellos podemos encontrar la percepción frente al Ambiente de trabajo, frente a las relaciones con directivos y con los compañeros de trabajo. Así mismo, con el desarrollo de las prácticas educativas en diversos escenarios se ha evidenciado que uno de los factores que más incide en el hecho educativo en el clima organizacional, es la comunicación y las relaciones entre los mismos. Las inconsistencias en las relaciones entre los propios profesores puede generar un inadecuado clima organizacional, que puede llevar a que los profesores presenten un bajo compromiso frente a su labor docente y en esta medida se puede ver afectado el proceso de enseñanza aprendizaje; es decir, los estudiantes se pueden ver perturbados en su proceso de aprendizaje pues perciben el ambiente negativo de su institución.

Según lo observado se pudo evidenciar que dentro la institución educativa se encontró la deficiencia el factor comunicación ya que se cuenta con muy poca entre el director con algunos docentes, la relación con la mayoría del personal es muy inaceptable ya que esta relación fluye con uno o dos docentes quien es con quien mas se comunica.

Es importante recalcar que las relaciones interpersonales se hacen efectivas mediante la comunicación, entonces con lo anterior mencionado evidenciamos que las relaciones laborales en dicha institución educativa es insatisfactoria ya que no se pudo observar mediante el periodo de investigación, reuniones entre el director con el personal docente, es evidente que no hay interacción entre ambos, el director quien esta al frente de la institución no tiene actitud de compañerismo simplemente es autoritario. No se evidenció grupo de trabajo, ni planificaciones de actividades.

De acuerdo a lo encuestado hacemos mención que de un 100 % el 50% de la los docentes afirman que no hay buena comunicación entre los compañeros no porque no se quiera tener este factor, sino porque simplemente se llega a dar los períodos de clases y al finalizar cada uno por su lado, no se hacen convivios en donde participen todos y puedan interrelacionarse y comunicar sus sentimientos, el otro 50% afirma que porque la mayoría de los docentes tienen doble jornada el estrés y cansancio del día hacen que al terminar de dar clases en el período correspondiente se dirigen a descansar, por ello es que la comunicación es escasa.

El 75% de los encuestados afirma que el director en ciertas ocasiones les comunica de situaciones que le competen a todo el personal, lo cual hace que no haya buena comunicación entre el director y el personal docente haciendo del ambiente desagradable, en donde no cuente la opinión de los docentes, el 25% dice que no dan más de su tiempo para organizar reuniones, hace que no se tome la opinión de los mismos.

De acuerdo a la relación interpersonales que se suscita en el centro educativo el 70% afirma que la relación entre director con su personal docente es muy escasa ya que no organiza eventos en donde tenga a todo su personal junto conviviendo y tratando asuntos en beneficio del centro educativo y el 30 % afirma que no tienen el tiempo suficiente para asistir a eventos realizados por la dirección.

De acuerdo a las respuestas de la entrevista realizada a los docentes el 80% afirma que hay preferencia en el centro entre los docentes ya que solo cuenta con la opinión de los mismos para ciertas cosas que deberían de tomarse en consenso con todo el personal, el 20 % dice que como nunca los demás docentes dan más de su tiempo los que si pueden reunirse con el director son esas opiniones que se toman.

El 70% de los docentes afirma que no hay liderazgo por parte del área administrativa y el 30 % afirma que el tener liderazgo, no es el de estar mandando sino que conjuntamente se hacen las cosas lo cual afirman que si hay liderazgo pero a su manera.

De acuerdo a la pregunta de si tienen incentivo o motivación para realizar mejor su trabajo, el 100% afirma que no tienen motivación alguna simplemente el hecho de tenerle amor a lo que hacen y la responsabilidad ya que si se puede decir que es una motivación el sueldo no se toma como incentivo porque a cada tres meses lo reciben.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 1- El clima organizacional es un factor clave importante dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener un desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares, administrativos, estudiantes, las relaciones ante el cargo que se desempeña.
- 2- Es importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las labores de trabajo y por consiguiente el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo.
- 3- El clima organizacional permite que las personas que están laborando en una institución educativa muestren todo aquello que perciben, para que de esta forma se ven en los puntos o factores críticos e iniciar con un proceso de mejoramiento y obtener un clima organizacional adecuado.
- 4- La Comunicación es el elemento clave para lograr una buena relación interpersonal, y con ello llevar a cabo un clima organizacional aceptable dentro y fuera de la institución educativa.
- 5- Las relaciones interpersonales se hacen efectivas, mediante la comunicación, ya que es la base en toda institución u organización para lograr las metas trazadas y objetivos propuestos, esto se logra trabajando en equipo.

RECOMENDACIONES

- 1- Generar reflexiones en torno al mejoramiento del clima en las instituciones educativas.
- 2- Reflexionar en las instituciones en cuanto a las motivaciones e incentivos que se dan a los profesores por su trabajo en pro de continuar con un mejoramiento en la calidad de la educación y de crear ambientes propicios de aprendizaje para profesores como para los estudiantes.
- 3- Capacitar al personal del área administrativa y docente de la institución educativa, acerca de cómo llevar un clima organizacional tomando como base la comunicación y las relaciones interpersonales.
- 4- Tener buena comunicación entre las personas que forman parte de la institución, en donde todos sean participe de los objetivos y metas propuestas y así conjuntamente lograr lo propuesto.
- 5- Tomar en cuenta las opiniones de los demás y así hacer de las relaciones interpersonales un clima en donde se establezcan relaciones interpersonales satisfactorias.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. 1997. Administración de Recursos Humanos. Bogotá. Edit. Mc Graw Hill. P. 36-40.

Kossen, S.1995. Recursos Humanos en las Organizaciones. 5ed. México,DF. Edit. Harla. P.208-212.

Ludlow, R. 1998. La Esencia de la Comunicación. México, DF. Edit. Prentice. Hall. Hisp. P. 46-48.

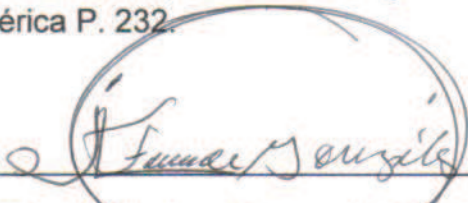
_____, 1982. Ética Profesional.11ed. México,DF.. Edit. Herrera. P.64-70.

Michel, W. 1996. Teoría de la Personalidad. 4ed. México, DF. Edit. Mc Graw Hill. P. 85.

Salazar, J. G. et al. 2009. Clima y Cultura Organizacional. Dos componentes esenciales en la productividad laboral. México, DF. Edit. ACIMED. P. 67-75.

Saquimux, N. 2009. Hagamos una Tesis. 2ed. Guatemala, Gt. Edit. PERVAN. P.3-56.

Tyson, S.1996. La Esencia el Comportamiento Organizacional. Méxic, DF. Edit. Prentice Hall Hispanoamérica P. 232.


Vo. Bo. Licda. Ana Teresa de González
Bibliotecaria



ANEXOS

FICHA DE OBSERVACIÓN

El presente instrumento de observación servirá para obtener información del centro educativo Instituto de Educación básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez. Sobre el estudio “Factores que inciden en el Clima Organizacional”, entre los que laboran en dicha institución.

1. Las relaciones interpersonales entre los docentes es buena.

SI

NO

2. La relación director y docentes es aceptable.

SI

NO

3. Se realizan reuniones de trabajo con los docentes

SI

NO

4. El director convoca a los docentes a reuniones

SI

NO

5. A cada cuanto tiempo se reúnen los docentes con el director.

SI

NO

6. Se ve la armonía en el centro educativo entre el personal laborante.

SI

NO

7. Cuentan con algún incentivo los docentes de parte de la dirección.

SI

NO

8. Tiene buena administración el centro educativo.

SI

NO

9. Hay actitud de liderazgo de parte del director

SI

NO

10. Como son las actitudes de compañerismo.

SI

NO

11. La comunicación es fluida entre los docentes y director.

SI

NO

12. Expresan sus sentimientos y opiniones los docentes hacia el director.

SI

NO

GUIA DE ENTREVISTA

Indicaciones: A continuación se presenta una serie de cuestionarios, la cual deberá ser debidamente contestada. Esto servirá para la realización de una investigación cualitativa del centro educativo, Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez.

1. ¿Cómo es la relación entre docente y director?

¿Por qué?_____

2. ¿Cómo es la relación entre sus compañeros de trabajo?

¿Por qué?_____

3. Como es la comunicación entre los compañeros docentes.

¿Por qué?_____

4. Existe comunicación entre el director y los docentes.

¿Por qué?_____

5. Existe buena administración en el centro educativo donde labora._____

¿Por qué?_____

6. A cada cuanto tiempo se hacen reuniones de trabajo.

¿Por qué?_____

7. Como es la relaciona con sus compañeros

¿Por qué?_____

8. Tienen algún incentivo o motivación para hacer mejor su trabajo cada día.

¿Por qué?_____

9. Hay liderazgo de parte del director para administrar satisfactoriamente el centro educativo.

¿Por qué?_____

10. ¿Qué piensa usted de la comunicación que debe de haber entre director y docentes?

¿Por qué?_____

11. Cree es importante relacionarse con sus compañeros e intercambiar opiniones.

¿Por qué?_____

12. Describa como es el clima laboral en la institución donde labora.

¿Por qué? _____

13. Se toman en cuenta las opiniones que usted da cuando están reunidos con el director.

¿Por qué? _____

14. ¿Cómo es la armonía entre el personal docente y administración?

¿Por qué? _____

15. ¿Qué piensa acerca de que la comunicación y las relaciones interpersonales?

¿Por qué? _____

Mazatenango, 23 de noviembre de 2013
Dic. T.G.C.P. No. 021, 13



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio en mi calidad de profesor titular de curso: E402. Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del plan fin de semana del CUNSUROC, y, a lo establecido en los artículos: 39, 50, y 59, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones de **ASESOR PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: PEM/TAE. **Ligia Judith Rodríguez Santos, carné 200641094**. Considero que el mismo reúne los requisitos técnicos suficientes, en cuanto a: Calidad en su contenido, metódica de la investigación, pertinencia de los resultados y redacción, por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
ASESOR PRINCIPAL

Mazatenango, 23 de noviembre de 2013
Dic. T.G.C.P. No. 022. 13



Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado
Carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana
Centro Universitario de Sur Occidente
CUNSUROC

Señor Encargado:

Por Este medio, y con base al nombramiento de fecha 28 de septiembre de 2013. Ref. E.P.F.S. 009-13 del Encargado de las Carreras de Pedagogía del Plan Fin de Semana, y a lo establecido en el artículo 52. Inciso "c", 60. Y 61, del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"** en cumplimiento de mis funciones como REVISORA del trabajo de tesina titulado: **"Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: PEM/TAE. **Ligia Judith Rodríguez Santos, carné 200641094**, quien ha incorporado al informe final de su trabajo de tesina las correcciones pertinentes solicitadas; considero que el mismo reúne los requisitos técnicos de contenido y forma que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lcda. Sandra Maribel Aguilar Satey
REVISORA

Mazatenango, 26 de noviembre de 2013
Providencia T.S.I. No. 011. 13



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ

ASUNTO: ENVIO DE INFORME FINAL DE LA Tesina titulada: **"Factores que inciden en el clima organizacional del personal que labora en el Instituto de Educación Básica por Cooperativa de San Bernardino, Suchitepéquez"**; elaborado por la estudiante: PEM/TAE. **Ligia Judith Rodríguez Santos, carné 200641094**, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSUROC.

ATENTAMENTE PASE A:

Lic. José Alberto Chuga Escobar
Director CUNSUROC

PARA QUE SE SIRVA:

☐	Emitir acuerdo respectivo
☒	Tramitarlo de acuerdo al procedimiento establecido
☐	Agregarlo a sus antecedentes
☒	Enviar antecedentes
☒	Hacerlo de su conocimiento
☒	Efectos consiguientes
☒	Informar
☒	Autorizar
☐	Archivo

OBSERVACIONES: De conformidad con lo establecido en el Artículo 62., del **"Normativo de integración del Sistema de prácticas y Trabajo de Graduación de las carreras de Pedagogía Plan Fin de Semana del Centro Universitario de Sur Occidente"**, se adjunta el informe de la tesina completa, incluyendo copia de los dictámenes respectivos, para su conocimiento y autorización del IMPRIMASE de la misma.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Lic. Manuel Antonio Gamboa Gutiérrez
Encargado de las Carreras de Pedagogía
Plan Fin de Semana.
CUNSUROC



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

CUNSUROC/USAC-I-11-2014

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el veintiséis de marzo de dos mil catorce_____

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: **"FACTORES QUE
INCIDEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA
EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN BÁSICA POR COOPERATIVA DE SAN
BERNARDINO, SUCHITEPÉQUEZ"**, de la estudiante: **Ligia Judith Rodríguez
Santos**, carné **200641094** de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración
Educativa, Plan Fin de Semana.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


LIC. JOSÉ ALBERTO CHUGA ESCOBAR
DIRECTOR



/gris