

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA**



Tesina

**“EL TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”
(ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN
DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ).**

POR:

**TALINA MAYARIE CALDERÓN ALBERTO
CARNÉ: 200841432**

MAZATENANGO, OCTUBRE DE 2013

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
PLAN FIN DE SEMANA



Tesina

**“EL TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”
(ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN
DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ).**

POR:

TALINA MAYARIE CALDERÓN ALBERTO

CARNÉ: 200841432

ASESORA:

LICDA. SANDRA MARIBEL AGUILAR SATEY

MAZATENANGO, OCTUBRE DE 2013

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

AUTORIDADES

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

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL CUNSUROC

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

REPRESENTANTES DOCENTES

Msc. Alba Ruth Maldonado de León	Secretaria
Ing. Agr. Luis Alfredo Tobar Piril	Vocal

REPRESENTANTE GRADUADO DEL CUNSUROC

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

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEL CUNSUROC

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

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

COORDINADOR ACADÉMICO
Dr. Luis Gregorio San Juan Estrada

COORDINADOR CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Msc. Armando Rafael Fonseca Ralda

COORDINADOR CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Dr. Ralfy Obdulio Pappa Santos

COORDINADOR CARRERAS DE PEDAGOGÍA

Msc. Nery Edgar Saquimux Canastuj

COORDINADORA CARRERA DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS

Licda. Q.B. Gladis Floriselda Calderón Castilla

COORDINADOR CARRERA DE AGRONOMÍA TROPICAL

Msc. Martín Salvador Sánchez Cruz

COORDINADOR ÁREA SOCIAL HUMANISTA

Lic. José Felipe Martínez Domínguez

ENCARGADO CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Lic. Eduardo Arturo Escobar Rubio

ENCARGADA CARRERA TÉCNICO PERIODISTA PROFESIONAL

Licda. Paola Marisol Rabanales

ENCARGADO CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL

Msc. Celso González Morales

ENCARGADO SECCIÓN DE PEDAGOGÍA PLAN FIN DE SEMANA

Lic. Manuel Antonio Gamboa

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Por protegerme y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda la vida.

A mi madre:

Que con su demostración de una madre ejemplar, me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mis hermanos:

Por acompañarme durante todo este camino y compartir conmigo, alegrías y tristezas.

A mi esposo:

Por su infinita comprensión, apoyo y amor, porque con su apoyo moral y emocional he alcanzado esta meta en mi vida.

A mi bella hija Camila:

Por llegar a mi vida en el momento preciso y motivarme a hacer las cosas con excelencia y ser ejemplo en su vida.

DEDICATORIAS

A Dios.

Por derramar su infinito amor y misericordia sobre mi vida, permitiéndome llegar hasta este punto tan importante en mi vida y haberme dado salud, valentía, fortaleza, ánimo, confianza y seguridad para lograr mis objetivos, por su fidelidad, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre María Luisa.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, la motivación constante, la confianza que ha puesto en mí, pero más que nada, por su amor de madre.

A mi padre Rolando Joé.

Porque siempre fue un ejemplo de vida, de perseverancia, de rectitud, por su amor que aún después de partir con Nuestro Señor Jesucristo sigue llenando mi corazón.

A mis hermanos Bryan y Fernanda:

Por su amor, por ser un regalo especial que han complementado mi vida.

A mi Esposo Oscar:

Porque siempre me ha apoyado, por su confianza, amor y motivación.

A mi Bella Hija Camila:

Para que este triunfo sea ejemplo en su vida, por ser el tesoro más hermoso ypreciado que he recibido de Dios.

“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	Páginas
Introducción.....	1
Capítulo I:	
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Definición del problema	4
1.3. Objetivos.....	4
Capítulo II:	
2. Descripción Metodológica.....	6
Capítulo III:	
3.1. Concepción general de “Trabajo en Equipo”	8
3.1.1. Diferencia Sustancial entre “Grupos” y “Equipos de Trabajo”	9
3.1.2. Ventajas que aporta a las instituciones el trabajo en equipo.....	10
3.1.3. Rol de los administradores educativos en la sustentación de la cultura de equipos en las instituciones escolares.....	12
3.1.4. Procesos elementales para generar el trabajo en equipo en las Instituciones educativas.....	13
A. Definición e importancia de “La Comunicación”	14
• Elementos de la comunicación.....	15
• Funciones de la comunicación.....	15
• Barreras de la comunicación.....	17
B. El Liderazgo, definición y Relevancia.....	19
• ¿Qué es un Líder?.....	20
• Estilos de liderazgo.....	20
• Estilos de liderazgo a promover en las instituciones.....	23
C. Relaciones Humanas.....	24
3.2. El desarrollo Organizacional.....	25
3.2.1. Características.....	25
3.2.3. Metas del desarrollo organizacional.....	26

3.3. El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo	
organizacional.....	26

Capítulo IV:

Análisis y Discusión.....	28
---------------------------	----

Capítulo V:

Conclusiones.....	31
Recomendaciones.....	31
Bibliografía.....	33

Anexos:

Cédula de entrevista para personal Docente.....	34
Cedula de entrevista Para Directora.....	36

INTRODUCCIÓN

La tesina es una investigación que nos lleva a realizar un análisis sobre un problema determinado, que posteriormente se sustenta a través de la base teórica y se contrasta con la información obtenida mediante la investigación de campo, siendo por tanto uno de los procesos para optar al título de la licenciatura en pedagogía y administración educativa, específicamente en el Centro Universitario de Sur Occidente, sección plan fin de semana.

La investigación titulada “El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las instituciones educativas” (estudio realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez), se realizó con la finalidad de reconocer precisamente, cómo debe concebirse el trabajo en equipo, cuáles son las ventajas que aporta a las instituciones educativas, y específicamente, cómo se está manejando este proceso a nivel de la institución educativa objeto de estudio y análisis.

La información recabada durante la investigación, conforma los cinco capítulos del presente documento, los cuales se detallan a continuación:

El capítulo I comprende el Diseño de investigación, en el que se expone el planteamiento del problema, la definición del problema, asimismo, el objetivo general y los objetivos específicos que orientan la investigación.

El capítulo II hace referencia a la metodología de la investigación utilizada para recabar datos, entre las cuales está: Investigación bibliográfica que se aplicó al consultar textos para la obtención de información relacionados al tema de estudio investigado; Investigación de campo, la cual se ejecutó mediante, la elaboración de una cédula de entrevista que fue aplicada al personal del establecimiento.

El capítulo III detalla el marco teórico de la investigación en el cual se desarrollan los temas que tienen relación con la problemática a investigar, entre ellos cabe mencionar, la comunicación, tipos de comunicación, trabajo en equipo, ventajas del trabajo en equipo y tipos de liderazgo.

En el capítulo IV se expone el análisis y la discusión de la información recopilada a través de la entrevista realizada al personal del establecimiento, misma que fue confrontada con la teoría investigada, puntualizando los resultados a través de los porcentajes obtenidos.

Finalmente se encuentra el capítulo V que contiene las conclusiones de la investigación, las recomendaciones sugeridas, la bibliografía como referencia a la investigación realizada y los anexos que comprenden las cédulas de encuestas que fueron dirigidas al personal del establecimiento.

CAPÍTULO I

“EL TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS” (ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ).

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el municipio de Mazatenango, funciona desde el año 2009, el Instituto Nacional de Educación Diversificada, ubicado en el Cantón “Santa Cristina” atendiendo a la población estudiantil tanto de Mazatenango, como de municipios vecinos, como San Gabriel Suchitepéquez, San Francisco Zapotitlán, Zunilito, Samayac y San Bernardino, según registro de estadística inicial. Actualmente cuenta con una población de 268 estudiantes del Ciclo Diversificado, distribuidos en las tres carreras que se brindan en el establecimiento, las cuales son: Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación, Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Mecánica Automotriz y Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación Agroforestal. El total de docentes laborantes es de 13 y una directora. En total el personal está conformado por 14 miembros.

Para sustentar la mejora continua en las instituciones es imprescindible, sin duda alguna la puesta en práctica del trabajo en equipo, ya que es importante que este pueda desarrollarse conjuntamente con las buenas relaciones interpersonales por parte del personal docente y administrativo para poder crear un ambiente ameno y agradable.

Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo ha sido una debilidad entre docentes y directora del Instituto, debido a que en el establecimiento no se ha cultivado un clima laboral adecuado así como lo concerniente a la toma de decisiones y al trabajo en equipo, mismos que han producido un enfrentamiento continuo entre los docentes y la directora del establecimiento, generando

descontentos, no solo entre ambas partes, sino que también involucran a los estudiantes.

Como bien es sabido, la buena comunicación contribuye al adecuado funcionamiento de las diferentes organizaciones educativas, pero lamentablemente, dentro del establecimiento objeto de estudio se carece de buena comunicación y se puede evidenciar que no se desarrollan las diversas actividades de manera oportuna, repercutiendo en la eficiencia laboral del establecimiento, provocando entre los mismos una ausencia de sinergia.

Dentro del establecimiento educativo es preciso sin duda alguna, que los docentes y la directora del Establecimiento velen por la buena organización del mismo para poder incidir de manera positiva en los usuarios del servicio educativo.

Es por ello que esta investigación tratará de evaluar el proceso del trabajo en equipo entre los docentes y directora del Instituto Nacional de Educación Diversificada de Mazatenango, Suchitepéquez.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuáles son las causas que originan la ausencia del trabajo en equipo entre docentes y directora del Instituto Nacional de Educación Diversificada?

1.3 OBJETIVOS

GENERALES

- ✓ Determinar las causas que originan la ausencia del trabajo en equipo entre docentes y directora del instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de Mazatenango, Suchitepéquez.

ESPECÍFICOS

- ✓ Detectar cuáles son las consecuencias que produce la ausencia de trabajo en equipo en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Mazatenango.

- ✓ Reconocer las ventajas que implica el trabajo en equipo en las instituciones educativas.

- ✓ Identificar la importancia del desarrollo organizacional y cómo influye el trabajo en equipo.

Capítulo II

2. Descripción Metodológica;

El estudio titulado “El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las instituciones educativas” (estudio realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez), se desarrolló de la siguiente Manera:

- a.** Se investigó en diferentes fuentes de consulta temas relacionados al trabajo en equipo, como lo son: el trabajo en equipo, la diferencia sustancial entre grupos y equipos de trabajo, ventajas que aporta a las instituciones el trabajar en equipo, rol de los administradores educativos en la sustentación de la cultura de equipos en las instituciones educativas, la comunicación, su definición e importancia, las funciones de la comunicación, las barreras que aparecen en el hecho comunicativo, el liderazgo, características de un líder, el liderazgo en la administración educativa, importancia del liderazgo en los administradores educativos, estilos de liderazgo a promover en los establecimientos educativos, las relaciones humanas, el desarrollo organizacional y la importancia del trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional.
- b.** Seguidamente se recabó información con el personal docente y directora, a través de una cédula de entrevista misma que tuvo como finalidad detectar las relaciones humanas que se practican en la institución educativa y a la vez, reconocer la manera como se desarrolla el trabajo en equipo, ya que los docentes y directora expresaron su sentir respecto al trabajo en equipo.
- c.** Posteriormente, se procedió a la elaboración de la cédula de entrevista que se utilizó como instrumento de diagnóstico para poder determinar si en la institución se practica el trabajo en equipo; seguidamente se elaboraron las conclusiones del estudio realizado.

- d. Finalmente, se procedió a discutir los temas desarrollados con base al proceso de trabajo en Equipo del Instituto Nacional de Educación Diversificada.

Capítulo III

3.1 Concepción general de “Trabajo en equipo”

Cuando varias personas permanecen juntas, forman una agrupación que se le puede llamar conjunto, grupo o equipo en función de sus características. Un conjunto de personas o grupo, se crea cuando hay varias personas que no tienen relación entre sí aunque comparten algo en común como lo puede ser un espacio. Por ejemplo cuando viajamos en un transporte urbano compartimos el servicio con otras personas, allí es cuando formamos un conjunto, mas no somos un equipo, ya que un equipo se forma cuando un grupo de personas se unen para poder compartir objetivos y metas.

El trabajar en equipo es desarrollar algo juntos, en el caso de los establecimientos educativos, es preciso que tanto docentes como director puedan trabajar bajo esta modalidad para poder cumplir con las metas trazadas.

Al hablar de trabajo en equipo es preciso mencionar “la sinergia” misma que significa, dos o más personas trabajando en conjunto para obtener mejores resultados que los esperados.

Toda institución posee metas a alcanzar en determinado tiempo y depende del trabajo que desarrollen los equipos para poder cumplirlos como se planifican; una de las finalidades primordiales de las instituciones educativas es formar estudiantes capaces de desenvolverse en las diferentes áreas profesionales, pero es preciso, para poder cumplir con ello que los docentes y dirección trabajen en equipo ya que ninguna de las partes de la institución produce aisladamente personas totalmente capacitadas para ser miembros activos de una sociedad, es necesario en el proceso de formación académica que se trabaje en equipo.

El trabajar en equipo es una de las condiciones de trabajo caracterizada por ser de tipo psicológico que más influye en los trabajadores y que siempre debiera ser de forma positiva, de tal manera que permite que haya compañerismo.

3.1.1. Diferencia Sustancial entre “grupos” y “equipos de trabajo”:

Es preciso conocer la estructura y el significado semántico de las palabras ya que allí detectamos las diferencias y similitudes de los conceptos gramaticales, por consiguiente es necesario hacer la diferencia entre los términos de “grupo” y “equipos de trabajo”.

Un grupo suele caracterizarse como un conjunto de personas que ocasionalmente coinciden en una misma institución u organización en el tiempo y momento exacto, sin embargo se desarrollan de manera individual.

En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar, cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta de trabajo en la institución.

No está de más agregar que un grupo es un conjunto de personas que se reúnen para realizar un proyecto de interés común, aparentemente igual al trabajo en equipo. Los integrantes que están dentro del grupo, tienen un mismo líder, pero son autónomos ya que no dependen del trabajo de sus compañeros.

Por consiguiente un grupo de trabajo, son personas que buscan un fin específico o personal, a diferencia de un equipo, éste pretende alcanzar los objetivos trazados dentro de la institución.

Un equipo de trabajo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

El equipo responde al resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente.

Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto de manera positiva. Cada miembro del equipo es responsable de un cometido y sólo si todos cumplen su función a cabalidad, será posible llevar a feliz término el proyecto.

El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales, un equipo de trabajo tiene metas y fines compartidos.

En un equipo de trabajo pueden existir distintas funciones que se deben repartir según las capacidades e intereses de los diferentes miembros y la tarea no se finaliza hasta que termina la tarea de todos.

Por consiguiente se concreta que existe una gran brecha entre un grupo y un equipo de trabajo, ya que un grupo no es más que un número de personas desarrollando sus funciones de manera individual; a diferencia de un equipo de trabajo, ya que éstos desarrollan sus habilidades cada cual en el área que se le asigne, trabajando de manera cooperativa para poder cumplir las metas que se tracen dentro de la organización, apoyándose mutuamente.

3.1.2. Ventajas que aporta a las instituciones el Trabajo en Equipo:

El trabajar en equipo origina una serie de beneficios y preeminencias entre las que se pueden destacar las siguientes:

- ✓ Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso, ya que de este modo todos trabajan bajo un mismo fin y objetivo, obteniendo los resultados deseados, pues no existen filtraciones de información ni malos entendidos.
- ✓ Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con el establecimiento por ejercer actividades de calidad que se denote en actividades desarrolladas de manera positiva, ya que el trabajar en equipo, permite organizar de manera concreta y específica las funciones a desarrollarse

dentro de la institución y es aquí en donde aparecen las comisiones conformadas por docentes en las cuales se trabaja en equipo para el desarrollo adecuado de las actividades tanto curriculares como extracurriculares.

- ✓ Se reducen los tiempos en las investigaciones de casos específicos, al aportar y discutir en grupo las soluciones ya que se dan a conocer diferentes puntos de vista y experiencias que son de beneficio para la solución de problemas.
- ✓ Disminuyen los gastos institucionales ya que se aprovecha el recurso y el talento de los integrantes del equipo. En las instituciones educativas el director debiera de realizar una evaluación diagnóstica, previo a conformar las comisiones de trabajo y es allí en donde se valora y aprovecha el potencial de los docentes para la integración de las diversas comisiones aprovechando las capacidades y habilidades de los mismos.
- ✓ Existe un mayor conocimiento e información, ya que todos se encuentran en sintonía de lo que sucede.
- ✓ Surgen nuevas formas de abordar un problema, por la orientación que suele darse entre el mismo equipo de compañeros, por la misma experiencia que posee cada uno.
- ✓ Se comprenden mejor las decisiones, de este modo se evita en gran manera los errores y los malos entendidos y es aquí en donde se hace mención de la importancia de una buena comunicación.
- ✓ Son más diversos los puntos de vista. Hay una mayor aceptación de las soluciones de problemas.

Por tal razón es preciso mencionar, que es importante la función que realiza la directora del establecimiento objeto de estudio, ya que ella es la encargada de velar por las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo y a la vez promocionar los beneficios que añade el trabajar bajo esta modalidad con sus compañeros.

3.1.3. Rol de los administradores educativos en la sustentación de la cultura de equipos en las instituciones escolares

El rol de los administradores educativos se centra en el liderazgo y consiste en la capacidad para influir en un grupo, con objeto de que alcance metas y transformarlo en equipo; ellos trabajan para que exista acuerdo sobre los objetivos y que éstos sean claros, a medida que todos se sientan comprometidos e implicados con las tareas y actividades a desarrollarse dentro de la institución.

- ✓ Los administradores educativos sustentan la cultura de los equipos en las instituciones a través de diferentes acciones, tales como:
- ✓ La motivación constante a desarrollar las diferentes actividades de la institución para poder aprovechar el factor tiempo y recurso.
- ✓ Agregar valor al esfuerzo y desempeño de los integrantes del equipo, en el caso de los establecimientos educativos, que los docentes han puesto tanto en la organización como el desarrollo de las actividades, motivarles para que las personas se sientan a gusto dentro del equipo.
- ✓ Establecer reglas de equipo para predecir el comportamiento de los integrantes del mismo, incluyendo los procedimientos empleados para interactuar con los demás.

- ✓ Promover la cohesión, ya que este es el grado en el cual los miembros se sienten cómodos de formar un equipo con los demás compañeros que poseen características similares.

3.1.4. Procesos elementales para generar el trabajo en equipo en las instituciones educativas:

Los seres humanos, por naturaleza, optamos por trabajar de manera individual y nos cuesta mucho esfuerzo trabajar en grupo, tomar en cuenta las opiniones y decisiones de los demás, por tal razón a continuación se exponen algunos procesos elementales para generar el trabajo en equipo de manera sencilla y efectiva.

- **Selecciona a las personas adecuadas:** Es clave tener la correcta combinación de personas en un equipo, y por ello se deben evaluar los conocimientos, intereses y experiencia relevantes para la tarea a realizar, y así también disposición de los docentes para la colaboración.
- **Promover el diálogo abierto:** Uno de los propósitos del equipo es acrecentar los aportes de cada uno de sus integrantes. Un ambiente de colaboración facilitará la libre expresión de ideas y opiniones.
- **Ser específico respecto de las expectativas:** Las personas necesitan conocer qué se espera de ellas y en qué plazo deben lograrlo, para cumplir de manera satisfactoria con lo que se les fue asignado
- **Fomentar el espíritu de propiedad:** Es importante despertar en los docentes el compromiso que viene por identificarse con una visión, proyecto o tarea, en la que ellos sientan que tienen una contribución importante que dar, de tal manera que no será necesario estar presionando

para que se cumplan los objetivos trazados, sino que trabajen por motivación propia.

- **Crear una ambiente que promueva la participación y el compromiso de las personas:** El director es responsable de promover un ambiente donde los docentes se sientan motivados a participar, donde sientan que sus preocupaciones son atendidas, que sus ideas son tomadas en cuenta, que sus contribuciones son apreciadas. Un ambiente que promueva la participación y el compromiso, y esto se cultiva a través de la práctica de las buenas relaciones interpersonales.

De este modo se generará la práctica del trabajo en equipo en las instituciones educativas.

A. Comunicación, Definición e Importancia:

Se dice que la comunicación es todo proceso de interacción social por medio de lenguaje, símbolos y sistema de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano, ya que la comunicación es el medio por el cual dos o más personas pueden realizar un intercambio de frases a través de un proceso en el cual se ven relacionados. Según el autor González Rey *“Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones”*¹.

Por consiguiente la comunicación consiste en un acto mediante el cual un individuo (ser humano) establece con otro u otros un contacto que le permite transmitir una determinada información. La realización de un acto comunicativo puede responder a diversas finalidades tales como, lo mencionado anteriormente, transmitir información, influir en otros, manifestación de sus estados de ánimo, entre otras finalidades.

¹ Fernando González Rey, Personalidad y Educación 1997

En conclusión, la comunicación es un proceso humano fundamental, que preside y enmarca la vida del hombre, tanto en su construcción individual como social. El ser comunicativo constituye la base de la mayoría de las prácticas sociales y es el proceso que posibilita la vida de relación. sirve para que las personas se relacionen entre sí, transformándose mutuamente, y transformando la realidad que los rodea.

- **Elementos de la comunicación:**

Entre los elementos que intervienen en el acto comunicativo se mencionan los siguientes:

- Emisor: Aquél que transmite la información (un individuo, un grupo o una máquina).
- Receptor: es quien, individual o colectivamente, recibe la información.
- Código: Conjunto o sistema de signos que el emisor utiliza para codificar el mensaje.
- Canal: Elemento físico por donde el emisor transmite la información y que el receptor capta por los sentidos corporales.
- Mensaje: La propia información que el emisor transmite al receptor.
- Contexto: Circunstancias temporales, espaciales y socioculturales que rodean el hecho o acto comunicativo y que permiten comprender el mensaje en su justa medida.

Estos elementos se relacionan entre sí y permiten que se pueda llevar a cabo el proceso de comunicación.

- **Funciones de la comunicación:**

La comunicación es el proceso por el cual se transmite una información entre un emisor y un receptor. Esta tiene cuatro funciones principales dentro de un grupo u organización:

- Informativa: Tiene que ver con la transmisión y recepción de la información. A través de ella se proporciona al individuo la formación de hábitos, habilidades y convicciones. En esta función el emisor influye en el estado mental interno del receptor aportando nueva información.
- Afectivo - valorativa: El emisor debe otorgarle a su mensaje la carga afectiva que el mismo demande, no todos los mensajes requieren de la misma emotividad, por ello es de suma importancia para la estabilidad emocional de los sujetos y su realización personal.
- Reguladora: Tiene que ver con la regulación de la conducta de las personas con respecto a sus semejantes. De la capacidad autorreguladora y del individuo depende el éxito o fracaso del acto comunicativo Ejemplo: una crítica permite conocer la valoración que los demás tienen de nosotros mismos, pero es necesario asimilarse, proceder en dependencia de ella y cambiar la actitud en lo sucedido.

Se pueden mencionar otras funciones de la comunicación que se dan dentro de un grupo o equipo, entre ellas se menciona, el control, la motivación, la expresión emocional:

- Control: actúa para controlar el comportamiento de los miembros en varias formas. Las organizaciones tienen jerarquías de autoridad y lineamientos formales que requieren el comportamiento por parte de los empleados.
- Motivación: La comunicación fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que se debe hacer, lo bien que lo hacen etc. La formación de metas específicas, la retroalimentación sobre el avance hacia las metas y el reforzamiento del comportamiento deseado; estimula a la motivación y es necesaria en la comunicación.

- **Expresión emocional:** La comunicación es fundamental dentro del equipo de trabajo, así los miembros muestran sus frustraciones y sus sentimientos de satisfacción.

La finalidad de las funciones de comunicación, es poder desarrollar un proceso comunicativo de la mejor manera ya que éstas ayudan a brindar un mensaje.

Es preciso que en todo hecho comunicativo se tomen en cuenta las funciones de la comunicación, aplicándolas en beneficio a la misma, ya sea brindando información a los demás, motivando e incentivando, regulando los estados de conducta, en el caso de las instituciones, ejerciendo las funciones de equipo, el director debe aplicar el control, la motivación continua a docentes y estudiantes para elevar su autoestima, aplicar de manera adecuada la expresión emocional, y brindar y compartir información.

- **Barreras de la comunicación:**

Durante el proceso de comunicación pueden presentarse ciertos aspectos que la dificultan y que es necesario detectar para evitarlos y lograr una comunicación eficiente; a dichos obstáculos se les denomina barreras de comunicación y se clasifican de la siguiente manera:

- **Barreras semánticas:** es la parte de la lingüística que se encarga de estudiar el significado de las palabras; muchas de ellas tienen oficialmente varios significados. El emisor puede emplear las palabras con determinados significados, pero el receptor, por diversos factores, puede interpretarlas de manera distinta o no entenderlas, lo cual influye en una deformación o deficiencia del mensaje. Un ejemplo de ello es cuando se desconoce el significado de las palabras y esto produce una barrera ya que interrumpe la comprensión del mensaje.

- Barreras físicas: son las circunstancias que se presentan no en las personas, sino en el medio ambiente y que impiden una buena comunicación: ruidos, iluminación, distancia, falla o deficiencia de los medios que se utilizan para transmitir un mensaje: teléfono, micrófono, grabadora, televisión, etc.
- Barreras fisiológicas: son las deficiencias que se encuentran en las personas, ya sea del emisor (voz débil, pronunciación defectuosa) o del receptor (sordera, problemas visuales, etc.) que son factores frecuentes que entorpecen o deforman la comunicación. Un pequeño ejemplo de esto se ve en el juego que se realiza en grupos, cuando se juega al teléfono descompuesto, en muy pocas ocasiones el mensaje llega correcto.
- Barreras psicológicas: Representan la situación psicológica particular del emisor o receptor de la información, ocasionada a veces por agrado o rechazo hacia el receptor o emisor, según sea el caso, o incluso al mensaje que se comunica; la deficiencia o deformación puede deberse también a estados emocionales (temor, odio, tristeza, alegría) o a prejuicios para aprobar o desaprobar lo que se le dice, no lea lo que está escrito, no entienda o no crea lo que oye o lee.

Estas barreras suele aparecer en el proceso comunicativo, afectando el mensaje o la intención del mismo, lo ideal es poder detectar cuando éstas aparecen para poder cumplir con el fin o propósito del mensaje. En conclusión, se entiende por tales, a todos aquellos factores que impiden la comunicación, deformando el mensaje u obstaculizando el proceso general de la misma.

B. El Liderazgo, Definición y Relevancia:

Al hablar de liderazgo, se hace referencia a la acción que desarrolla una persona y que la define por destacarse o sobresalir de entre los demás, por tal razón la palabra liderazgo define como una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que presida, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Por consiguiente, el liderazgo es la capacidad de poder comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos. La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla.

Para Yagosesky Renny, liderazgo es *“Una capacidad y un proceso: una capacidad innata o adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar el estado de las cosas; y un proceso, mediante el cual se inspira, motiva y enseña a un grupo de personas o seguidores, a transformar una determinada realidad, bajo la guía y tutela de un líder.”*²

Para Stephen y Mary liderazgo es *“Capacidad de influir sobre un grupo a fin de encauzarlo hacia el logro de sus metas”*³

² YAGOSSESKY Renny, “La psicologías del éxito” Pág. 291

³ Stephen y Mary Coulter. “Administration”, Pág. 520

- **¿Qué es un Líder?**

El líder es la persona que posee la facultad de influir en otros sujetos. Su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. De acuerdo a su forma de ejercer la conducción del equipo, el líder puede ser considerado autoritario (toma las decisiones sin dar explicaciones al respecto), democrático (permite que todos opinen y decide por consenso) o laissez faire (es el líder liberal, aquél con una conducta pasiva que delega el poder en los demás).

Otra clasificación de los líderes se realiza según la influencia que tienen sobre sus subordinados: el líder carismático llega a modificar los valores, las creencias y las actitudes de sus seguidores

*"Lider, es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"*⁴.

De igual forma se define al líder como la *"persona que posee el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral"*⁵.

- **Estilos de Liderazgo:**

El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación. Existen distintos tipos de liderazgo, que se establecen a partir de diversos criterios. Entre los estilos de liderazgo que más se practican en los establecimientos educativos, se destacan los siguientes.

⁴ Chiavenato, Idalberto, Introducción a la teoría general de la Administración(2008),

⁵ Luis Castañeda "Naciste para ser Líder", 2007.

- **Líder autocrático**

Son aquellas personas que se basan únicamente en la autoridad jerárquica que le da la organización. Regularmente estas personas se sienten incapaces de influir o de ser obedecidas por las demás personas, por lo que optan por recurrir constantemente a la autoridad que su puesto les brinda.

- **Líder Participativo**

Este tipo de líder se caracteriza por emplear la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos. Escucha y analiza las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones cuando es posible y práctico.

- **Líder liberal:**

Este tipo de líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, los subalternos asumen la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, se tiene un mínimo de reglas, se requiere personal altamente calificado, debido a la libertad que les permite y a la responsabilidad que delega sobre ellos.

- **Liderazgo democrático.**

El líder democrático se caracteriza por ser un líder que tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones. Alienta la participación en la decisión de métodos y metas de trabajo. A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten el control de su propio destino y están motivados a trabajar por alcanzar sus objetivos, más que por una recompensa económica.

Este estilo de liderazgo se adopta cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

- **Liderazgo Laissez-faire**

Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Este tipo de liderazgo puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo laissez-faire es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control.

- **Líder Carismático**

Este estilo de liderazgo inspira mucho entusiasmo al conducir a los demás, les conduce a la realización de actividades que según su criterio dará buenos resultados y les motiva a alcanzar las metas trazadas. Los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

- **Liderazgo burocrático**

Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad.

- **Liderazgo natural**

Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo

porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo.

En el INED se puede evidenciar que la directora carece de confianza hacia sus compañeros. Por lo general, es notorio que se motiva al personal mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas, la directora del establecimiento practica una comunicación descendente, es decir una comunicación de mando, misma que influye en la mala comunicación entre el personal, frecuentemente ordena y espera obediencia de parte de sus subordinados debido al tipo de liderazgo ejercido, la directora es dogmática y positiva a la hora de plantear sus objetivos, de tal manera que logra desarrollar lo que ha contemplado. En el estudio realizado se logró evidenciar que la directora ejerce un tipo de liderazgo autocrático y a la vez un liderazgo burocrático, mismos que generan descontentos entre docentes debido a la poca participación que se les otorga.

- **Estilos de Liderazgo a Promover en las Instituciones educativas:**

El papel que juega el líder en los establecimientos educativos es muy importante debido a que depende del liderazgo que ejerza el poder crear un clima agradable y que beneficie para poder obtener los resultados deseados en la búsqueda de alcanzar los objetivos planteado.

Es preciso entonces poseer un liderazgo natural en las administraciones educativas, ya que esto contribuiría de manera favorable en todas las acciones a desarrollar, aunque cabe mencionar que este estilo de liderazgo no está reconocido debido a que ésta es una característica innata que posee el líder. El líder natural es aquel que en su personalidad posee la habilidad de poder dirigir de manera apropiada al resto del equipo con la intención de obtener objetivos favorables, sin importaren la remuneración o la recompensa, ya que este tipo de

líder se siente satisfecho al ver culminados los planes y obtener los resultados deseados.

Otro estilo de liderazgo que debiera promoverse en los establecimientos educativos es el liderazgo democrático, en el cual se vea al líder como una persona que contempla el apoyo de sus subordinados y que considera necesario el apoyo y el aporte de sus demás compañeros, que manifieste estar seguro que los demás entenderán que la responsabilidad final de tomar una decisión es propiamente de él, pero lo pueden ayudar dándole sus ideas y decidiendo lo que piensan. Les deja ayudar en la implantación de la decisión, una vez que ésta haya sido tomada, este líder permite y promueve la integración de los miembros del equipo en la toma de decisiones, los involucra en el proceso y los hace ser parte de la planificación y la obtención de los resultados.

Por ultimo y no de menor importancia, otro liderazgo a promover es el liderazgo participativo, ya que este permite el apoyo y como su nombre lo indica, la participación de todos los miembros del equipo de trabajo, escuchándolos y aceptando sus sugerencias cuando fuesen necesarias.

En conclusión, si estos estilos de liderazgo se ejercieran en las administraciones (direcciones) de los establecimientos educativos, se promoviera y se cultivara en gran manera el trabajo en equipo ya que éste es la base fundamental para el desarrollo organizacional de los mismos.

C. Las Relaciones Humanas.

El ser humano es un ser social, o sea, no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo. Para lograr que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario. La finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás

personas. En otras palabras, se trata de destruir todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los hombres.

Algunos creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, es aquel en que no hay discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. El que esté bien puede ser un "clima artificial" de hipocresía y falsedad.

Por el contrario, las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

En síntesis las relaciones humanas son la forma como tratamos a los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros.

3.2 El desarrollo Organizacional

3.2.1 Características:

Es un proceso planeado de modificaciones culturales y estructurales para que la organización quede habilitada para diagnosticar e implementar modificaciones.

Abarca el sistema total de una organización y la modificación planeada para aumentar la eficiencia y la eficacia de la organización

El desarrollo organizacional exige la participación activa abierta y no manipulada de todos los elementos que desarrollaran el proceso y un profundo respeto a la persona humana.

El desarrollo Organizacional se basan en valores humanísticos, los cuales son certezas positivas acerca del potencial y deseo de crecimiento de los empleados. Siendo el mejor ambiente para ese crecimiento aquel en que se subraya la colaboración, la comunicación abierta, la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva. Todos estos factores ofrecen

una base de valores a los esfuerzos de desarrollo organizacional y permiten asegurar que la nueva organización sea sensible a las necesidades humanas.

3.2.3 Metas del desarrollo Organizacional:

- Desarrollar estrategias paralelas a las intervenciones más amplias para mejorar el proceso entre individuos, grupos, organizaciones y ambiente.
- Incrementar la eficacia organizacional y del bienestar de la organización.
- Promoción del trabajo en equipo en búsqueda del desarrollo.
- Alcanzar las metas trazadas en la institución

3.3 El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional.

Trabajar en equipo es de suma importancia para todo grupo, organización e institución ya que éste permite el poder trabajar en un ambiente agradable y de manera equitativa, ya que el trabajar en equipo es fundamenta debido a que se valoran las capacidades y habilidades de los integrantes de cada grupo para luego poder ubicarlos en el área que es su fortaleza y con ello obtener los resultados deseados. Un ejemplo de ello en los establecimientos educativo se puede observar, al momento de la distribución de comisiones, estas se integran según los resultados de la evaluación que previamente ha realizado el director y estas se integran según las habilidades que los docentes reflejan como sus fortalezas, de este modo, se trabaja de manera adecuada.

El trabajar en equipo es provechoso para las instituciones ya que esta modalidad de trabajo, reduce recursos económicos, como materiales, debido a que cada integrante aporta su creatividad y potencial humano para poder llevar a cabo las diferentes actividades que se le fueron delegadas.

Por tal razón es importante el trabajo en equipo para el desarrollo organizacional, ya que este permite el poder trabajar bajo un mismo fin y poder alcanzar las metas trazadas, por consiguiente es importante un buen liderazgo en las organizaciones, para promover y practicar el trabajo en equipo y alcanzar el desarrollo de la organización.

Capítulo IV

Análisis y Discusión

Unos de los factores que impiden el trabajo en equipo son las individualidades fuertes que se reflejan en las personas que prefieren destacarse dentro del grupo y tratan de atraer la atención con sus conocimientos o hacen sentir su autoridad o superioridad.

En el trabajo en equipo de los establecimientos educativos es muy importante la función que realizan los líderes es decir los administradores educativos y los docentes. Ellos trabajan para que exista concordancia sobre los objetivos y que estos sean claros, para que todos se sientan comprometidos e implicados en la ejecución y realización de diversas tareas y a la vez beneficiar al resto de la comunidad educativa.

En lo referente al estudio y análisis de información obtenida de la temática: “El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las instituciones educativas” (estudio realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez); se desarrolló una cédula de entrevista dirigida a Docentes y Directora por medio de la cual se logró obtener información importante relacionada al tema.

La entrevista realizada parte con una interrogante clave, para poder indagar acerca de la problemática planteada ¿cómo califican los docentes el compañerismo dentro del establecimiento? A lo que el 66% manifestó tener una relación regular, un 28% respondió que hay una buena relación y el otro 6% manifestó que no se evidencia el compañerismo dentro del equipo de trabajo.

El 97% del personal exteriorizó que se consideran buenos compañeros de trabajo porque comparten con los demás, desarrollan lo que se les solicita y se organizan a la hora de realizar actividades; el 3% de los docentes inhibió su respuesta.

Con relación a la importancia que los docentes le adjudican a la relación con sus compañeros el 81% manifestó que es importante el tener una buena relación entre sus compañeros, un 12% manifestó que es muy importante el tener muy buenas

relaciones con sus compañeros para poder trabajar de la mejor manera y obtener mejores resultados de lo planificado, el 7% manifestó que le es un poco importante el relacionarse con sus demás compañeros por las funciones docentes que cada uno desarrolla pues no imparten las mismas áreas de estudio y cuentan con horarios diferentes durante la jornada de estudio.

Con relación a la forma de trabajar según la conveniencia de los docentes el 89% manifestó que se les hace más favorable el poder trabajar en equipo para poder minimizar el trabajo y de este modo aprovechar el factor tiempo y recursos debido a las diferentes capacidades de sus compañeros y obtener buenos resultados teniendo la satisfacción de trabajar en equipo y presentar actividades bien organizadas. Y el otro 11% prefiere trabajar de manera individual para poder presentar reportes del trabajo realizado según su asignación evitando inconvenientes y discordias con el resto del grupo por realizar alguna función de la manera indebida.

Es importante la motivación entre compañeros para poder desarrollar de la mejor manera las funciones que son delegadas es por ello que los docentes manifestaron en un 96% que se sienten motivados por sus compañeros para poder desarrollar las diferentes funciones y un 4% no consideran sentirse motivados por el resto de sus compañeros de trabajo, aunado a ello el equipo de trabajo manifestó que en muy pocas ocasiones se sienten motivados por la directora, ya que en muy pocas ocasiones ellos han recibido algún elogio por parte de ella.

En lo que respecta al trabajo en equipo uno de los factores predominantes es la ayuda y apoyo mutuo por tal razón; el 73% de los docentes manifestaron que han recibido apoyo de parte de sus demás compañeros, un 17% manifestó que en ocasiones han recibido rechazo y no siempre obtienen la ayuda que solicitan y un 10% inhibió su respuesta.

En lo que respecta a la descripción de la administración, en este caso a la Dirección del instituto se plantearon diferentes interrogante claves, entre ellas , si su directora la consideraban una líder de calidad, a lo que la mayoría manifestó

que su directora no posee las estrategias para poder liderar al grupo de docentes ya que carece de buenas relaciones interpersonales mismas que limitan al equipo a poder compartir críticas para la organización de diversas actividades, tanto académicas como extracurriculares.

El 68% de los docentes argumentan que la directora aplica un liderazgo autocrático en el cual no permite la organización de diversas actividades desarrolladas por docentes sin ser previamente delegados por la misma, de igual manera se pudo evidenciar que no posee buenas relaciones humanas para poder dirigirse a su personal docente, factor que incide en la ausencia del trabajo en equipo.

La directora del establecimiento toma sus decisiones sin consultarlas con el resto del equipo y que los reúne constantemente para poder compartir sus ideas, mas no para aceptar opiniones de los demás, impidiendo el que haya una buen trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

1. El trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales, sino que implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. Es importante señalar que todo ser humano, en algún momento de su desarrollo profesional se verá enfrentado a ésta modalidad de trabajo, para la cual debe estar preparado y capacitado.
2. El trabajo en equipo es de suma importancia en toda institución ya que este permite poder desarrollar y organizar actividades en el menor tiempo posible, minimizando recursos, aportando beneficios para la misma.
3. Para que un equipo de trabajo se desarrolle de la mejor manera es indispensable contar con un líder democrático, un director que reúna las características de un administrador eficiente y busque siempre que la institución educativa alcance las metas trazadas

RECOMENDACIONES

1. Motivar al personal del Instituto Nacional de Educación Diversificada del municipio de Mazatenango, Suchitepéquez por parte de dirección, para poder elevar la autoestima de los docentes y personal operativo, ya que esto es fundamental para poder cultivar la práctica de trabajo en equipo.
2. Tanto el personal docente como administrativo deben practicar adecuadamente la comunicación y así poder cultivar las buenas relaciones interpersonales, contribuyendo a la práctica del trabajo en equipo.
3. Realizar capacitaciones tanto a docentes como a la directora en temas precisos de relaciones interpersonales y así poder cultivar una relación amena entre los compañeros y así promover la práctica del trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA

Bonilla Gutiérrez, C. 1988. La comunicación: Función básica de las Relaciones Públicas. México DF. Edit. Iberoamericana. 170 P.

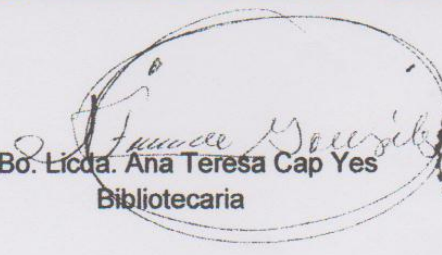
Cifuentes Longo, M. Y. 2007. El administrador educativo y su incidencia en el trabajo docente del Colegio Encarnación Rosal, Tesis de Licenciatura en Educación con especialidad en Administración Educativa. Guatemala Gt. Universidad Mariano Gálvez Facultad de Humanidades. P. 20-27

Culcay Pillacela, M. A. 2012. "El tipo de liderazgo del Administrador Educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca provincia del Azuay". Tesis de Ciencias de la Educación. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato. 114 P.

Robbins, S. ; Coulter, M. 2010 "Administración". 10 ed. Mexico DF. Edit. Pearson Educación. 584 p.

Sandoval Castillo, J. F. 1996. "El manejo de los errores del personal como herramienta de aprendizaje y motivación dentro de la Administración de recursos humanos". Tesis de Administración de Empresas. Guatemala, Gt. Universidad Francisco Marroquín Facultad de Ciencias Económicas. 98 P.

Soria, V. M. 2004. Relaciones Humanas. 2 ed. México DF. Edit. Limusa. 492 p.


Vo.Bo. Licda. Ana Teresa Cap Yes
Bibliotecaria





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
PEDAGOGÍA SECCIÓN PLAN FIN DE SEMANA

Entrevista para Personal Docente

La presente cédula tiene como finalidad obtener información relacionada a la temática **“Trabajo en Equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las instituciones educativas”** a realizarse en el Instituto nacional de Educación Diversificada del Municipio de Mazatenango, Suchitepéquez. Se solicita responder con veracidad.

I PARTE INFORMATIVA

Grado Académico (Profesión/Estudios Universitarios): _____

GÉNERO: M _____ F _____ Edad: _____ Experiencia como Docente de Nivel Medio: _____

I. Descripción del Equipo de trabajo

1. ¿Cómo calificaría el nivel de compañerismo existente dentro del Establecimiento?

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

2. ¿Se considera usted un buen compañero de trabajo? Justifique su respuesta

3. ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?

Muy importante	importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante

4. ¿Qué forma de trabajo prevalece en la institución? Explique

5. ¿Cómo es la ayuda que recibe de sus compañeros de trabajo?

6. ¿Cómo es la ayuda que recibe de parte de su Directora?

7. ¿La directora del establecimiento, lo motiva a hacer mejor su trabajo?

II. Descripción en relación a la Administración Educativa

8. ¿Qué tipo de líder es su directora?

9. ¿su directora se reúne con usted frecuentemente?

Explique:

10. ¿La directora lo motiva a desarrollar con entusiasmo su trabajo?

Explique:



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SUR OCCIDENTE
PEDAGOGÍA SECCIÓN PLAN FIN DE SEMANA

Entrevista para Directora

La presente cédula tiene como finalidad obtener información relacionada a la temática **“Trabajo en Equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las instituciones educativas”** a realizarse en el Instituto nacional de Educación Diversificada del Municipio de Mazatenango, Suchitepéquez. Se solicita responder con veracidad.

I PARTE INFORMATIVA

Grado Académico (Profesión/Estudios Universitarios): _____

GÉNERO: M _____ F _____ Edad: _____ Experiencia como Administrador educativo: _____

I. Descripción del Equipo de trabajo

1. ¿Cómo calificaría el nivel de compañerismo existente dentro del Establecimiento?

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

2. ¿Cómo se considera usted como compañera de trabajo?

3. ¿Cómo considera la relación con sus compañeros de trabajo?

Muy importante	importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante

4. ¿Qué forma de trabajo prevalece en la institución, trabajo en equipo o trabajo individual? explique

5. ¿Cómo es la ayuda que recibe de sus maestros en la realización de diversas actividades? explique

6. Cuando los maestros le solicitan de su orientación ¿Cómo se las ha brindado?

7. Los compañeros de trabajo ¿la motivan a hacer mejor su trabajo?

II. Autoevaluación

8. ¿Qué tipo de líder se considera?

9. ¿Se reúne frecuentemente con el personal?

Explique:

10. ¿Motiva a su personal a desarrollar bien su trabajo?

Explique:

Mazatenango, 26 de octubre de 2013
Dic. T.G.C.P. No. 013. 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 **ASESORA PRINCIPAL** del trabajo de tesina titulado: **"EL TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS" (ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ)**; elaborado por la estudiante: la PEM/TAE Talina Mayarie Calderón Alberto, carné 200841432. 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 ENSEÑAD A TODOS"

Licda. Sandra Maribel Aguilar Satey
ASESORA PRINCIPAL

Mazatenango, 26 de octubre de 2013
Dic. T.G.C.P. No. 014. 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. 014-13 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 REVISOR del trabajo de tesina titulado: **"EL TRABAJO EN EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS"** (ESTUDIO REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ); elaborado por la estudiante: la PEM/TAE Talina Mayarie Calderón Alberto, carné 200841432, 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 ENSEÑAR A TODOS"

Licda. Dorian Rebeca Peña Signor
REVISOR

Mazatenango, 29 de octubre de 2013
Providencia T.S.I. No. 007. 13



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

ASUNTO: ENVIO DE INFORME FINAL DE LA Tesina titulada: **"El trabajo en equipo como base fundamental para el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas"** (Estudio realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada del Municipio de Mazatenango, Suchitepéquez); elaborado por la estudiante: la **PEM/TAE Talina Mayarie Calderón Alberto**, carné **200841432**, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa del Plan Fin de Semana del CUNSURO.

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 Plana 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 IMPRÍMASE de la misma.

Atentamente:

"ID Y ENSEÑAD 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-42-2013

DIRECCION DEL CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUROCCIDENTE,
Mazatenango, Suchitepéquez, el cuatro de noviembre de dos mil trece.-----

Encontrándose agregados al expediente los dictámenes del asesor y revisor, SE
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESINA TITULADA: "EL TRABAJO EN
EQUIPO COMO BASE FUNDAMENTAL PARA EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS" (ESTUDIO
REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN
DIVERSIFICADA DEL MUNICIPIO DE MAZATENANGO, SUCHITEPÉQUEZ),
de la estudiante: **Talina Mayarie Calderón Alberto**, carné **200841432** 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

