



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION**



**COMPETENCIAS SOCIOPERSONALES DE LOS DOCENTES  
EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CEI MARIA LISA  
SANDOVAL DE VIVAS**

Autor: Lcda. Iris Cristel Porras Castro

C.I. 19353087

Tutor: Dra. Dilia Álvarez

Abril de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION**



**COMPETENCIAS SOCIO PERSONALES DE LOS  
DOCENTES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CEI  
MARIA LISA SANDOVAL DE VIVAS**

Autor: Lcda. Iris Cristel Porras Castro

Tutor: Dra. Dilia Álvarez

Trabajo de grado presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, para optar al Título de Magister Gerencia Avanzada en Educación.

Abril del 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado **COMPETENCIAS SOCIO PERSONALES DE LOS DOCENTES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CEI MARIA LISA SANDOVAL DE VIVAS**, presentado por la Licenciada Iris Cristel Porras Castro, portadora de la Cédula de Identidad V – 19.353.087, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: **APROBADO**.

Nombres	Apellidos,	C.I.	Firma del Jurado
---------	------------	------	------------------

---



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION



### Autorización del Tutor

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de La Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Dilia Álvarez, titular de la cédula de identidad N° 3.362.832, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado “**Competencias Socio Personales De Los Docentes En El Clima Organizacional Del CEI María Lisa Sandoval De Vivas**” presentado por la ciudadana Iris Cristel Porras Castro, titular de la cédula de identidad N° 19.353.087, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a la fecha de su presentación.

---

Firma

C.I: 3.362.832



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION



**Aval del Tutor**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de La Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Dilia Álvarez, titular de la cédula de identidad N° 3.362.832, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado “**Competencias Socio Personales De Los Docentes En El Clima Organizacional Del CEI María Lisa Sandoval De Vivas**” presentado por la ciudadana Iris Cristel Porras Castro, titular de la cédula de identidad N° 19.353.087, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a la fecha de su presentación.

---

Firma

C.I: 3.362.832



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION**



**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** Iris Cristel Porras Castro **Cédula de identidad:** 19.353.087

**Tutor:** Dra. Dilia Álvarez **Cédula de identidad:** 3.362.832

**Correo electrónico del participante:** cristel.porras@gmail.com

**Título tentativo del Trabajo:** "Competencias Socio Personales De Los Docentes En El Clima Organizacional Del CEI María Lisa Sandoval De Vivas"

**Línea de investigación:** Procesos Gerenciales en Educación

Sesión	Fecha	Hora	Asunto Tratado	Observación
1	01/02/2014	9:00 am	Selección del título	
2	29/03/2014	9:00 am	Revisión del planteamiento y los objetivos	
3	26/04/2014	9:00 am	Revisión de capítulo I	
4	28/06/2014	9:00 am	Revisión del capítulo II	
5	12/07/2014	9:00 am	Revisión del capítulo III	
6	03/10/2014	9:00 am	Revisión de cuadro de operacionalización de variables e instrumento	
7	13/12/2014	9:00 am	Revisión de análisis de los resultados y conclusiones	
8	28/01/2015	9:00 am	Revisión general	

**Título definitivo:** "COMPETENCIAS SOCIO PERSONALES DE LOS DOCENTES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CEI MARÍA LISA SANDOVAL DE VIVAS"

**Comentarios finales acerca de la investigación:** \_\_\_\_\_

**Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado.**

\_\_\_\_\_  
**Tutora**  
**C.I. 3.362.832**

\_\_\_\_\_  
**Participante**  
**C.I. 19.353.087**

## **Agradecimiento**

A Dios y La Virgen, por ser siempre fuente inagotable de mi fe y guiar mi camino a seguir, dándome siempre esas señales divinas, cargándome de energía para no desfallecer.

A mis padres, por siempre estar ahí para mí en todos los momentos, en especial en los que más necesite, sin importar la distancia, siempre fueron mi apoyo incondicional.

A mis hermanos, quienes llevan a flote mi lado más cuerdo y más loco, complementándome de la mejor manera, ampliando el compás de mi visión, e inyectarme la energía que cada uno posee.

A mis tíos y primas con sus respectivas familias, quienes me abrieron las puertas de sus hogares brindándome hospitalidad, cariño y apoyo, haciéndome sentir como en casa.

A mi mami Carmen, por con su ternura y amor hacerme feliz con ese cariño de abuela inigualable.

A mi familia entera, que sin necesidad de tenerlos cerca, se las ingeniaron para decir presente en este camino a la meta, en especial a mis tías docentes quienes son fuente de inspiración por amar tanto su labor.

A mi tutora, la profe Dilia Álvarez, quien desde el 1er día de clases en esta maestría retumbo en mi mente con su forma de ser, llevándome a ver qué cosas necesito realmente en mi vida y las que no dejarla ir, así convirtiéndose en mi tutora y coach especial.

A mi equipo de alto rendimiento: Lino, Vero y Jess, quienes me acogieron en su grupo de estudio y abrieron las puertas de sus vidas, gracias por inspirar la confianza que me inspiran.

A mis compañeros de postgrado, con los cuales curse toda la maestría en sus buenos y malos momentos, Uds. se convirtieron en la razón por la cual volver cada sábado con el mayor de los miedos por nuestra integridad física, porque si somos un equipo transcomplejo.

A quienes en su momento fueron mi equipo de trabajo, por colaborar en esta investigación, siendo mi objeto de estudio.

A todas las personas que de una u otra forma pusieron su granito de arena para llegar a este día en el cual me encuentro escribiendo estas líneas, con su simple sonrisa, sus “que tengas un buen día”, el “tu puedes con esto y más”, “puedes perder todo menos tu educación”, los que fueron fuente de inspiración para nunca conformarme con lo que tengo, sino siempre querer más, buscando saciar el hambre por querer comerme el mundo.

A todos ustedes muchas gracias.

**Cristel Porras Castro**

## **Dedicatoria**

Esta, como todas mis metas, está dedicada principalmente a Dios y La Virgen por ser mi sustento y darme todo lo que necesito para alcanzarlas.

A mi Familia, quienes son la muestra más perfecta y hermosa del amor de Dios en la tierra, quienes siempre han sido mi motor, mi impulso, mi fuerza, mi juicio, mi cordura, mi desatino, quienes comparten conmigo cada una de mis tristezas y alegrías, quienes ríen y lloran conmigo, los que siempre están para decirme te caíste? Vamos levántate que esto no es más fuerte que tu, los que me consideran la persona más sensible por lo llorona y la más fuerte por mi determinación, ustedes son mi tesoro máspreciado.

A mis seres celestiales, todas mis familiares que están en cielo velando cada uno de mis pasos, sentados tomándose una taza de café con pan.

A todas las personas que me acompañaron en este camino, siendo mi apoyo incondicional y ven en mí un ejemplo a seguir por una u otra razón.

Esto es para ustedes y por ustedes.

**Cristel Porras Castro**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**

**COMPETENCIAS SOCIOPERSONALES DE LOS DOCENTES EN EL  
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CEI MARIA LISA SANDOVAL DE VIVAS**

**Autor:** Lcda. Iris Cristel Porras Castro

**Tutor:** Dra. Dilia Álvarez

**Año:** 2015

**Resumen**

En la presente investigación se plantea como objetivo general Determinar las competencias socios personales, de los docentes en el clima organizacional del Centro de estimulación integral, (CEI) María Lisa Sandoval De vivas. Sustentándose en la teoría de las inteligencias múltiples de Garden, la misma se adapta a la metodología cuantitativa, de tipo descriptiva, con un diseño de campo, dado a que la información fue tomada en la institución, mediante la aplicación de un cuestionario de 24 preguntas, con respuestas cerradas tipo escala Likert, sujeta a 3 alternativas de respuestas: siempre, algunas veces y nunca; el mismo fue validado por expertos. La población está conformada por los 6 docentes y la directora del CEI María Lisa Sandoval de Vivas y la muestra es de tipo censal, dado a que se trabajó con la totalidad de la población por lo pequeña que es. Para calcular la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach. El análisis de la información es porcentual, se presentó en gráficos de barras, y condujo a la conclusión de que los Docentes poseen habilidades, destrezas, valores, y comportamientos que no conocen pero que utilizan a diario para la convivencia, conformando la cultura de las organizaciones. Las competencias sociopersonales son competencias básicas para el desempeño laboral, y reconocidas y bien orientadas pueden contribuir a la construcción de climas organizacionales positivos y mejorar la calidad de la educación.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Competencias Sociopersonales, Gerentes.

**Área Prioritaria de la UC:** Educación.

**Áreas Prioritarias de la FACE:** Gerencia Educativa.

**Líneas de Investigación:** Procesos Gerenciales en Educación.

**Temática:** Organización de Instituciones Educativas.

**Subtemática:** Clima Organizacional y Perfil del Docente por Competencias



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIA DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN  
EDUCACION



SOCIOPERSONAL SKILLS OF TEACHERS IN THE ORGANIZATIONAL  
CLIMATE OF CEI LISA MARIA SANDOVAL DE VIVAS

**Author:** Iris Cristel Porras Castro

**Tuthor:** Dr. Dilia Álvarez

**Year:** 2015

**Abstract**

The purpose of this quantitative-descriptive research is determiningsociopersonal skills of teachers in the organizational climate of CEI Lisa Maria Sandoval de Vivas based on Garden's Multiple Intelligences Theory, Communication Theory and the Three Needs Theory. In this field research, the data was collected by an expertise-valid 24 item questionnaire with 3 options of Likert-scale close answers: always, sometimes, and never. The school principal and their 6 teachers were the population and the sample of the research due to the entire population was so small. In order to state reliability it was applied the Alpha de Cronbach coefficient. Data analysis was made by percentages in bar graphics and showed that teachers have skills, values and behaviors that even unknown they still use them every day to coexist among peers, thus, it is established the organization culture. Sociopersonal skills are essential in the job performance which could contribute to the construction of positive organizational climates and improve education quality if they are known and well oriented.

**Key words:** organizational climate, sociopersonal skills, managers.

**University Priority Field :** Education

**Faculty Priority Field:**Educational Management

**Lines of research:** Management Process in Education

**Topic:** Organization of Educational Institutions

**Sub-topic:** Organizational Climate, and Skill-based teacher profile

## Índice General

	pp.
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Capítulo I El Problema	
Planteamiento del Problema	4
Objetivos	
Objetivo General	9
Objetivo Específicos	9
Justificación De La Investigación	10
Capítulo II Marco Teórico	
Antecedentes De La Investigación	12
Bases Conceptuales	22
Teorías Que Sustentan La Investigación	40
Bases Legales	46
Cuadro de Operacionalización de Variables	51
Capítulo III Marco Metodológico	
Tipo De Investigación	52
Diseño De Investigación	52
Población	53
Muestra	53
Instrumento Para La Recolección De Datos	54
Técnica Para La Recolección De La Datos	54
Validación Del Instrumento	54
Confiabilidad Del Instrumento	55
Capítulo IV Análisis e Interpretación de Resultados	
Análisis e Interpretación de Resultados	56
Conclusiones	89
Recomendaciones	95
Referencias Bibliográficas	96
Anexos	105

## Índice de Tablas

	pp.
Tabla N° 1. Conciencia Moral.	56
Tabla N° 2. Autonomía Personal.	60
Tabla N° 3. Inteligencia Interpersonal.	63
Tabla N° 4. Habilidades de Vida.	66
Tabla N° 5. Estructura.	69
Tabla N° 6. Empoderamiento.	71

Tabla N° 7. Recompensa.	74
Tabla N° 8. Desafío.	77
Tabla N° 9. Relaciones.	79
Tabla N° 10. Cooperación.	81
Tabla N° 11. Estándares.	83
Tabla N° 12. Conflicto.	85
Tabla N° 13. Identidad.	87

### Índice de Gráficos

	pp.
Gráfico N° 1. Conciencia Moral	57
Gráfico N° 2. Autonomía Personal	60
Gráfico N° 3. Inteligencia Interpersonal	63
Gráfico N° 4. Habilidades de Vida	66
Gráfico N° 5. Estructura	69

Gráfico N°6. Empoderamiento	71
Gráfico N° 7. Recompensa	74
Gráfico N° 8. Desafío	77
Gráfico N° 9. Relaciones	79
Gráfico N° 10. Cooperación	81
Gráfico N° 11. Estándares	83
Gráfico N° 12. Conflicto	85
Gráfico N° 13. Identidad	87

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad busca organizaciones de calidad y las instituciones educativas no escapan de ello; los padres buscan excelencia educativa para sus hijos, y un factor determinante de la eficiencia de la institución son sus recursos humanos y las competencias socio personales de los docentes son elementos fundamentales para la conservación de un clima organizacional positivo.

En ese sentido, las competencias sociopersonales responden a la adquisición de saberes, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, competencias y valores) para el desempeño de la gestión educativa. Constituyendo una condición importante para el mejoramiento de la calidad de la educación, la participación activa, comprometida y creativa del personal docente.

Dado a la importancia del rol que desempeña el docente conlleva a la revisión e investigaciones acerca de las actitudes, su reestructuración, así como las competencias específicas de todo orden: cognitivas, pedagógicas, técnico instruccionales, sociopersonales, socioemocionales, junto a la institucionalización de nuevas estructuras que implican cambios en las condiciones del contexto externo social, como el contexto interno de las instituciones escolares: su infraestructura, recursos, clima organizacional y la condiciones previas de los currículos.

A pesar de los múltiples factores multidimensionales que tienen incidencia en la calidad de la educación en la presente investigación nos vamos a centrar en las competencias sociopersonales que poseen los docentes y su influencia en la construcción de climas organizacionales positivos. El clima organizacional ha sido y seguirá siendo factor de estudio en las organizaciones, dado que se busca el cómo optimizar el mismo,

impulsando así un mejor rendimiento laboral. Como bien han determinado diversos autores, el clima organizacional es el ambiente que se establece en la institución y comprende las emociones y los comportamientos de quienes conforman la institución.

Desde este punto de vista, el ser humano por naturaleza es un ser competitivo, el relacionarse en la sociedad entra en las principales necesidades que el mismo tiene. Normalmente, esto suele realizarse con pares que se asemejan entre ellos, se busca afinidad por diversos gustos e intereses para establecer grupos de amistades, pero al momento de trabajar, el humano ya no tiene que seleccionar o elegir con quien trabajar sino al estar ya dentro de una institución debe mantener una relación con todos.

De allí surge la importancia de las competencias sociopersonales en el clima organizacional, a pesar de que el termino competencias sociopersonales es nuevo por su poca definición se ve mayormente identificada con la definición de las inteligencias múltiples en lo intrapersonal e interpersonal de Gardner (20011)dando paso con ello al objeto de estudio de la presente investigación, la cual tiene como propósito general determinar qué competencias poseen los docentes y cómo influyen en el clima organizacional de la institución.

De esta manera, el presente trabajo está estructurado de la siguiente forma:

El capítulo I, contiene el planteamiento del problema, el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se encuentra los fundamentos teóricos, el mismo contiene los antecedentes de la investigación o investigaciones previas, las bases conceptuales, las teorías en las cuales se sustenta la investigación,

las bases legales por las que se rige el estudio y el cuadro de operacionalización de variables.

En el capítulo III, se presenta el marco metodológico, en él se definen el tipo y diseño de la investigación, la población, la muestra, la técnica y el instrumento de recolección de la información, la validación y la confiabilidad del mismo.

El capítulo IV contiene el análisis e interpretación de la información, la cual es presentada a través de gráficos, las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### Planteamiento del Problema

Un factor constante en el ser humano son las necesidades, las cuales se manifiestan, desde el aspecto fisiológico hasta al afectivo, siendo las afectivas donde se mostrará la naturaleza del ser humano para comunicarse e interactuar con su entorno, la cual a medida que va creciendo, se va convirtiendo en un medio de aprendizaje y crecimiento personal. Dado que los humanos en diversos momentos aprenden por imitación, buscan interrelacionarse con personas semejantes o con aquellas de quienes se desea aprender algo, llegando a descubrir y crear en la personalidad de cada quien.

En relación a ese tema, gran cantidad de autores se han manifestado en cuanto a cuáles serían las necesidades del ser humano; el más conocido ha sido Maslow (2005), en sus republicaciones por ser el precursor de la jerarquización de necesidades, en donde muestra en primer lugar las necesidades fisiológicas: comida, bebida, vestimenta y vivienda, en segundo lugar, las necesidades de seguridad y protección, en tercer lugar las necesidades de afiliación: afecto, amor, pertenencia y amistad, en cuarto lugar las de reconocimiento, autoestima: auto valía, éxito y prestigio. Y en quinto lugar la necesidad de autorrealización: de lo que el ser humano es capaz de ser, auto cumplimiento.

Específicamente, cuando se habla de la autorrealización en el desarrollo de la persona, se busca la conquista de logros personales, dándole cabida a las competencias sociopersonales, las cuales permiten identificar diversas actitudes y aptitudes del propio ser humano formando parte del cuarto nivel de la pirámide como lo es el reconocimiento.

El tema de las necesidades es importante para entender las necesidades de autorrealización en el ámbito escolar, especialmente en el ámbito docente donde se ha estudiado a lo largo de los tiempos, así como los patrones de conducta, las actitudes y aptitudes, las relaciones interpersonales, ejercen una gran influencia en el clima de las organizaciones, que es la esencia de la convivencia.

En ese orden de ideas, el término clima organizacional ha sido usado de modo general para describir la sensación o la atmósfera de las organizaciones. En los últimos años, al término clima organizacional se le ha dado un significado mucho más preciso, gracias a los aportes de algunas investigaciones, Owens (citado por Dorta, 2013), determina que “la valoración del clima organizacional es pertinente con la evaluación de la actuación, ventajas y limitaciones que pudiera tener la organización y puede sugerir pasos correctivos” (p. 383).

Así mismo, para Nash (citado por Dorta, ob. cit.), es mucho más que un estilo administrativo; es el resultado de interacciones entre la estructura organizativa, las políticas, las prácticas administrativas, el carácter del personal y las relaciones humanas informales.

En medio de todas estas corrientes ideológicas, no se puede dejar de lado a Chiavenato (2009), quien se refiere al clima organizacional, como al ambiente existente entre los miembros de la organización, estando estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. Teniendo presente esto, toda institución busca el complemento y la fusión necesaria para satisfacer las necesidades de cada uno de sus integrantes,

determinando cuáles son sus fortalezas, virtudes y debilidades, para lograr conformar no sólo equipos de trabajo sino equipos de alto desempeño, los cuales son definidos por Rico & De la Hera (2010), como “Fuentes de sinergia, diseñadas para aprovechar el talento reuniendo diversos puntos de vista, experiencias, criterios y capacidades, junto con la información necesaria para resolver cuestiones de negocios”(p. 34).

En ese sentido, dada la importancia del rol de los docentes y sus competencias sociopersonales en el clima organizacional, para el pleno desempeño de las organizaciones educativas, surge la inquietud por determinar las competencias sociopersonales que mayor se manifiestan en las organizaciones sociales como son las escuelas, considerando que la competencia se refiere a algunas características, conocimientos y habilidades necesarias para lograr ciertos resultados y exigencias en una situación específica según la Organización Internacional del Trabajo Chomsky, (citado por Sesento, 2008).

Desde ese punto de vista, los docentes al ser modelos sociales enmarcan grandes compromisos con sus comportamientos, desde años atrás todo el que enseña es sinónimo de buen comportamiento y rectitud, siendo con ello ejemplo de vida y ser social como lo relata Palomero (2009), al hablar de la formación de los docentes; él plantea la situación como un problema intangible, dado que todo el mundo sabe que la profesión docente está muy relacionada con ciertas cualidades personales que determinan su ejercicio y estas juegan un papel fundamental; el cómo sea una persona: autoritaria, o no, paternalista, poco paternalista, muy creativa, muy displicente con los alumnos, muy distante, muy próxima. Estas son cuestiones personales que afectan mucho el tipo de trabajo que se puede hacer

Además, el autor señala que ellas caminan de la mano buscando la perfección en las organizaciones, siempre varían en cada uno de los

empleados de las instituciones que dan vida a las mismas, en el día a día. Juntando cada uno de estos elementos, logran alcanzar climas organizacionales cómodos y agradables.

Ahora bien, las instituciones educativas siempre buscan funcionar en conjunto, sumando esfuerzos de cada uno de sus empleados para lograr sus objetivos y desempeñarse de gran manera; en el entorno educativo a diferencias de otros, se trabaja con gran potencial humano en donde se ve ligadas las relaciones interpersonales, las cuales son definidas por Mendoza (2011), como el aprender a interrelacionarse con las demás personas, respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defecto y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás

En este sentido, el entorno escolar del Centro de Educación Inicial (CEI)María Lisa Sandoval de Vivas, se encuentra localizado en la avenida la rotaria, sector la concordia, municipio San Cristóbal, estado Táchira. La misma cuenta con una planta física de 4 salones, 2 áreas de baño, una cocina, un comedor, el área de dirección y el área de esparcimiento en donde hay un patio y un parque para niños, aptos para su edad. En cuanto al recurso humano, la institución cuenta con 6 docentes en este momento; en el personal obrero, posee 2 personas, y en el ámbito administrativo tiene una secretaria, una directora y 2 madres colaboradoras.

A pesar de ser una institución pequeña, como toda organización donde interactúan más de dos personas, el convivir se hace complicado , pero aún más complicado por el ámbito laboral, el cual se ve más complejo dado que en él no se trabaja en equipo, no existe una visión ni una misión compartida, la institución se mueve en función de intereses individuales, en donde cada quien busca el beneficio individual, lo que producen mayor caos, puesto que en cada ser humano existen patrones de conducta contruidos

a lo largo de su vida, y a través de ellos dan a conocer su manera de ser y su personalidad. En determinados momentos los patrones o conductas se ven reforzados o modificados de acuerdo a la carga sentimental, las emociones manifestadas, que pueden ser tranquilizantes o detonantes de algunas características de la personalidad de cada uno, lo cual puede hacer de la convivencia en las organizaciones, algo complejo. El comportamiento de cada persona influye en el comportamiento de toda la organización, porque esta funciona como un sistema, de allí la importancia del estudio de las competencias sociopersonales. Sesento(2008), señala que las competencias sociopersonales pueden definirse como la comprensión individual y colectiva de las situaciones productivas, sometidas a la complejidad de los problemas que plantea su evaluación.

En lo que respecta al comportamiento del personal en la institución, una arista fundamental es el aspecto relacionado con la comunicación, la cual ha sido un factor severamente afectado en el convivir, no porque los docentes no se comuniquen, sino porque existen barreras y ruidos en ella. Las personas se hablan pero no se escuchan, se perciben discusiones en los grupos y enfrentamientos entre ellos, lo que compromete el convivir. La comunicación vertical formal se circunscribe a la entrega de circulares, no se acatan instrucciones como cuando se solicita de manera verbal algún proyecto con determinadas características, cada uno lo elabora de modo distinto.

Todo lo anterior repercute en la labor diaria, la atención a los estudiantes y la calidad de la enseñanza, provocando descontento en algunos casos a nivel de los padres y representantes y los mismos docentes que prefieren dejar sus cargos a verse involucrados en situaciones conflictivas. Esto afecta la rotación docente, lo que representa pérdida de recursos, de tiempo y de dinero para la institución. Esto genera la inquietud

para llevar adelante el estudio de las competencias sociopersonales presentes en los docentes, y cómo afectan el clima organizacional de la institución.

De lo anterior, surge la interrogante: ¿Cómo influyen las competencias sociopersonales de los docentes en el clima organizacional escolar del CEI María Luisa Sandoval?

### **Objetivo General**

Determinar las competencias socios personales de los docentes en el clima organizacional del Centro de Educación Inicial María Lisa Sandoval de Vivas.

### **Objetivos Específicos**

- Indagar las competencias socio personales que poseen los docentes en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas.
- Describirla percepción de los docentes acerca del clima organizacional de la institución.
- Explicar cómo las competencias socio personales pueden optimizar el clima organizacional en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas.

### **Justificación de la Investigación**

A pesar de vivir en un mundo cambiante, los humanos normalmente andan en transparencia; esto es que están acostumbrados a la rutina, al hacer las cosas de determinada forma, olvidando que hay un mundo exterior en constante cambio. En muchas ocasiones poseen competencias que ni ellos mismos reconocen, por lo que esta investigación busca identificar las competencias que posee el personal del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, logrando despertar en ellos conciencia de las mismas y como afectan a otras personas produciendo un cambio en la convivencia en la institución.

Las dificultades a nivel de comunicación entre el personal de CEI María Lisa Sandoval de Vivas, muestran la necesidad de ser atendidas; el ver qué es lo que les está afectando a cada uno de ellos para mejorar dicho aspecto, puesto que ello muestra un desgaste en todo nivel de la institución, el constante cambio de personal genera inconvenientes y un sobre cargo de trabajo en la institución, puesto que cuando los docentes se ausentan se son sobrecargados el resto de los docentes asistentes en la institución, dicha situación se podría tomar sin mayor efecto cuando se es por un par de días, pero pasa a ser preocupante al enfrentarse a la renuncia de los mismo, y este tiempo se prolonga a la búsqueda de nuevo docente.

El gasto que genera la adaptación de nuevo docente en la institución, es algo que genera caos ya que se consume dinero no presupuestado que se tiene previsto para otras situaciones o nuevos recursos materiales en la institución.

La información, producto de esta investigación puede ser utilizada en otras instituciones con la misma problemática, adicionalmente, con la identificación de competencias sociopersonales del clima organizacional en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas, se deja abierto el camino para próximas investigaciones.

La investigación es importante ya que puede ser utilizada por organizaciones formadoras de formadores para la toma de decisiones en relación a la inclusión en los currículos de asignaturas relacionada con los aspectos de dominio personal y social. Así como tomar decisiones en cuanto a los procesos de capacitación continua, perfeccionamiento de los docentes en servicio y en la profesionalización con calidad de la práctica o actividad docente. Lo cual exige un docente con formación en procesos cognitivos; en habilidades técnico pedagógicas y habilidades psicosocioemocionales.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación se refieren a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajo de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema de estudio, por lo que no debe confundirse con su historia Arias (2006).

La gerencia educativa en los últimos tiempos ha generado grandes búsquedas para optimizar los espacios educativos, dando espacios completos a los docentes y personal que laboran en los mismos, a manera de ofrecer una educación de calidad, indagando cómo diversos factores afectan las instituciones, en la investigación que nos ocupa referida a las competencias sociopersonales y al clima organizacional surgen varios trabajos previos pero ninguno coincide en su totalidad, los mismos presentan variantes en sus enfoques y primordialmente en los lugares a los cuales son aplicados.

En relación a las competencias sociopersonales son escasos los antecedentes encontrados dado a que es un constructo en nuestro país, sin embargo se encuentran en otros países como España, en ese sentido:

Son precursores, García, Sánchez y Rodríguez (2013), presentan una investigación titulada Las Competencias Sociopersonales en la Integración Socio Laboral de los Jóvenes que Cursan Programas de Cualificación Profesional Inicial, en el cual se pretende describir las percepciones del alumnado de Programas de Cualificación Profesional Inicial sobre las competencias sociopersonales más valoradas para acceder al mercado

laboral, comparándolas posteriormente con las opiniones al respecto de los orientadores que ejercen en estos centros. La investigación se ha llevado a cabo en ocho centros de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de una metodología cuantitativa y cualitativa, mediante la aplicación de cuestionarios y de entrevistas.

Los resultados indican que el alumnado manifiesta que cree poseer las cualidades sociopersonales necesarias para acceder a empleos correspondientes a su nivel de formación profesional, sin encontrar diferencias significativas importantes. Sin embargo, resulta relevante el contraste con la opinión de los orientadores, los cuáles consideran que a pesar de que estos programas han mejorado respecto a los anteriores Programas de garantía Social, es necesario seguir mejorando competencias como la adaptación social, el autocontrol, la organización y la planificación.

Este desajuste entre las opiniones de estudiantes y orientadores justifica la necesidad de mejorar la intervención de la orientación profesional en estos programas y de implicar a todo el equipo docente, en el diseño de itinerarios laborales inclusivos y ajustados al desarrollo de competencias sociopersonales que faciliten la inserción social y laboral de estos jóvenes en riesgo de exclusión social. Esto constituye un problema educativo y social que es preciso resolver.

Con las conclusiones generadas en este artículo científico deja ver la importancia de potenciar las competencias socio personales de los estudiantes en este caso contribuye directamente con la variable de competencias sociopersonales, en este caso de los docentes perteneciente al CEI María Lisa Sandoval de Vivas.

Adicionalmente, Rada (2006), en su trabajo de grado denominado Competencias Personales y Profesionales del Docente en Educación Media Superior, lleva su investigación dentro de la línea de evaluación curricular, y

buscó puntualizar las competencias personales y profesionales del docente en Educación Médica Superior, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo.

En esta perspectiva, el producto será una docencia comprometida con el modelo profesional en salud que la sociedad exige, utilizando parámetros que consideren revisar, desde la personalidad hasta funciones y tareas basado en el Informe de la UNESCO, en cuatro dimensiones genéricas en el que se hace operativa la concepción de calidad del docente: “Aprender a Conocer”, “Aprender a Hacer”, “Aprender a ser” y “aprender a convivir”, en el proceso de concebir, obtener y comunicar información para toma de decisiones educativas sobre el profesorado, abordado en la petición de responsabilidades y mejora de la actividad docente. El estudio se apoyó en los enfoques neoconductistas, cognoscitivo, inteligencias múltiples, constructivista y humanista. La misma se ubicó en un diseño no experimental, tipo descriptivo-transeccional. La población estuvo constituida por 426 médicos/docentes, adscritos al área básica y clínica de la Escuela de Medicina; el tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. El estudio se basó en la estadística descriptiva, y la recolección de la información se realizó empleando la técnica de la encuesta, tipo cuestionario en escala de Likert. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos de frecuencias.

El análisis estadístico permitió concluir que los docentes, tanto del área básica como clínica, poseen competencias personales en cuanto a dominio del aprender a ser y aprender a convivir; sin embargo, se determinaron deficiencias en lo que respecta al aprender a conocer y aprender a hacer.

Esta investigación se emplea como antecedente de la investigación dado a que en sus conclusiones determinan como base que los docentes poseen competencias que están sujetas al cambio, pero ellas se puede trabajar y moldear de acuerdo a los conocimientos que se impartan en ellos y los que pongan en práctica.

Asimismo, Quiñonez (2009), estudia las competencias, en su trabajo de investigación titulado Formación Gerencial Basada En Competencias Del Personal Directivo De Los Centros De Educación Inicial Estadales Del Municipio Valencia Del Estado Carabobo. Al evaluar el proceso de formación gerencial basado en competencias del personal directivo de los centros de educación inicial estadales del municipio Valencia, apoyándose en los postulados de Mc Clelland, Teoría del Liderazgo, Teoría de Acción Educativa, Teoría de Formación Gerencia Basada en Competencias de Tobón y Teoría de las Estrategias Competitivas.

La metodología se adecuó a una investigación descriptiva. La población estuvo conformada por ochenta y seis docentes (86) de los cuales se tomaron 35 para la muestra. Para la recolección de datos se aplicó un instrumento con preguntas de carácter policotómico con tres alternativas de respuestas, estilo Likert que será respondido y sometida a la validez del contenido a juicio de los expertos y de la construcción. Para calcular la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose una confiabilidad, de un 99%. Los datos obtenidos fueron presentados en tablas y gráficos con su debida interpretación.

Dentro de las conclusiones obtenidas, se evidenció que entre las funciones gerenciales que estos desarrollan algunas veces ellos cumplen con la planificación, manejando moderadamente los procedimientos técnicos como planes, presupuesto, horario y organigramas, al igual que algunas

veces establecen las metas y el curso de acción para alcanzar lo planificado en el plantel. La función de organización de igual forma es desempeñada algunas veces al organizar los recursos materiales en atención a las necesidades de la institución, y al distribuir el trabajo de los miembros del plantel algunas veces tomando en cuenta sus competencias. El control y verificación de las actividades planificadas de igual forma es realizada algunas veces. La función de evaluación presenta un mejor desempeño, porque siempre verifica el logro de las actividades y aplica instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes de forma objetiva siendo esta una fortaleza que poseen el personal directivo pues se evalúa el desempeño del personal docente.

Dicha investigación sirve de sustento a la presente investigación en relación a las competencias de los gerentes de aula en el clima organizacional de las instituciones educativas.

La intención de analizar la influencia de las competencias gerenciales del Supervisor Educativo en el Clima Organizacional de las Escuelas Nacionales del Municipio Escolar 14.5.1 de la Parroquia Miguel Peña en Valencia, estado Carabobo, fue el objetivo principal de la investigación de Mota (2011), titulada, Competencias Gerenciales del Supervisor Educativo y su Influencia en el Clima Organizacional de las Escuelas Nacionales del Municipio Escolar 14.5.1 de Miguel Peña del Estado Carabobo. Ello surge en atención a la necesidad de fortalecer la gestión de los supervisores educativos en ese Municipio Escolar, incorporando en su praxis profesional, nuevas tendencias de asistencia, asesoría y acompañamiento a los planteles con el fin de mejorar las relaciones laborales y la dinámica organizacional en cada centro escolar. En razón de ello, se tomaron referentes teóricos sobre clima organizacional, cultura organizacional y desempeño profesional en las

labores de la supervisión educativa, destacándose autores como Sarria, Aguilar, Tobón, Chiavenato y Teixidó.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se ubica en el tipo explicativo, con apoyo en un diseño no experimental de campo. Como muestra de estudio, se tomó el total de la población: doce (12) directores de planteles, a quienes se les consultó en relación con el desempeño de sus supervisores. Una vez recolectados los datos, se procedió a su tabulación, interpretación y análisis. Las conclusiones señalaron la existencia de un modelo de gestión con debilidades en cuanto al nivel de competencias gerenciales del supervisor, lo cual ha incidido desfavorablemente en la configuración de los climas organizacionales en las Escuelas del Municipio Escolar.

La investigación de Mota, representa gran aporte a la presente investigación al estudiar de cierto modo las 2 variables, en su totalidad al clima organizacional y a las competencias socio personales al punto de estudiar cómo influyen las competencias en el desarrollo del personal en la institución.

En todas las instituciones, el papel del liderazgo es un rol importante, aunque hoy en día se ha apostado a todos ser líderes. Sin embargo, las personas que muchas veces actúan por imitación, necesitan un jefe que sea líder, en donde vea una inspiración, y esto hace que su equipo de trabajo se comporte de determinada forma; si tienen un gerente despreocupado que no cumple con sus obligaciones, ellos tomarán este desempeño de sus competencias como un desánimo y traerá consigo que el grupo no desempeñe sus competencias socio personales de manera efectiva. Tanto Mota como Quiñonez, en sus investigaciones denotan aportes significativos

agregando que en las mismas se demarca la necesidad de una guía y una supervisión para desarrollar competencias presentes en el docente.

En los antiguos tiempos, las instituciones no se preocupaban por el empleado ni por sus condiciones de trabajo o ambiente, solo era prioridad los resultados. Hoy en día, los resultados no dejan de preocupar por las condiciones y el ambiente de la organización lo que es conocido como clima organizacional.

Por su parte, Torres (2012), presenta como trabajo de investigación, Clima Organizacional Como Factor Para El Logro De La Satisfacción Laboral Del Docente Caso: Escuela Bolivariana Batalla De Vigirima del Municipio Guacara del Estado Carabobo, el cual tuvo como objetivo analizar el Clima Organizacional como Factor para el logro de la Satisfacción Laboral del personal docente caso: Escuela Bolivariana Batalla de Vigirima. Dicha investigación es de naturaleza descriptiva con diseño de campo. La población es de 26 docentes y 03 directivos., y la muestra es de tipo censo quedando constituida por toda la población. Para obtener la información de datos se aplicó un cuestionario, en escala tipo Likert, de 34 ítems. El cual responde a la validez de contenido, de construcción y de juicio de expertos y la confiabilidad se calculó a través del coeficiente Alpha de Cronbach dando como resultado, 0,95. La información se analizó de forma porcentual, por ser un estudio descriptivo. Luego se graficó utilizando el programa SPSS V-7 para Windows XP; y se analizaron cada uno de los indicadores, a través de gráficos de barra.

Los resultados permitieron concluir, de acuerdo a la percepción de los docentes, que el clima organizacional ejerce una influencia significativa sobre la satisfacción laboral. A esto se recomienda para mejorar el clima organizacional de esta institución, la asistencia técnica pedagógica continua

y permanente que garantice el mejoramiento de la calidad profesional para garantizar la calidad de la Educación.

Esta investigación por medio de sus conclusiones, sustenta la variable del clima organizacional, la cual deja como aporte que los docentes perciben su entorno, y de acuerdo a cómo esto influye en ellos reaccionan y se desenvuelven en el mismo, esto será quien ayude a desarrollar competencias de cada quien.

Además, Mirabal (2011), presentó un estudio que se orientó a Contrastar el Proceso de Adaptación del Docente de Nuevo Ingreso al Clima Organizacional entre la U.E. Colegio “Trina de Medina” y la U.E. Colegio “Leopoldo Yanes”. Valencia-Estado Carabobo, el cual es titulado, Proceso de Adaptación del Docente de Nuevo Ingreso al Clima Organizacional (Caso Comparativo: U.E. Colegio “Trina de Medina” con La U.E. Colegio “Leopoldo Yanes”. Valencia-Edo. Carabobo). El éxito organizacional depende en gran medida de la gerencia y de la adaptación personal y profesional de sus integrantes; por tanto, el estudio se sustentó en la Teoría del Hombre Complejo de Edgar Shein, Teorías sobre la Motivación de Abraham Maslow y David McClelland, Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer y Tipos de Clima de Likert, encontrándose además enmarcado en una investigación descriptiva con diseño de campo.

La muestra de estudio fueron los docentes de nuevo ingreso (15) de las dos instituciones señaladas, a quienes se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas policotómicas, utilizando escala tipo Likert. La confiabilidad se calculó a través del coeficiente alfa-Cronbach, dando como resultado “alta”, con 0,73 según cálculos realizados. El análisis estadístico de los datos se realizó mediante la prueba “z” (diferenciación entre porcentajes); los resultados se organizaron en tablas representativas de cada ítem

propuesto; destacándose las siguientes conclusiones: la percepción del clima organizacional es favorable, positivo y dinámico e influye sobre la motivación de los docentes, satisfacción personal y desempeño laboral; valores como el respeto, responsabilidad y creatividad caracterizan la cultura de ambas instituciones y, el tipo de clima predominante es el participativo-consultivo, donde el gerente educativo favorece la motivación al logro, compromiso, buenas relaciones interpersonales y participación proactiva. Entre las recomendaciones puede encontrarse el implementar un sistema permanente de evaluación del clima organizacional; definir procesos de selección de personal; propiciar una constante formación personal y actualización profesional, por ende dichas conclusiones y recomendaciones, sustenta el clima organizacional.

Es tomado como un aporte a la variable de clima organizacional la investigación mencionada anteriormente dada la similitud que se busca por parte de la institución la pronta y satisfactoria adaptación de los docentes a la institución.

Entre los aportes a la presente investigación está, el trabajo titulado Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la E.B.E. “José Félix Ribas”, Ubicado en el Municipio Valencia Estado Carabobo, en donde Ardito (2012), lleva como objetivo general en su investigación el determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la E.B.E. —José Félix Ribas II, ubicada en el municipio Valencia Estado Carabobo. El estudio se enmarcado dentro de una investigación descriptiva de campo de corte transversal o transeccional.

La población objeto de estudio estuvo constituida por veinticuatro (24) docentes de la institución antes mencionada. En cuanto a la muestra se utilizó el tipo censal, por considerarse que la población es pequeña. Se aplicó un instrumento en la modalidad de cuestionario para la recolección de

información, con preguntas elaboradas de acuerdo a la escala de Likert con tres (3) alternativas de respuesta. El mismo se validó a través de tres (3) expertos y se determinó la confiabilidad a través de Alpha de Crombach, el cual arrojó un coeficiente igual a 0,94, lo que confirmó que el instrumento es altamente confiable. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluyó que en la institución existe un clima organizacional favorable pero se deben reforzar las debilidades presentadas en cuanto al liderazgo, el sistema de recompensas existente y la participación de los docentes en la toma de decisiones.

Esta investigación, se toma como antecedente por la variable, clima organizacional, dado a que en ella se muestra el cómo influye en el comportamiento docente.

En el trabajo de investigación de Chiquito (2013), el cual lleva por nombre Clima Organizacional en el Desempeño de los Trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (Digae) de la Universidad de Carabobo, plantea como objetivo general analizar el clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo. La misma está enmarcada en la metodología descriptiva con diseño de trabajo de campo. La unidad de análisis estuvo conformada por cincuenta (50) trabajadores de dicha dirección administrativa, siendo la muestra de tipo censal, tomando para ello el 30% de la población en estudio, es decir 15 personas. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario tipo Likert con alternativas de respuesta (policotómicas) siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, el cual dio respuesta a los criterios de la validez de contenido y juicio de los expertos, mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para el análisis e interpretación de los resultados, se aplicó la técnica de análisis cuantitativo y estadística descriptiva y ellos fueron presentados en cuadros y gráficos con sus respectivos análisis de acuerdo a las respuestas de los sujetos de investigación, donde se llegó a la conclusión de que en ellos el clima organizacional influye de manera directa, en algunos casos se notó la falta de comunicación entre directivos y demás personal, en donde sin embargo las relaciones amistosas son notorias, pero poseen barreras.

Las conclusiones del trabajo de investigación mencionada anteriormente, se toma como antecedente dado a que dejan ver como el clima organizacional influye de manera directa en el personal.

En las investigaciones previamente consultadas y citadas en este capítulo, se puede destacar que en cada uno de ellos, el clima organizacional y las competencias van de la mano para tener un óptimo desempeño, en las instituciones sin importar el ámbito a ejercer, de igual modo existen diversos factores que pueden resultar distractores, logrando ser factor desestabilizador, pero al ser detectados se pueden trabajar en ellos, mejorándolos y pasando de ser debilidad a fortalezas, a través de talleres y actividades que las fomenten.

## **Bases Conceptuales**

### **Competencias Sociopersonales**

Al mencionar el término competencia, suelen encontrarse diversos significados, pero puede canalizarse con las siguientes definiciones, las cuales se han dado a conocer según importantes autores.

En tal sentido, Perrenoud (2004), considera que las competencias son las aptitudes para enfrentar eficazmente situaciones análogas, movilizand o a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, información, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

El mismo autor señala que, durante gran tiempo se ha mantenido que tradicionalmente la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. Entonces se trata de un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica, lo que implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículo escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

De allí que, las competencias son combinaciones de conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas. Se desarrollan a partir de experiencias de aprendizaje interactivas en las que los conocimientos y las habilidades interactúan con el fin de dar una respuesta eficiente en la tarea que se ejecuta.

### **Características de las Competencias**

Las principales características de las competencias y que se describen a continuación, según recoge Cano (2009):

**a) Carácter teórico-práctico:** Las competencias tienen un carácter teórico-práctico en tanto que, por una parte, requieren saberes técnicos y académicos pero, por la otra, se entienden en relación con la acción de un determinado puesto de trabajo, en un determinado contexto.

Como señala Perrenoud (2008), es en su funcionamiento cuando las competencias toman sentido y que llevan a movilizar los recursos cognitivos (conocimientos, técnicas, habilidades. Ejercitar una competencia implica tanto el desarrollo de operaciones mentales como la realización de acciones.

**b) Carácter aplicativo:** Lo que caracteriza la competencia es su aplicabilidad, su transferibilidad, el saber movilizar los conocimientos que se poseen en las diferentes (y cambiantes) situaciones de la práctica.

**c) Carácter contextualizado:** La competencia se refiere a un saber-hacer flexible que se lleva a cabo en contextos diversos, incluyendo situaciones distintas a aquellas en las que se aprendieron.

**d) Carácter reconstructivo:** Las competencias no se adquieren en una etapa de formación inicial y se aplican sin más, sino que se crean y se recrean continuamente con la práctica profesional.

**e) Carácter combinatorio:** Los conocimientos, los procedimientos, las actitudes, así como las capacidades personales deben de complementarse todas ellas, combinarse para que efectivamente pueda decirse que se posee competencia.

**f) Carácter interactivo:** La adquisición y el desarrollo de competencias no pueden entenderse individualmente, sino en interacción con los demás y con el contexto. Es importante ser consciente de que defender el desarrollo de competencias no es una visión individualista del desarrollo profesional. Precisamente las competencias se ejecutan y se mejoran al trabajar para y con otros, buscando respuestas conjuntas a situaciones que aparecen día a día.

También Garza (2007), considera que existen algunos factores de los cuales, según él, depende la calidad de la competencia, ellos son:

**Autoestima.** Es la imagen que se tiene de sí mismo, de la valía personal que se construye a partir de la experiencia vivida y de la manera en que se haya interpretado. Es hora de desaprender lo aprendido y de concederse la oportunidad de descubrir lo bueno que hay en cada uno y de interpretar “justamente” cada situación que se vive, sin arrogancia ni menosprecios, dando a cada cosa su justo valor.

**Ética** (personal y profesional). La principal obligación como seres humanos (ética) sería la de actuar con buena voluntad sin una segunda intención, que no haga daño a los demás o a conseguir sólo un beneficio personal.

**Entusiasmo.** Abrir bien los ojos ante la vida. Llenarlos de esas magias que constituyen el hecho de descubrir que se es un participante activo en ella.

**Metas Claras.** Hay que tener un buen plan para lograr las metas propuestas. Un plan de acción bien estructurado y pensado.

**Tenacidad.** Firmeza en los propósitos hasta el límite. No hay éxito, no hay logro real, no hay victoria importante sin tenacidad, es decir, sin tesón aplicado de manera inteligente que nada tiene que ver con la obstinación de quien actúa de forma ciega y de espaldas a la razón, pero se suma, se alía con el coraje, con la valentía y con la capacidad de asumir riesgos, y entonces se convierte en el verdadero nervio y músculo de la voluntad que no cesa de ejecutar de manera incansable la decisión tomada.

En medio de las opiniones plasmadas por diversos autores sobre las competencias socio personales, se parte de que son las cualidades y capacidades, que el docente debe desarrollar a manera de adaptarse y desempeñarse en la institución de manera correcta.

Basándose en el trabajo de Martínez, Rodríguez y Carmona (2010), las competencias sociopersonales se categorizan en 3 grupos:

**Intrapersonales:** las cualidades como la honradez, la sinceridad, la fidelidad, la tolerancia o la afectividad, el liderazgo y la ambición.

**Interpersonales:** capacidad de aprendizaje, el saber o el conocimiento, las emociones o los sentimientos, atención, escucha, capacidad de integrarse en el grupo y actuar en pro de él.

**La imagen y el cuidado personal:** la salud y el aseo personal, y la elegancia.

De igual modo, García, Sánchez y Rodríguez (2013), en su investigación manifiesta que los orientadores consideran las competencias socio-personales como la principal necesidad, valorando de manera específica las siguientes:

**Adaptación social,** dada las dificultades para adecuar su comportamiento a diferentes situaciones, en necesaria una comunicación eficaz, unida a una falta de empática.

**Autocontrol,** refiriéndose a la capacidad del análisis y autoconocimiento, para generar, en múltiples ocasiones, comportamientos aptos a la relevancia de la situación real, al igual que la alta influencia de terceros en la toma de decisiones, en ellos.

**Autorreflexión y Autocrítica**, dado carencias en la capacidad de introspección y valoración crítica de sí mismo.

**Organización y Planificación**, se refiere al plantear metas a medio y a largo plazo, puesto que sus actuaciones deben tener consecuencias inmediatas, de lo contrario se difuminan en el tiempo y la meta planteada deja de tener relevancia.

### **Competencias Personales**

Dado a que el término de competencias personales es relativamente nuevo se toma el concepto de inteligencias múltiples de Gardner (2011), donde se integran la inteligencia intrapersonal e interpersonal como competencias personales.

El autor describe la inteligencia interpersonal como: La capacidad de entender e interactuar eficazmente con el otro, entender sus deseos, intenciones, matices de su estado de ánimo y motivaciones. Es aquella que nos permite comprender y trabajar con los demás.

Y la inteligencia intrapersonal como la capacidad de formarse un modelo ajustado de sí mismo y ser capaz de desenvolverse eficazmente en la vida. Es aquella que nos permite tomar conciencia de nuestra propia vida emocional, de evaluar nuestras emociones y sentimientos de forma que nos permita dirigir la propia conducta. Nos permite comprendernos y trabajar con uno mismo y entendemos que actúa como paso previo para desarrollar la inteligencia interpersonal.

### **Principales Competencias Personales**

En medio de diversas investigaciones De la Caba y Lopez (2002), realizan una determinación con respecto a las competencias personales en donde toman una serie de elementos del convivir para plasmarlos como vitales en el desarrollo de competencias personales.

**1.-Conciencia moral:** Ayllon (S/F) determina en su artículo digital la conciencia moral como:

Capacidad de juzgar la moralidad de la conducta humana (propia o ajena). Es, por tanto, una capacidad de la inteligencia humana. De una inteligencia que tiene diversas capacidades, que es polifacética... El ser humano tiene conciencia por ser animal racional, pues la razón es la facultad de juzgar. Conciencia moral es precisamente la razón que juzga la moralidad: el bien o el mal. No el bien o el mal técnico o deportivo -el que nos dice si somos un buen dibujante o un mal tenista-, sino el bien o mal moral: el que afecta a la persona en profundidad

Partiendo de ello surgen diversos aspectos propios de la conciencia moral, en los se pueden identificar diversas vertientes como lo son:

- Toma de conciencia de sus propias emociones.
- Dar nombre a las propias emociones.
- Comprensión de las emociones de los demás.

**2. Regulación emocional:** las emociones en cada uno de los seres vivos se ven plasma de manera distinta, se canalizan de acuerdo a la intensidad con la que viva cada quien, la misma es definida por Bisquerra (S/F) como “la capacidad para manejar las emociones de forma apropiada.” Esta a su vez cubre diversos aspectos como lo son:

- Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.
- Expresión emocional.
- Capacidad para la regulación emocional.

- Habilidades de enfrentamiento.
- Competencia para autogenerar emociones positivas.

**3. Autonomía personal:** es considerada como la potestad de pensar por sí mismo, sin ser influenciado por las opiniones e ideas ajenas a las propias, siendo responsables y constantes con respecto a ellas, la cual es determinada por las ley española (39/ 2006):

Capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las Actividades básicas de la Vida Diaria.

Ella se ve manifestada en las personas mediante:

- Autoestima.
- Automotivación.
- Responsabilidad.
- Análisis crítico de normas sociales.
- Buscar ayuda y recursos.
- Autoeficacia emocional.

**4. Inteligencia interpersonal:** definida previamente en el concepto de inteligencia interpersonal, estas pueden identificarse por medio de los siguientes aspectos:

- Dominar las habilidades sociales básicas.
- Respeto por los demás.
- Compartir emociones.
- Comportamiento prosocial y cooperación.
- Asertividad.

- Solución de conflictos.
- Autocritica constructiva.
- Negociación.

**5. Habilidades de vida y bienestar.** Según Mantilla (2001) las habilidades de vida son “Destrezas para conducirse de cierta manera, de acuerdo con la motivación individual y el campo de acción que tenga la persona, dentro de sus limitaciones sociales y culturales”.

En cuanto a estas competencias personales se determinan los siguientes aspectos:

- Identificación de problemas.
- Toma de decisiones.
- Fijar objetivos adaptativos.
- Toma de conciencia de la propia escala de valores.
- El sentido del humor.
- Bienestar subjetivo.
- Fluir.

### **Competencias Sociales**

Las competencias sociales están estrechamente ligadas a las competencias personales, Carballo y Verdugo (2013), se refieren a las competencias sociales como los comportamientos, adecuados y eficaces, observables y no observables, las cuales son necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar de manera correcta la realidad, simplificando el convivir en el contexto social. Adicional a esto, Marcuello (2007), señala las principales competencias sociales:

1. **Capacidad para tomar decisiones:** Ayuda a afrontar de forma crítica, autónoma y responsable las situaciones que se presentan en la vida cotidiana, permitiendo explorar las alternativas disponibles y las diferentes consecuencias de nuestras acciones. Teniendo presente que el tomar decisiones según Chiavenato (2009), "la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir" (p. 383).

2. **Asertividad:** Permite reconocer las tácticas persuasivas, defender los derechos, a decir "no" y a afrontar habilidosamente situaciones de presión hacia el tomar decisiones y comportamientos no correctos, los cuales pueden causar daños a la persona y su entorno desde cualquier punto de vista.

3. **Capacidad de comunicarse en forma efectiva:** Tiene que ver con la capacidad de expresarse, tanto verbal como no verbalmente y en forma apropiada a las situaciones que se presentan.

4. **Autoestima:** Tiene que ver con el conocimiento de nuestra autoimagen, su formación y su relevancia para la conducta y para llegar a alcanzar las metas deseadas, aunque puede parecer una competencia netamente personal, cala en lo social por el cómo logra la persona mostrarse ante los demás, el darse a conocer tal cual es.

5. **Habilidad para manejar las propias emociones:** Ayuda a reconocer las emociones personales, a ser conscientes de cómo las emociones influyen en nuestro comportamiento y a manejarlas de forma apropiada. Las emociones intensas, como la ira o la tristeza, pueden tener efectos negativos en nuestra salud si no se responde a ella en forma adecuada.

### **Competencias Laborales**

Diversos autores, han plasmado otras clasificaciones con respecto a las competencias sociales, y de ellas surgen relaciones con otro tipo de competencias, así lo citan García, Sánchez y Rodríguez (2013), con respecto a la Comisión de Innovación Pedagógica del País Vasco, en la que se muestra la importancia que adquieren las competencias social en cuanto al mejor desempeño laboral en el marco de trabajo actual; en ellos de destacan diez competencias profesionales más relevantes:

- 1.- Aprender por sí mismo.
- 2.- Comunicar de forma adecuada.
- 3.- Trabajar en equipo.
- 4.- Prevenir y resolver conflictos.
- 5.- Resolver problemas
- 6.- Espíritu emprendedor
- 7.- Adaptarse al entorno
- 8.- Motivado por el aprendizaje permanente
- 9.- Prevenir riesgos en el trabajo
- 10.- Innovación.

Esteban y Sáez (2008), determinan según su juicio las tres competencias claves para el éxito en la vida, entre las que se encuentran:

1. Actuar de manera autónoma
2. Usar herramientas interactivamente.
3. Funcionar en grupos sociales heterogéneos.

### **Clima Organizacional**

A medida que los años han avanzado, el ser humano ha buscado darle una explicación y un nombre a todo lo que le rodea, desde los objetos y cosas hasta los fenómenos, y de ello no escapan los comportamientos y reacciones de los individuos, sobre todo en ámbito organizacional, buscando su mejora y posibles soluciones, así se han generado múltiples opiniones y corrientes.

En este sentido, Brunet (2007), comenta que el concepto de clima organizacional se introdujo por primera vez en la psicología industrial por Gellerman, en el año de 1960. A este término se le ha relacionado con aspectos meteorológicos, que caracterizan el ambiente que prevalece en una localidad en un período de tiempo determinado. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Según la escuela de Gestalt, los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

De esta manera el concepto se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente social interno de trabajo. De acuerdo con la revisión de la literatura, el clima es un constructo que puede definirse como “un término amplio que se refiere a las percepciones de los maestros respecto del ambiente general de trabajo de una escuela y que es influido por la organización formal e informal, las

personalidades de los participantes y el liderazgo en la organización” (Hoy & Miskel, 2000; p. 141).

Además, para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades; en ello se involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

### **Características Del Clima Organizacional**

En las diversas instituciones han encontrado factores invariables, las cuales las convierten en características del clima organizacional, y podemos resaltar las siguientes características, determinadas por Goncalvez (2005):

- Referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo.
- Tiene cierta permanencia.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez afecta dichos comportamientos y actitudes.

- Es afectado por diferentes variables estructurales, tales como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc.
- El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser [indicadores](#) de un mal clima laboral.

### **Dimensiones del Clima Organizacional**

Así mismo, Litwin y Stinger (citado por Gross, 2012), postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa:

#### **1. Estructura**

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

#### **2. Empoderamiento (Empowerment)**

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo. Johnson (2002), lo define de la siguiente manera “es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”

### **3. Recompensa**

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

### **4. Desafío**

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

### **5. Relaciones**

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

### **6. Cooperación**

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores. Para Blas (2014), la cooperación “consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada” (p. 154).

## **7. Estándares**

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

## **8. Conflictos**

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

## **9. Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

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

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

## **Función Del Clima Organizacional**

Las instituciones cuando tienen un buen clima organizacional; cumplen funciones propias de ellas, con las cuales se ve en ellas un mejor rendimiento de la misma, Silva y Berbessi (2013), las plantea de la siguiente manera:

- **Desvinculación.** Lograr que un grupo que actúa mecánicamente; un conjunto de personas que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
- **Espíritu.** Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
- **Intimidad.** Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
- **Énfasis en la producción.** Hace énfasis al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
- **Empuje.** Es el comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
- **Estructura.** Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿Se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

- **Responsabilidad.** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- **Recompensa.** La sensación de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
- **Riesgo.** El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
- **Cordialidad.** El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
- **Apoyo.** La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
- **Formalización.** El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición
- **Identidad.** El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo.
- **Conflicto e inconsecuencia.** El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
- **Tolerancia a los errores.** El importancia con que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.
- **Adecuación de la planeación.** El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

## **Teorías que Sustentan la Investigación**

### **Teoría de las Necesidades Humanas**

De las principales teorías con las cuales se ha visto ligado el ser humano ha sido la teoría de las necesidades de Maslow (2005); en ella se establece que las necesidades responden en orden jerárquico, que vadesde la más material a la más espiritual. Se identifican cinco niveles dentro de esta jerarquía:

1. **Fisiológicas:** Tienen que ver con las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, entre otros.
2. **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, entre otras.
3. **Sociales:** El hombre por naturaleza tiene la necesidad de relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las organizaciones.
4. **Estima:** A esta altura de la pirámide el individuo necesita algo más que ser un miembro de un grupo, se hace necesario recibir reconocimiento de los demás en término de respeto, status, prestigio, poder, etc.
5. **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación autosuperadora permanente. Son ejemplo de ella autonomía, independencia, autocontrol.

### **Teoría de las Tres Necesidades**

McClelland (citados por Torres, 2012) plantea lo propuesto por ellos, la teoría de las tres necesidades, en la cual se establece que hay tres motivos o

necesidades principales, las cuales consideran que repercuten palpablemente en las situaciones de trabajo, en ellas son:

**1.-Necesidad de logro:** Es el impulso de sobresalir, de lograr algo en relación a un conjunto de estándares, de esforzarse para tener éxito.

**2.- Necesidad de poder:** Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera como no se hubieran comportado de otro modo.

**3.-Necesidad de afiliación:** Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen un impulso apremiante de lograr éxito, pero se esfuerzan por el logro personas más que por las gratificaciones o el éxito por sí mismo. Sienten el deseo de hacer algo mejor o con más eficiencia de lo que se ha hecho antes. Este impulso es la necesidad de logro. En la investigación sobre la necesidad de logro.

### **Teoría de las Inteligencias Múltiples**

Su creador, Howard Gardner (2011), parte de la determinación de que la inteligencia es una capacidad, capacidad que cada persona explota según su esencia nata o bien se podría decir, según su carga genética, en sus investigaciones deja claro que la inteligencia no posee una única manera de representarse en el mundo e incluso en las personas, dado a que se parte de que es una capacidad quien se desempeña en cualquier ámbito deportivo y es bueno es tan inteligente como aquel que científico o químico que no se levanta de una escritorio; sin embargo, se suele encontrar a personas que se destacan en varios ámbitos de muy buena manera.

Muchos autores determinan que la inteligencia viene cargada con la genética, el que sea o no inteligente ya está definido al nacer, como herencia de los familiares, pero Gardner(ob.cit.) difiere en ello al determinarla como

una capacidad, mas no niega que la genética tenga que ver en las potencialidades que posee la persona, teniendo claro que para alcanzar la inteligencia ellas deben ser explotadas, trabajadas y practicadas para lograr la excelencia, dado a que no por tenerlas serán inteligentes, en ello la educación y el entorno contribuirán como factor determinantes para que crezca y desarrolle.

El mismo autor señala que durante los años de estudio en cuanto a las inteligencias múltiples, se logró determinar ocho (8) tipo de inteligencia, todas totalmente tangibles a explotar, las mismas se distribuyen así:

1. **Lingüístico – Verbal:** es la capacidad de emplear de manera efectiva y coherente las palabras, bien sea de forma oral o escrita, al igual que la habilidad en el uso de la sintaxis, fonética, semántica y los usos pragmáticos del lenguaje.
2. **Lógico – Matemático:** es la capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Incluyendo la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones, las funciones y otras abstracciones relacionadas. Destacan, en la resolución de problemas, en la capacidad de realizar cálculos matemáticos complejos y en el razonamiento lógico, de forma deductiva e inductiva, relacionar conceptos, operar con conceptos abstractos, como números, que representen objetos concretos, curiosidad por la investigación, análisis y estadísticas.
3. **Musical:** es la capacidad dirigida a la percepción, discriminación, transformación y expresión de las formas musicales, incluyendo la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre.
4. **Espacial:** es la capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite percibir imágenes externas e internas, recrearlas, transformarlas o

modificarlas, recorrer el espacio o hacer que los objetos lo recorran y producir o decodificar información gráfica. La inteligencia visual - espacial consiste en la habilidad de pensar y percibir el mundo en imágenes. Se piensa en imágenes tri-dimensionales y se transforma la experiencia visual a través de la imaginación.

5. **Científico – Corporal:** es la capacidad de usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad del uso de las manos para transformar elementos, incluyendo las habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, así como también la capacidad cenestésica y la percepción de medidas y volúmenes. De igual modo, el usar los movimientos del cuerpo como medio de autoexpresión, involucrando gran sentido de coordinación y tiempo.
6. **Interpersonal:** es la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder. La inteligencia interpersonal consiste en relacionarse y entender a otras personas, armonizar y reconocer las diferencias entre las personas y apreciar sus perspectivas siendo sensitivo o sensitiva a sus motivos personales e intenciones, tomar liderazgo entre otras personas para resolver problemas, influenciar decisiones y velar por relaciones en grupos.
7. **Intrapersonal:** es la capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo, de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima. trabajando en la habilidad para entenderse a sí mismo, estando consciente de los puntos fuertes y de sus debilidades para alcanzar las metas de la vida. Ayuda a reflexionar y controlar nuestros pensamientos y sentimientos efectivamente. conocedor de las ideas propias, los dones y las destrezas personales, conocedor de las metas personales, habilidad

para controlar los sentimientos personales y las respuestas emocionales, habilidad para regular la actividad mental, el comportamiento y el estrés personal.

8. **Naturalista:** es la capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas, tanto del ambiente urbano como suburbano o rural. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento de nuestro entorno, entendiendo el mundo natural incluyendo las plantas, los animales y la observación científica de la naturaleza, al igual que la interacción con las criaturas vivientes y el discernimiento de patrones de vida y fuerzas naturales.

### **Teorías de la Motivación**

Herzberg (citado por Robbins, 2010), plantea que la relación existente entre el empleado y su trabajo es determinante del éxito o fracaso, Herzberg investiga entre los empleados sobre. ¿Qué es lo que las personas quieren de sus trabajos? Les pidió a las personas que describieran en detalles situaciones en las que se sentían excepcionalmente bien o mal con sus trabajos. Estas respuestas fueron tabuladas y colocadas en una de dieciséis categorías.

Después de analizar la respuesta, el investigador llegó a la conclusión de que las respuestas que las personas daban cuando se sentía bien en sus trabajos serán significativamente diferentes de las respuestas dadas cuando se sentían mal. Ciertas características tienden a estar relacionadas con la satisfacción y otras con la insatisfacción. Los factores intrínsecos, tales como logro, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad, avance y crecimiento parecen estar relacionados con la satisfacción.

## Teoría de la Comunicación

Al pasar de los tiempos han surgido gran cantidad de teorías sobre la comunicación pero básicamente se considera el modelo de Shannon y Weaver (citado por Lozano, 2007) sobre los elementos que deben darse para que se considere el acto de la comunicación como principal, ellos son:

- **Emisor:** Es quien emite el mensaje, puede ser o no una persona.
- **Receptor:** Es quien recibe la información. Dentro de una concepción primigenia de la comunicación es conocido como receptor, pero dicho término pertenece más al ámbito de la teoría de la información.
- **Canal:** Es el medio físico por el que se transmite el mensaje, en este caso Internet hace posible que llegue a usted (*receptor*) el mensaje.
- **Código:** Es la forma que toma la información que se intercambia entre la Fuente (el emisor) y el Destino (el receptor) de un lazo informático. Implica la comprensión o decodificación del paquete de información que se transfiere.
- **Mensaje:** Es lo que se quiere transmitir.
- **Situación o contexto:** Es la situación o entorno extralingüístico en el que se desarrolla el acto comunicativo.
- **Interferencia, barrera o ruido:** Cualquier perturbación que sufre la señal en el proceso comunicativo, se puede dar en cualquiera de sus elementos. Son las distorsiones del sonido en la conversación, o la distorsión de la imagen de la televisión, la alteración de la escritura en un viaje, la afonía del hablante, la sordera del oyente, la ortografía

defectuosa, la distracción del receptor, el alumno que no atiende aunque esté en silencio. También suele llamarse ruido.

- **Retroalimentación o realimentación** (mensaje de retorno): Es la condición necesaria para la interactividad del proceso comunicativo, siempre y cuando se reciba una respuesta (actitud, conducta) sea deseada o no. Logrando la interacción entre el emisor y el receptor. Puede ser positiva (cuando fomenta la comunicación) o negativa (cuando se busca cambiar el tema o terminar la comunicación). Si no hay realimentación, entonces sólo hay información más no comunicación.

### **Bases Legales**

Las bases legales en las cuales se fundamenta la presente investigación, tienen como columna principal La Constitución Nacional De La República Bolivariana (1999), en donde se establece en el capítulo I correspondiente a las disposiciones generales:

**Artículo 20:** Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social.

En el artículo previamente citado el estado establece que cada ser humano dentro del territorio venezolano tiene derecho a desarrollar su personalidad sin necesidad de seguir patrones de conductas, aun cuando este se verá limitado por las pautas correspondientes al mantener el orden público y social.

Siguiendo lo determinado por La Constitución Nacional de La República Bolivariana, en el capítulo V, correspondiente a los derechos sociales y de la familia como es en:

**Artículo 87:** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Como bien lo dice en artículo anteriormente mencionado, en Venezuela el tener un empleo es un derecho y se ve marcado por el poder nacional al estado como una agente que genere fuentes de empleo para ellos, así como que se les garantice un ambiente de trabajo apropiado, en donde entraría el goce y disfrute de un óptimo clima organizacional.

En cuanto al preservar la calidad del ambiente de trabajo para el trabajador, el artículo 89 de misma determina que dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Para el Estado, es vital el educar a su pueblo es por ello que se determina como un derecho cultural y educativo así se enmarca en el capítulo VI los siguientes artículos:

**Artículo 104:** La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión.....

En los artículos mencionados previamente, se deja destacada la educación como un derecho democrático, gratuito y obligatorio, en cual es deber del estado cumplir con el suministro de las misma, al igual que el mismo velara por que los docentes sean los más aptos en todos los aspecto que nivel educativo requiera, del mimo modo que no solo se velara por una formación académica del docente sino que también posea una reconocida moral, determinando con ello que su comportamiento social sea el más apto.

Del mismo modo la Ley Orgánica de Educación (2009), determina en su **artículo 4**, que la educción es gratuita y obligatoria y que es deber del estado el fortalecerla y expandirla a toda su población.

El reglamento del ejercicio de la profesión docente es otra de las bases legales en las cuales se encuentran derechos, deberes y parámetros para el docente, los competentes con respecto a las competencias socio personales están:

**Artículo 6** Son deberes del personal docente:

- Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
- Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
- Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.

- Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
- Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
- Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja.
- Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
- Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.
- Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.
- Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
- Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
- Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

**Artículo 7:** Son derechos del personal docente:

- Desempeñar funciones docentes con carácter de ordinario o interino.
- Participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario.

- Disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente.
  - Estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas, planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa.
  - Percibir puntualmente las remuneraciones correspondientes a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecido.
  - Disfrutar de un sistema de previsión y asistencia social que garantice mejores condiciones de vida para él y sus familiares.
  - Participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa.
  - Justificar las razones por las cuales no pudo asistir a sus labores. A tal efecto, si no pudiere solicitar el permiso respectivo con anticipación, deberá presentar el justificativo correspondiente dentro de los quince 15 días hábiles siguientes a la fecha de inasistencia.
- Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias

Con los derechos y deberes determinados en el reglamento del ejercicio de la profesión docente se ve plasmado los rasgos de las competencias socio – personales establecidos por la ley que debe poseer el docente.



Cuadro N° 1. Operacionalización de Variables

<b>Objetivo General</b> Determinar las competencias socio personales de los docentes en el clima organizacional del CEI María Lisa Sandoval de Vivas						
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	
<p>Indagar las competencias socio personales que poseen los docentes en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas.</p> <p>Describir la percepción de los docentes acerca del clima organizacional de la institución</p> <p>Explicar cómo las competencias socio personales pueden optimizar el clima organizacional en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas</p>	Competencias Socio Personales	Capacidad de entender, interactuar y desenvolverse eficazmente, a través de comportamiento adecuados en el contexto social.	Conciencia Moral	Emociones Ética	1 - 2 3 - 4	
			Autonomía personal	Autoestima Autocontrol	5 6 - 7	
			Inteligencia Interpersonal	Adaptación social Solución de conflictos Autocrítica constructiva	8 9 10	
			Habilidades de vida	Identificación de problemas Toma de Decisión	11 12	
			Estructura	Reglas Procedimiento	13 14	
			Empoderamiento	Autonomía	15 - 16	
			Recompensa	Premio y castigo	17 - 18	
	Clima Organizacional		Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización.	Desafío	Alcance de objetivos	19
				Relaciones	Relaciones Interpersonales	20
				Cooperación	Trabajo en equipo	21
				Estándares	Normas de rendimiento	22
				Conflictos	Comunicación	23 24
				Identidad	Sentido de pertenencia	

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **Tipo de Investigación**

El presente trabajo, responde al tipo de investigación descriptiva. Hernández, Fernández y Baptista (2010), establecen que se trata de “la búsqueda específica a las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80).

Del mismo modo Arias en el 2006 define la investigación descriptiva como:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se requiere (p.24).

Así mismo, se trata de una investigación exploratoria, la cual es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010), de la siguiente manera:

Se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura revelo que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio (p. 59).

#### **Diseño de Investigación**

La presente investigación, tiene un diseño de campo, y de acuerdo a ello, Arias(2006), la define como:

... la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes (p.31).

De tal forma que, la investigación responde a las necesidades del contacto directo con el personal del C.E.I María Lisa Sandoval de Vivas, los cuales se convierten en la población de estudio para la recolección de la información.

### **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen a la población o también conocida como universo de la siguiente manera; “Población o universo: conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Para efectos de la presente investigación, se tomó como población todo el personal que labora en el C.E.I María Lisa Sandoval de Vivas, el cual se desglosa en 6 docentes y 1 directora.

### **Muestra**

El mismo autor define la muestra cómo, “un subgrupo de la población” (p. 175), por tanto, la muestra es el subgrupo en donde el servirá de estudio, y en esta investigación la muestra empleada es censal, dado que al ser pequeña se utilizara completa.

### **Instrumento para la recolección de datos.**

Para la recolección y registro de información, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual tuvo como instrumento el cuestionario, según los autores antes mencionados, los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. En la presente investigación se utilizó un cuestionario estructurado por 25 preguntas con respuestas tipo Likert, en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres categorías específicas como: siempre, algunas veces y nunca.

### **Validación del Instrumento**

El instrumento empleado para la recolección de datos fue validado, para poder tener certeza de que los datos obtenidos serán confiables así lo determina Torres (2012), pues “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se estudia. La validez de un instrumento de recolección de datos, se refiere al hecho de que los ítems del instrumento miden lo que los objetivos de la investigación solicitada” (p. 69).

La validación se realizó por medio de la técnica juicio de expertos, lo cual para Palella y Martins (2006), “consiste en entregarle a 3, 5 o 7 expertos, el material objeto de estudio y en metodología o construcción de instrumento; un ejemplar de los instrumentos con una matriz acompaña de los objetivos d la investigación, el sistema de variable y una serie de criterios para cualificar las preguntas”(p. 176).

En el presente estudio, la validación fue realizada por tres expertos en Gerencia Educativa de la Universidad de Carabobo.

## Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, Hernández, Fernández y Baptista (2010). Para determinar la confiabilidad del cuestionario para recoger la información de la presente investigación, se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach. El mismo autor señala que su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

De acuerdo con el coeficiente Alpha de Cronbach, la fórmula para el cálculo de la confiabilidad de está representada de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:

$\alpha$  = número de ítems de la escala.

$\sum Si^2$  = sumatoria de la varianza de los ítems.

$St^2$  = varianza de toda la escala.

$Si^2$  = coeficiente de confiabilidad.

El resultado obtenido al aplicar el coeficiente Alpha de Cronbach, el instrumento fue de alta confiabilidad puesto que el resultado fue de 0,88.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de la aplicación del instrumento a la población conformada por los docentes y director del CEI María Luisa Sandoval de Vivas, se procedió a analizar las respuestas obtenidas en cada uno de ítems, de manera porcentual y reflejar dichos resultados en tablas y gráficos de barras.

#### **Tabla N° 1**

Variable: Competencias socio personales

Dimensión: Conciencia moral

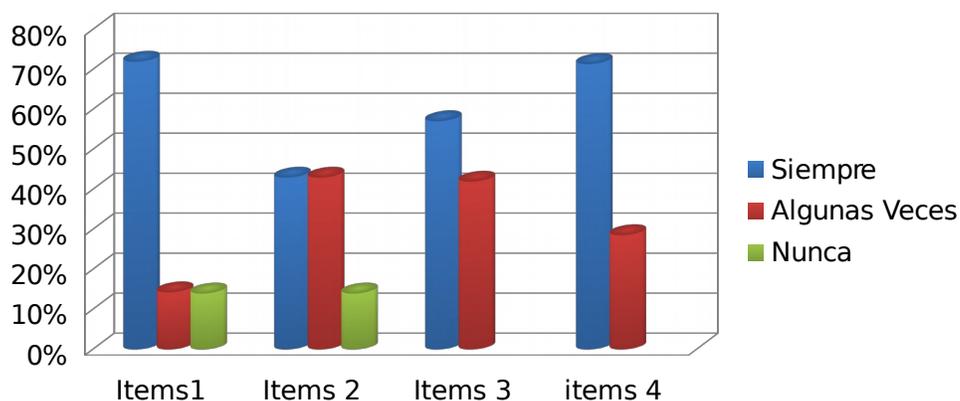
Indicador: Emociones y ética

Ítems: 1,2, 3 y 4

1. Identifica las emociones que surgen en usted durante su actividad laboral.
2. Comprende las emociones que surgen de sus colegas en momentos específicos.
3. Analiza situaciones específicas bajo las normas de la ética laboral.
4. Su actividad diaria es realizada bajo los valores establecidos en la institución

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100
<b>2</b>	3	42,9	3	42,9	1	14,3	7	100
<b>3</b>	4	57,1	3	42,9	0	0	7	100
<b>4</b>	5	71,4	2	28,6	0	0	7	100

#### **Gráfico N° 1. Conciencia Moral.**



### **Análisis N° 01**

En el ítems N° 1, en donde se busca conocer la opinión de los docentes en cuanto a la identificación de las emociones propias durante la jornada laboral, se obtuvo que 71,4 por ciento, de los docentes siempre logra identificar las emociones que ellos manifiestan en su actividad laboral, 14,3 por ciento, manifestó que algunas veces logra identificarlas y 14,3 por ciento, nunca identifica sus emociones, de igual modo en el ítems N° 2 se busca conocer si se comprenden las emociones de sus compañeros a lo cual los docentes se manifestaron, con que 42,9 por ciento, siempre comprende las emociones que surgen en sus colegas, un porcentaje igual de 42,9 por ciento, respondió que algunas veces logra comprenderlo y 14,3 por ciento, nunca logra comprender las emociones de sus colegas.

En el ítem N° 3, donde se intenta indagar acerca de la ética laboral se obtuvo que 57,1 por ciento, de docentes siempre analizan las situaciones bajo las normas de la ética laboral y 42,9 por ciento, que solo lo hace algunas veces, del mismo modo en el ítem N° 4 el cual estaba orientado a los valores establecidos en la institución, 71,4 por ciento, de los docentes respondieron que siempre en su actividad diaria es realizada bajo los valores establecidos en la institución y 28,6 por ciento, respondió que algunas veces,

en cuanto a las opción de nunca para ambos ítems ninguno de los docentes la emplearon, otorgando un 0por ciento, a ella.

Focalizando en que las competencias socio personales según Gardner (2011), es “la capacidad de desenvolverse en el contexto social”, en la parte de conciencia moral el desempeños de los docentes, se debaten entre lo correcto y lo incorrecto, según la percepción de cada quien, ello puede variar según los escenarios de la institución, las creencias de los docentes y de cada una de las personas que hagan vida en el CEI María Lisa Sandoval de Vivas, teniendo en cuenta que por conciencia moral encontraremos diversidad de definiciones se remontan hasta a la época de Jesucristo en la biblia.

Al enfocarnos en las emociones, Plutchik, (citado por Rodríguez, 2012) “Las emociones son estados mentales que surgen acompañados de cambios fisiológicos.” (pag. 43).

En las competencias socio personales se muestra al docente como es él, como se desempeña, que es realmente lo que él desea hacer y hace según sus actos en el día a día dentro de la institución, al hablar de conciencia moral se entra en la disyuntiva de no saber si lo que se hace esta bien o mal, puesto que ello dependerá de los juicios y ética de cada quien.

Las emociones, representan un elemento muy importante en el desarrollo de las competencias sociopersonales, los docentes respondieron en su mayoría (71,4por ciento), que si identifican sus emociones ,eligieron la alternativa siempre y un porcentaje menor (14,3por ciento) algunas veces comprendían las emociones que surgen de sus colegas, lo que indica que aunque un porcentaje alto conoce y reconoce las emociones como parte de los comportamientos sociales, sin embargo existe un porcentaje que hay que atender ya que puede influir en las relaciones y comportamientos, es decir en

el clima organizacional. En relación a la ética laboral, ella está muy ligada a las emociones en el comportamiento organizacional se obtuvo un resultado similar aunque las respuestas de nunca no fue utilizada y las respuestas se concentraron entre siempre y algunas veces se desenvuelven en la ética laboral los valores de la institución.

**Tabla N° 2**

Variable: Competencias Socio Personales

Dimensión: Autonomía Personal.

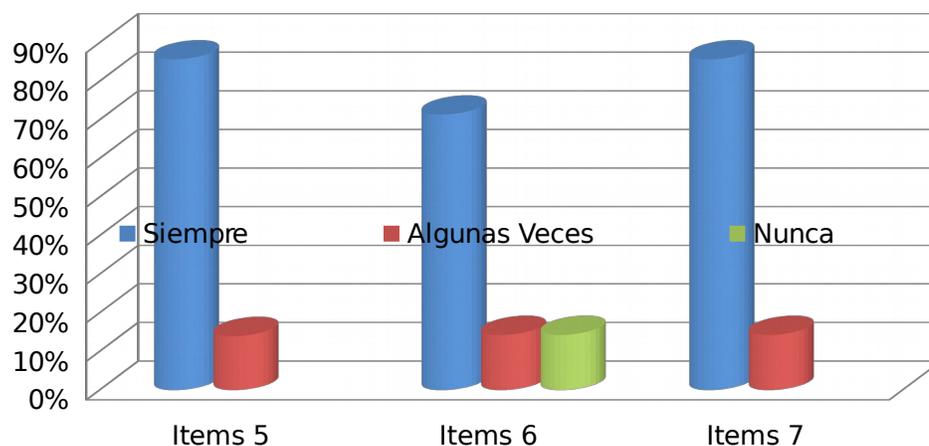
Indicador: Autoestima - Autocontrol

Ítems: 5 – 6 – 7

5. Siente que su labor es valiosa para la conservación de los objetivos institucionales.
6. Asume la responsabilidad de sus actos y opiniones dentro de la institución.
7. Realiza sus actividades cumpliendo las normas y cronogramas de la organización escolar.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
5	6	85,7	1	14,3	0	0	7	100
6	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100
7	6	85,7	1	14,3	0	0	7	100

**Grafico N° 2. Autonomía personal.**



### **Análisis N° 02**

La autonomía personal abarca 2 aspectos, como la autoestima y el autocontrol, competencias socio personales vitales en el docente; para las mismas se designaron 3 ítems. La autoestima fue medida con el ítem N°5 en donde el 85,7 por ciento, de los docentes respondieron que siempre siente que su labor es valiosa para la conservación de los objetivos de la institución, un 14,3 por ciento, considera que solo algunas veces y ninguno de los docentes se considera que su labor no es valorada. En cuanto a lo que a responsabilidad corresponde en el ítem N° 6 se plantea el autocontrol en cuanto a los actos y opiniones dentro de la institución, a ello 71,4 por ciento, de los docentes respondieron que siempre asumen la responsabilidad, 14,3 por ciento, se identificó con que lo hacen algunas veces y de igual modo otro 14,3 por ciento, respondió que nunca asumen la responsabilidad de sus actos

y opiniones; del mismo modo el ítem N°7 85,7 por ciento, de los docentes respondieron que siempre realizan sus actividades cumpliendo las normas y cronogramas de la organización escolar, solo 14, 3 por ciento, se identificó que lo hacen algunas veces, dejando a nunca con un 0 por ciento.

Al referirse a la Autonomía personal, se considera como la más certera la definición realizada por la Ley Española (39/ 2006):

Capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las Actividades básicas de la Vida Diaria.

Desglosando en la misma las diversas opiniones y determinaciones con respecto a la autoestima como lo hace Garza (2007), quien establece que es la imagen que se tiene de sí mismo.

Si bien es cierto que en las instituciones se debe tener un patrón de funcionamiento en donde se estipule las actividades del mismo en el caso del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, los proyectos y las planificaciones diarias, no se puede dejar de lado que cada docente debe tener autonomía personal .De igual modo los docentes han demostrado tener autocontrol al indica que siempre asumen la responsabilidad de sus actos y opiniones dentro de la institución y son muy poco quienes señalan no cumplir con sus deberes previamente determinados, permitiendo así llevar una concordancia en lo que se necesita en la institución, en ello se ve mesclado que tan marcada este su autoestima en los docentes, dejando ver que ellos se sienten valorados en la institución al ver que su labor es importante y necesaria para el desempeño diario de la institución.

**Tabla N° 3**

Variable: Competencias Socio Personales

Dimensión: Inteligencia Interpersonal.

Indicador: Adaptación social, solución de conflictos y autocritica constructiva.

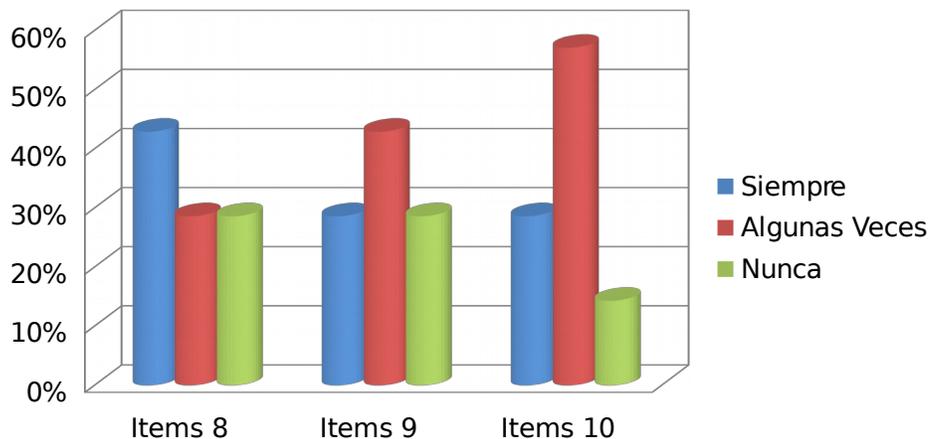
Ítems: 8 – 9 – 10

8. Respeta las opiniones e ideas de otros aun siendo diferentes a las propias.
9. Busca solventar conflicto internos a través de la negociación y el dialogo.
10. Evalúa su comportamiento dentro de la institución en pro de corregir y optimizar los procesos organizacionales.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>8</b>	3	42,9	2	28,6	2	28,6	7	100
<b>9</b>	2	28,6	3	42,9	2	28,6	7	100

10	2	28,6	4	57,1	1	14,3	7	100
----	---	------	---	------	---	------	---	-----

**Grafico N° 3. Inteligencia Interpersonal.**



### **Análisis N° 03**

En cuanto a la dimensión inteligencia interpersonal, se dividió en 3 indicadores claves para indagar como asumen los docentes determinadas situaciones, entre ellos tenemos:

Adaptación social, en el ítem N°8 respeta las opiniones e ideas de otros aun diferentes a las propias; a ello 42,9 por ciento, de los docentes respondieron que siempre las respetan, 28,6 por ciento, manifiestan que algunas veces muestran respeto por la opinión de los demás y de igual modo otro 28,6 por ciento, respondió que nunca lo hace.

Solución de conflictos; representada con el ítems N° 9 al cual 28,6 por ciento, de los docentes respondió que siempre buscan solventar conflictos internos a través de la negociación y el dialogo, 42,9 por ciento, respondió

que solo algunas veces lo hacen y 28,6 por ciento, manifestó que nunca toman dicha opción.

Autocrítica constructiva; los docentes respondieron al ítem N° 10, con 28,6 por ciento, siempre evalúan su comportamiento dentro de la institución en pro de corregir y optimizar los procesos organizacionales, 57,1 por ciento, solo consideran ello algunas veces y 14,3 por ciento, de los docentes nunca se evalúan.

En el modelo propuesto por Gardner de las inteligencias múltiples abarca a la inteligencia interpersonal, en ella, se determina a la misma como la capacidad de entender e interactuar con los demás, asimilando y reconociendo cada una de las características propias del individuo.

La deficiencia que origina el poco respeto a las ideas de los demás, se ve necesaria la búsqueda de alternativas para solventar diversos acontecimientos que se propician, con ello surge solución de conflicto, según Candela (2008), ellos son “los mecanismos formales o informales que las partes utilizan para resolver sus diferencias”

La interacción entre los docentes se deja ver poco fluida dado a la similitud de porcentaje en las respuestas, en donde la opinión de cada uno de ellos no es respetada por los demás, en su totalidad, sino que suelen ser temperamentales, en donde les importa únicamente las opiniones de ellos sin pensar en que puede significar o su compañero y por ende es poco lo que le interesa si opinan igual o distinto a él, en cualquier situación.

En el proceso de solventar conflictos, la autocrítica es una de las estrategias que podría ayudar a aligerar las relaciones interpersonales en el personal docente, pero la misma mayormente se dificulta dado que el evaluar a los demás resulta más fácil que evaluarnos nosotros, siempre resulta difícil determinar las fallas personales, más sin embargo en la

encuesta los docentes muestran gran disposición al realizar una evaluación de su comportamiento en pro de los benéficos de la institución.

Más sin embargo podemos ver que los docentes mostrara respeto por los demás, buscara resolver conflictos y evaluara su comportamiento siempre y cuando sienta que le será favorable, siendo él quien no tendrá que doblegar sus ideas y comportamiento.

#### **Tabla N° 4**

Variable: Competencias Socio Personales

Dimensión: Habilidades de Vida.

Indicador: Identificación de problema y toma de decisión.

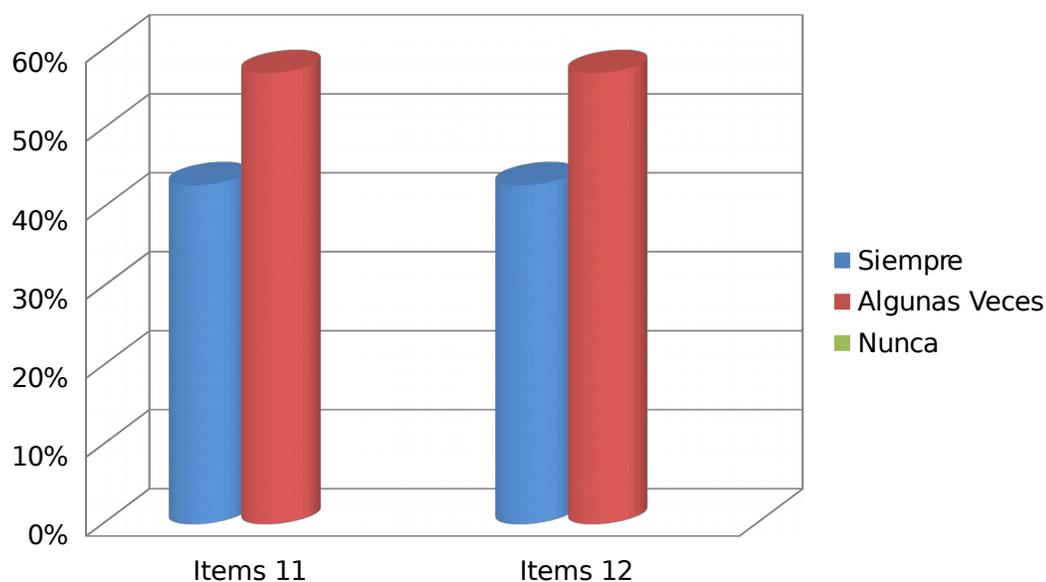
Ítems: 11 y 12

11. Identifica los elementos de una situación problemática y busca

soluciones en función de ellos.

12. Aporta sus propias opiniones a la toma de decisiones dentro de la organización.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>11</b>	3	42,9	4	57,1	0	0	7	100
<b>12</b>	3	42,9	4	57,1	0	0	7	100

**Grafico N° 4. Habilidades de Vida****Análisis N° 04**

Como última dimensión en las competencias socio personales, clasificamos las habilidades de vida con los indicadores de identificación de problemas y toma de decisiones, ambos plasmado en los ítems 11 y 12 respectivamente.

En el ítem N° 11 se plantea la identificación de problemas en donde los docentes respondieron que siempre identifican los elementos de una situación problemática y busca soluciones en función a ellos con 42,3 por ciento, y algunas veces obtuvo 57,1 por ciento, sumando 100 por ciento, lo que deja la opción de nunca con un 0 por ciento, puesto que ninguno de los docentes tomo como opción a sus respuestas. Así mismo en el ítems N° 12 abarca la toma de decisiones, en 42,9 por ciento, de los docentes aporta opiniones a la toma de decisión dentro de la organización y el restante 57,1 por ciento, solo algunas veces aportan sus opiniones, igual que en el ítem N° 11 la opción nunca no posea porcentaje alguno.

Según Mantilla (2001) determina en su artículo digital las habilidades de vida como “Destrezas para conducirse de cierta manera, de acuerdo con la motivación individual y el campo de acción que tenga la persona, dentro de sus limitaciones sociales y culturales”.

Partiendo de ello los docentes se focalizan en su entorno para desarrollar sus habilidades ellas se pueden ver modificadas por cada uno de los grupos de alumnos que tengan bajo su cargo y en el plano docente, de igual modo los demás docentes son agentes determinante de las habilidades que cada uno debe desarrollar.

En medio de este proceso en pro de desarrollar las habilidades de vida el observar, es un punto importante para identificar elementos de situaciones que requieran de atención y solución en ello los docentes muestran gran afinidad para identificarlos pero por su comportamiento el buscar las soluciones solo lo realizan algunas veces, de igual modo en cuanto al aporte de opiniones personales a la toma de decisión. Basándome en que ellos se involucran o no si esas decisiones y soluciones les permitirán obtener algún beneficio.

**Tabla N° 5**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Estructura.

Indicador: Reglas y procedimientos.

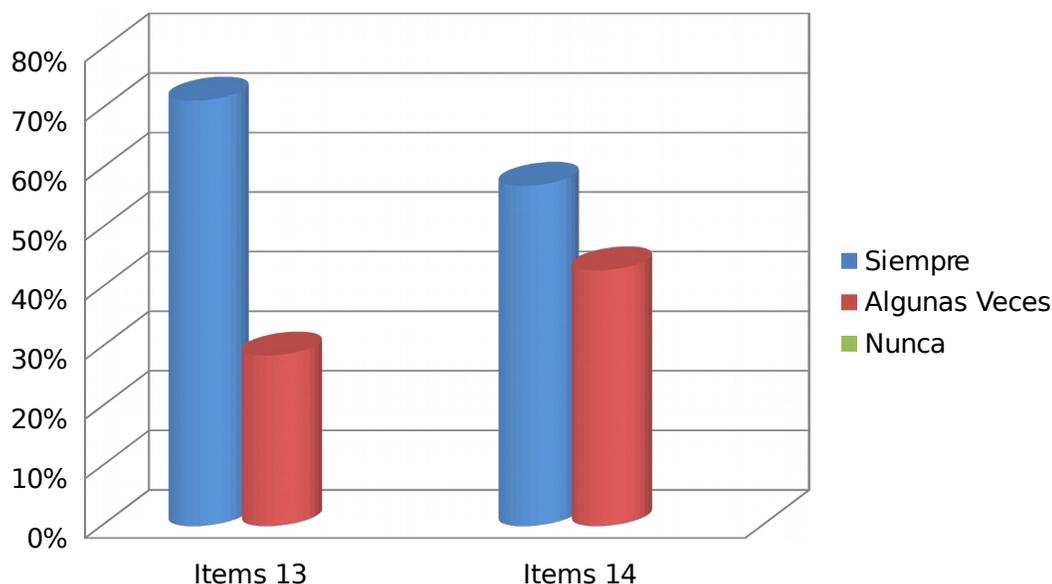
Ítems: 13 y 14

13. Sigue y respeta constantemente las normas y reglas establecidas por la institución.

14. Considera que los procedimientos institucionales son relacionados de manera correcta.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>13</b>	5	71,4	2	28,6	0	0	7	100
<b>14</b>	4	57,1	3	42,9	0	0	7	100

**Grafico N° 5. Estructura**



### Análisis N° 5

La segunda variable presentada, es el clima organizacional, a diferencia de las competencias socio personales sus dimensiones son más extensas, la primera de ellas es la estructura, la cual posee 2 indicadores, ellos son las reglas y los procedimientos. En cuanto a las reglas, el ítem N° 13 plantea qué tanto se siguen y respetan constantemente las normas establecidas por la institución, a lo cual los docentes respondieron con la opción de siempre 71,4 por ciento, algunas veces 28,6 por ciento y 0 por ciento, para nunca. El ítem N° 14, dirigido a los procedimientos de la institución, en donde 57,1 por ciento, de los docentes consideran que siempre se relacionan de manera correcta, 42,9 por ciento, opina que algunas veces se relacionan de manera correcta y para la opción de nunca ninguno de los docentes la tomaron como opción.

El clima organizacional, es un indicador de buen funcionamiento de una institución. Chiavenato (2009), se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado al grado de

motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. La estructura que siguen los docentes del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, es percibida por ellos de buena manera, dejan ver la aceptación para con la misma, se muestran agrados con las normas que deben seguir, dado a que demuestran gran compromiso para cumplir y respetar las mismas, dando muestra de que ellos se encuentran adaptados y conformes con la estructura que posee la institución, en donde se desarrollan la vida diaria escolar sin novedad ni incomodidad entre los docentes, sin embargo se puede observar que los docentes en algunos casos muestran que se podrían emplear otros procedimientos en determinadas ocasiones para facilitar o agilizar las actividades diarias o también detallar en alguno de los procedimientos, según sea la necesidad del mismo.

#### **Tabla N° 6**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Empoderamiento.

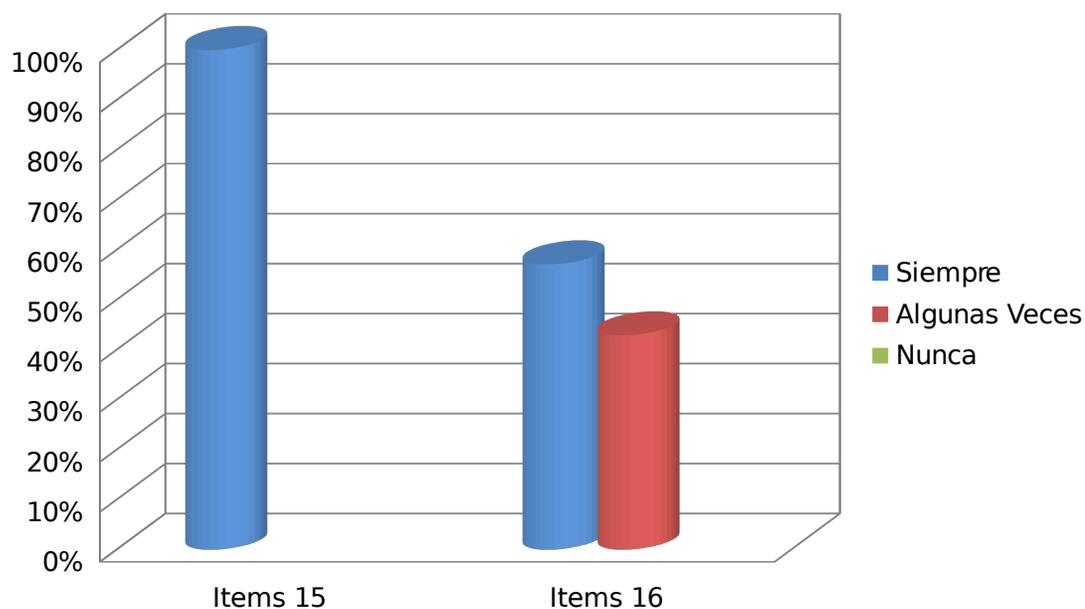
Indicador: Autonomía.

Ítems: 15 – 16

15. Es autónomo en la toma de sus decisiones.

16. Necesita la autorización de la organización para realizar actividades dentro de la institución.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>15</b>	7	100	0	0	0	0	7	100
<b>16</b>	4	57,1	3	42,9	0	0	7	100

**Grafico N° 6. Empoderamiento.****Análisis N° 6**

La segunda dimensión del clima organizacional es el empoderamiento con su indicador de autonomía, el mismo se abarca los ítems 15 y 16, en la encuesta.

El ítem N° 15, está dirigido a la autonomía de los docentes en su toma de decisiones, al cual ellos respondieron en su totalidad el 100 por ciento, que siempre son autónomos en sus decisiones dentro del CEI María Lisa Sandoval de Vivas.

Para el ítem N° 16, los docentes reflejan en sus respuesta 57,1 por ciento, para la opción de siempre con respecto a la necesidad de autorización para realizar actividades dentro de la misma y el restante 42,9

por ciento, se identifica con algunas veces, dejando la opción de nunca alejada de las respuesta de los docentes.

El empoderamiento es también conocido en el mundo de la gerencia como el empowerment, Johnson (2002) en su artículo digital, lo define de la siguiente manera “es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”

El empoderamiento; aplicado en los docentes que conforman el CEI María Lisa Sandoval de Vivas, se refiere al fomentar en ellos ese ánimo de que ellos trabajan para ellos mismos, siendo capaces de tomar decisiones, en pro de la institución y principalmente en pro de ellos mismo y sus alumnos, demostrando con su comportamiento que es asertiva el grado de libertad que le ofrece la institución a él para desarrollarse según sus rol a desempeñar, mas sin embargo muestran recelo con respecto a algunas de la actividades a realizar dado que según sea el grado de importancia y severidad debe ser consultada con superiores si la misma no posee un plan determinado de acción, dado que en diversas ocasiones anteriores el ejecutar actividades por medio de improvisación a traído con ello situaciones desagradables en donde han estado en riesgo la integridad física de los niños y de mismos docentes, siendo estos acontecimientos causantes de limitantes a los docentes para desarrollar actividades y tomar decisiones sin consentimiento de superiores dentro de la institución.

**Tabla N° 7**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Recompensa.

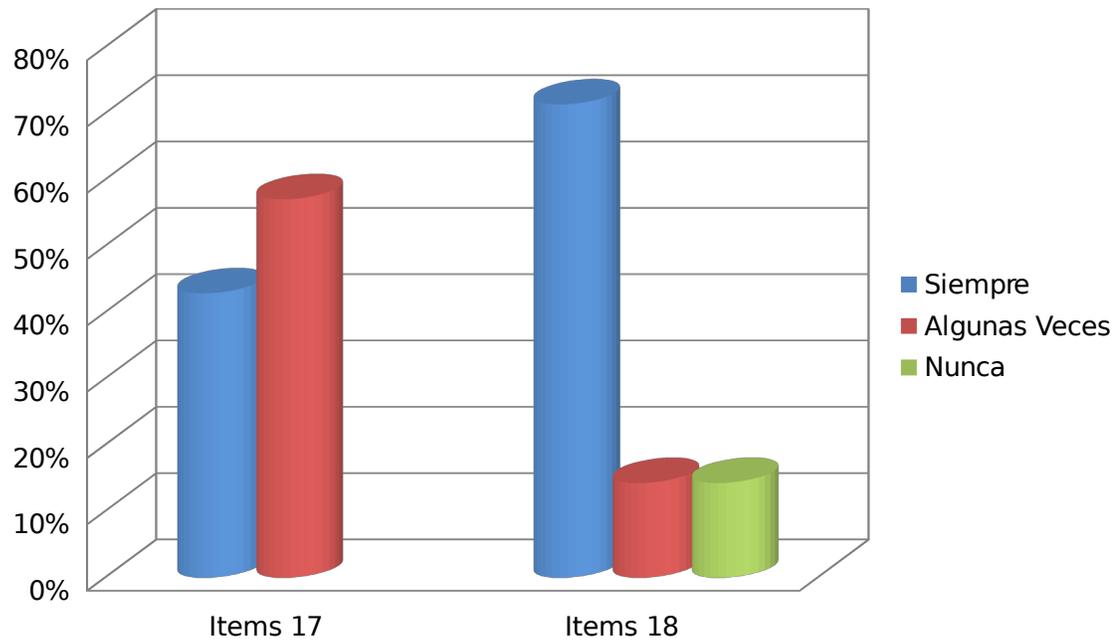
Indicador: Premio y Castigo.

Ítems: 17 – 18

17. Recibe reconocimiento a su labor dentro de la organización escolar.

18. El no cumplimiento de la normativa de la institución genera sanciones.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
17	3	42,9	4	57,1	0	0	7	100
18	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100

**Grafico N° 7. Recompensa.****Análisis N° 7**

El convivir bajo las reglas universales otorgan el que todo acción tiene efecto, siendo la recompensa un estímulo esperado en los comportamiento de los docente convirtiéndose en una de las dimensiones para el clima organizacional otorgando el premio y castigo los indicadores del mismo.

El ítem N° 17, está orientado al premio, en donde 42,9 por ciento, de los docentes respondieron que siempre reciben un reconocimiento por su labor dentro de la organización, 57,1 por ciento, respondió que solo algunas veces, dejando la opción de nunca sin porcentaje alguno.

Por su parte, el ítem N° 18, evoca a los castigos; los docentes respondieron con 71,4 por ciento, para la opción de siempre, 14,3 por ciento,

algunas veces y de igual modo para nunca 14,3 por ciento, con respecto el recibir sanciones por el no cumplimiento de las normativas de la institución.

En tal sentido al definir recompensa dentro de una organización, en nuestro caso al CEI María Lisa Sandoval de Vivas, tenemos a, Chiavenato (2002),

son las compensaciones ofrecidas por la organización que influyen en la satisfacción de los socios, pues cada socio está dispuesto a invertir sus recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones (p. 39)

Dentro de las instituciones, el hablar de recompensa no solo se refiere a los sueldos y salarios, sobre todo dentro de las instituciones escolares en donde algunas veces los sueldos no son la mejor parte del trabajo, para los docentes los gestos y demostraciones de afectos recibidas por efecto de su labor dentro de la institución son originadores de satisfacción en ellos, de igual modo al referirse a las sanciones dentro de la institución los docentes por el incumplimiento de normas y parámetros de la misma han obtenido sanciones en el caso de la institución de manera escrita se es amonestado, y en cuanto a las recompensas en algunas ocasiones dependiendo de la directiva se le suele dar algún incentivo monetario; sin embargo, en las reuniones de proyecto o jornadas de actualización se suele ceder un espacios para ser reconocidos los méritos de los compañeros con respecto al cumplimiento de las normas en la institución o cualquier acontecimiento destacado poco común.

**Tabla N° 8**

Variable: Clima Organizacional.

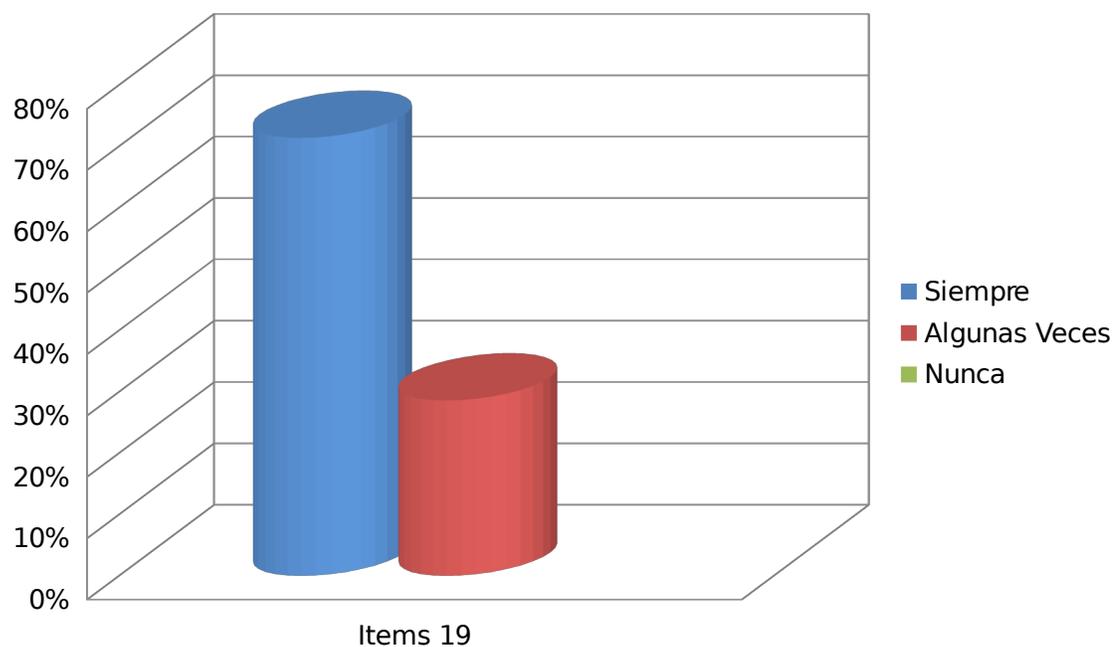
Dimensión: Desafío.

Indicador: Alcance de objetivos

Ítems: 19

19. Acepta desafíos impuestos por la organización para el logro de los objetivos propuestos.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
19	5	71,4	2	28,6	0	0	7	100

**Grafico N° 8. Desafío.****Análisis N° 8**

Alcanzar objetivos, es uno de los indicadores para el clima organizacional, correspondiendo a la dimensión desafío; esto se indaga en la encuesta a través del ítem N° 19.

Al preguntarle a los docentes si aceptaban desafíos impuestos por la institución para el logro de los objetivos, ellos respondieron con 71,4 por ciento, para la opción de siempre y 28,6 por ciento, para algunas veces completando con ello el 100 por ciento.

Litwin y Stinger (citado por Gross, 2012), al conversar sobre lo que es el desafío y el cómo alcanzar los objetivos ellos plantean que los desafíos corresponden al sentimiento que tienen los miembros de la organización

acerca del trabajo, conllevando a la manera en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Para fomentar un buen clima organizacional en las instituciones primordialmente se busca que todo sus componentes miren al mismo norte y trabajen en pro de los mismos objetivos a pesar de te tengan diversas direcciones, es por ellos que se habla de aceptar los desafíos que se le presente a la institución, y así alcanzar objetivos.

Dentro del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, los docentes se muestran comprometidos con la institución, se caracterizan por aceptar desafíos, y trabajar por solventar los inconvenientes que surjan en el camino, siempre atentos a no dejar que los percances desvíen la atención y trabajo ya labrado.

### Tabla N° 9

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Relaciones.

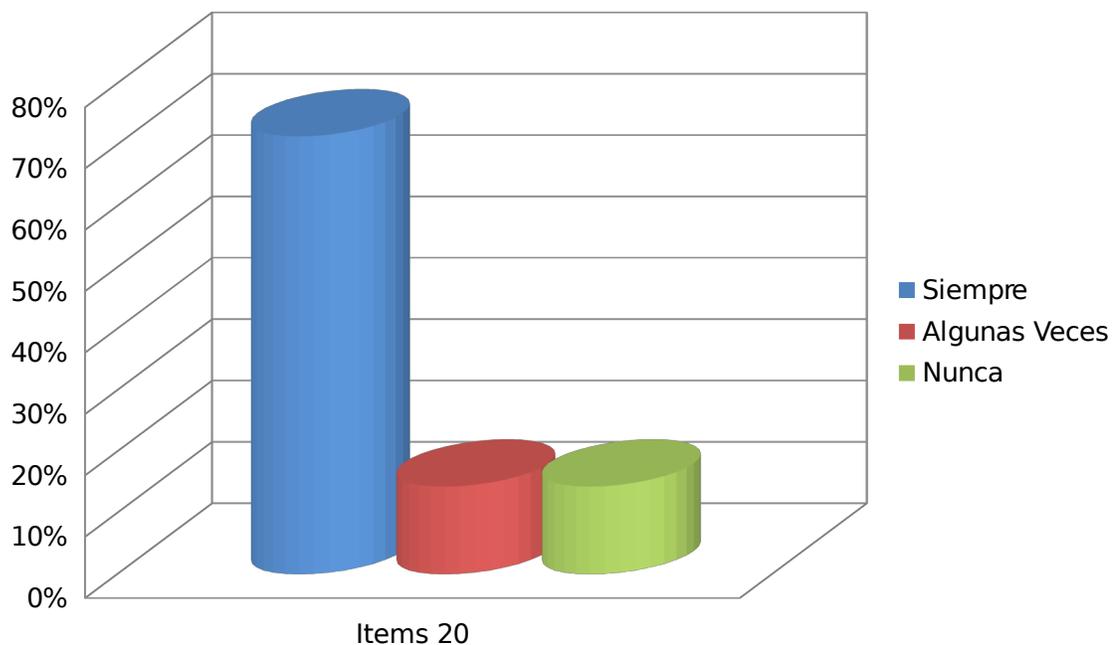
Indicador: Relaciones Interpersonales.

Ítems: 20

20. Se relaciona de manera efectiva con sus compañeros y superiores.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
20	5	71,4	1	14,3	1	14,3	7	100

### Grafico N° 9. Relaciones



### Análisis N° 9

Avanzando en las dimensiones del clima organizacional encontramos las relaciones, siendo su principal indicador las relaciones interpersonales.

En el ítem N° 20, se busca abarcar las relaciones efectivas con los pares y superiores, en ella las respuesta de los docentes fueron con 71,4 por ciento, para siempre relacionarse efectivamente, 14,3 por ciento, solo algunas veces y de igual manera 14,3 por ciento, para nunca.

Logui (2011) comenta que las relaciones interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más [personas](#), ella pueden tener diversos fines.

Como bien se ha mencionado anteriormente las relaciones interpersonales responden a las necesidades que posee el ser humano de relacionarse con los demás, bien sea en su entorno físico o por diversos medios y canales.

Dentro del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, basados en las respuestas que otorgaron los docentes, ellos se relacionan muy bien en su mayoría, mas sin embargo en algunos casos las relaciones entre ellos fallan bien sean por factores internos de cada uno de ellos o por circunstancias que se den en esos momentos dentro de la institución.

### Tabla N° 10

Variable: Clima Organizacional.

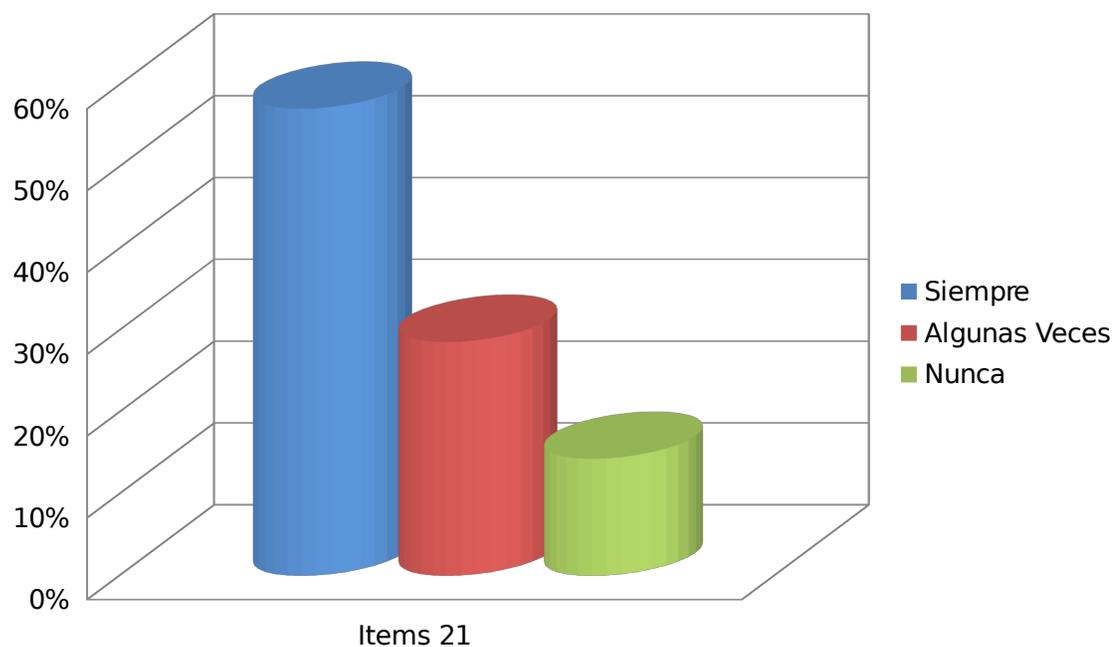
Dimensión: Cooperación.

Indicador: Trabajo en equipo.

Ítems: 21

21. Hace énfasis en el apoyo mutuo para potenciar el trabajo en equipo.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
21	4	57,1	2	28,6	1	14,3	7	100

**Grafico N° 10. Cooperación.****Análisis N° 10**

El trabajo en equipo resulta uno de los pilares dentro del clima organizacional convirtiéndose en uno de los indicadores de la encuesta para la dimensión de cooperación, en el ítem N° 21.

Al momento de consultar el apoyo mutuo existente entre ellos para potenciar el trabajo en equipo dentro del CEI María Lisa Sandoval de vivas los docentes se identificaron con 57,1 por ciento, siempre, 28,6 por ciento, algunas veces y 14,3 por ciento, para nunca.

Según Gonzales (2011), la cooperación “consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades

mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada”

El trabajar en equipo es sinónimo de cooperación, unir esfuerzo para alcanzar los objetivos, en el CEI la mayoría de sus docentes manifiestan desempeñarse de manera óptima al trabajar en equipo, más sin embargo es caso contrario en alguno de los docente, siendo notoria la poca disposición para hacerlo, situación que muestra una pequeña parte de los docentes solo muestran cooperación para cuando ellos consideren necesario la participación de ellos o de sus compañeros para obtener con ello mayor beneficios que otro, con sus participaciones.

### **Tabla N° 11**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Estándares.

Indicador: Normas de rendimiento.

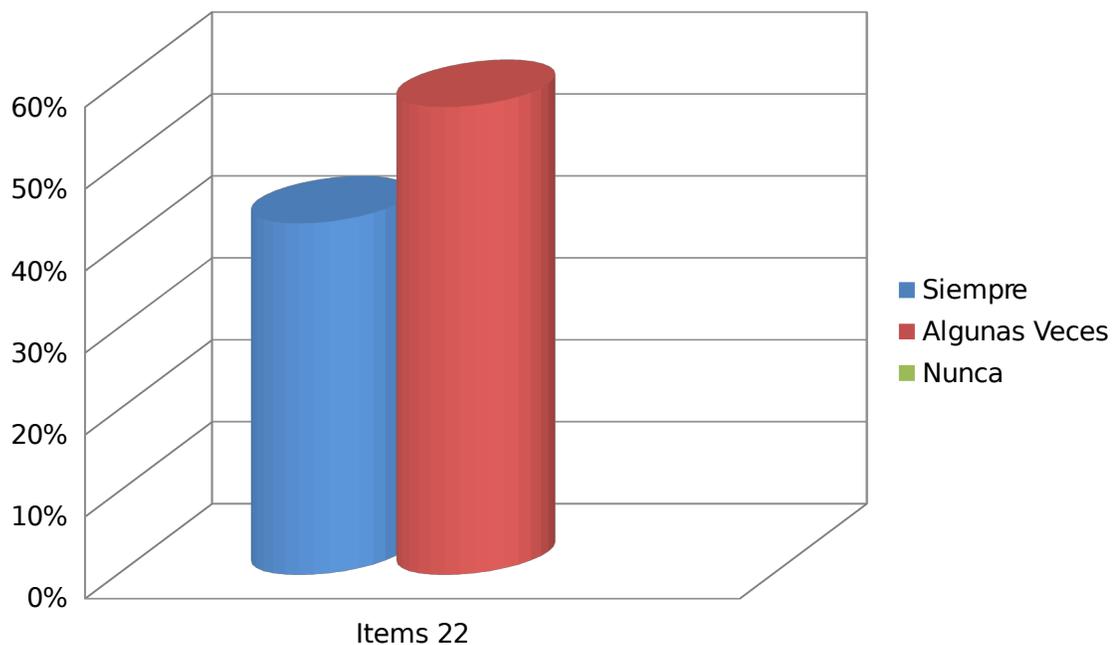
Ítems: 22

22. La organización sigue altos estándares de calidad para lograr los objetivos institucionales.

Ítems	Siempre	Algunas Veces	Nunca	Tota
-------	---------	---------------	-------	------

	F	%	F	%	F	%	F	%
22	3	42,9	4	57,1	0	0	7	100

**Grafico N° 11. Estándares.**



### **Análisis N°11**

La calidad en el servicio y el rendimiento de una institución no escapa de las necesidades que cubre el clima organizacional, en este aspecto responde a la dimensión de los estándares con los indicadores de normas de rendimiento, para el ítem N° 22

En el ítem N° 22, se busca la opinión de los docentes respecto al empleo de estándares de calidad que emplea le CEI María Lisa Sandoval de Vivas para lograr los objetivos, a ellos los docentes se identificaron en 42,9

por ciento, con siempre y el resto de los docentes con algunas veces marcado con 57,1 por ciento, dejando la opción nunca sin ponderación.

Al determinar estándares para una organización se refiere a la calidad de servicio que se desea ofrecer en las instituciones, en cuanto a ello Chiavenato (2011) “estándares de desempeño se refieren a descripciones de los resultados u objetivos que debe alcanzar” (p. 93)

El resultado muestra que los docentes que forman parte de la institución, se muestran que algunas veces se sienten conformes con los estándares que emplea la institución, creen que son buenos y simples de abarcar en al día a día dentro de la misma, más sin embargo por sus respuestas se puede interpretar que al mejorarlos se pueden lograr resultados inmediatos, con alto grado de excelencia de modo que así se pueden lograr los objetivos de la institución en plazos más cortos.

### **Tabla N° 12**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Conflicto.

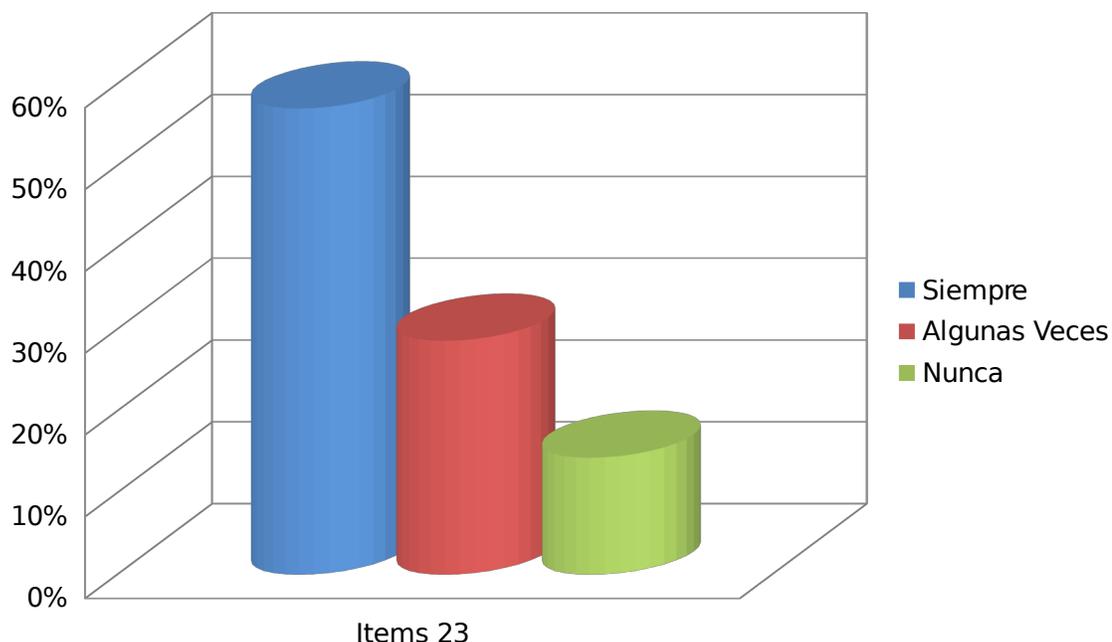
Indicador: Comunicación.

Ítems: 23

23. Impulsa la comunicación entre pares y directivos para mejorar el clima laboral.

Ítems	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Tota	
	F	%	F	%	F	%	F	%
23	4	57,1	2	28,6	1	14,3	7	100

**Grafico N° 12. Conflicto.**



### **Análisis N° 12**

Siguiendo las dimensiones del clima organizacional la los conflictos no escapan, direccionándolo a la búsqueda de soluciones por medio de la comunicación. En este sentido, siendo la comunicación el indicador para el ítem N° 23, en donde los docentes con 57,1 por ciento, consideran que siempre impulsa la comunicación entre pares y directivos con el fin de mejorar el clima organizacional, 28,6 por ciento, confiesa hacerlo solo algunas veces, mientras el restante 14,3 por ciento, de los mismos confiesa nunca hacerlo.

Previamente se define los conflictos como las situaciones en donde no existen acuerdos entre las personas, originando debates e interacciones dándole paso a la comunicación para solventar los mismos, así lo plasma Taborda (2010):

Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupal.

Teniendo en cuenta que los conflictos son situaciones en donde no existen acuerdos entre las personas, originando debates e interacciones dándole paso a la comunicación para solventar los mismos. los docentes se muestran abiertos a la comunicación entre ellos y los directivos con intención de tener una buena relación entre ellos y nos caer en conflictos, a pesar de ello en determinadas situaciones se consideran factor perturbante la poca disposición por parte de algunos de los docentes a la comunicación fluida y eficaz, al igual que en otras dimensiones en esta del conflicto se puede apreciar que los docentes juegan según sus intereses, si ellos consideran favorables o que tendrán beneficios la podrán impulsar de manera eficaz, de lo contrario pueden resultar barreras en la misma.

### **Tabla N° 13**

Variable: Clima Organizacional.

Dimensión: Identidad.

Indicador: Sentido de pertenencia.

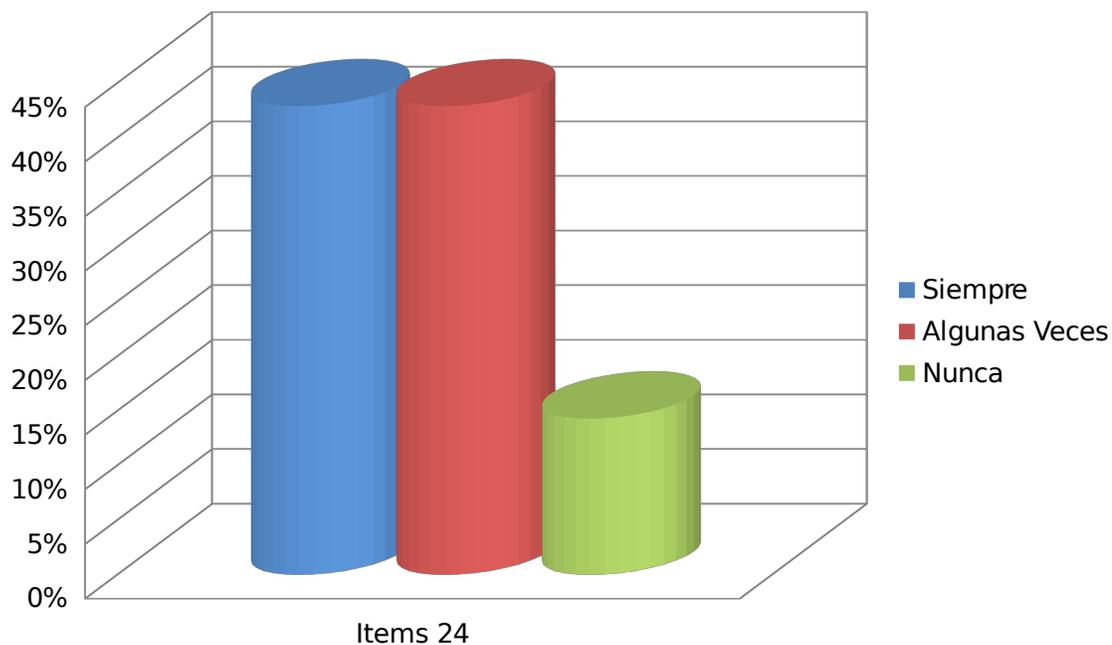
Ítems: 24

24. Integra sus objetivos personales a los objetivos de la organización.

Ítems	Siempre	Algunas Veces	Nunca	Tota
-------	---------	---------------	-------	------

	F	%	F	%	F	%	F	%
24	3	42,9	3	42,9	1	14,3	7	100

**Grafico N°13. Identidad.**



### **Análisis N° 13**

Como última dimensión en el clima organizacional se tomó la identidad considerando como su principal indicador el sentido de pertenencia, ello se plantea en el ítem N° 24

Los docentes en con respecto al integrar sus objetivos personales a los objetivos de la institución, refleja 42,9 por ciento, para cada una en la identificación de ellos con respecto las alternativas de siempre y algunas veces, el restante 14,3 por ciento, corresponde a la opción de nunca.

Del mismo modo que en ocasiones anteriores Litwin y Stinger, se destacan por sus definiciones en cuanto a la administración, y es en este caso Gross(2012) quien los cita y determina la identidad como “El sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”

En este último ítem se plasma qué tan compenetrado se encuentra el docente con la institución, permitiendo interpretar con las respuestas otorgadas, que ellos en su mayoría integran sus objetivos personales a los de la institución según la similitud que existan uno con otro, de igual modo se ven integrados al ver que logrando los objetivos de la institución se obtienen las recompensas que impulsan a los objetivos personales, esto se puede ver modificado al momento en el que alguno de los objetivos se ve transformado por cualquier factor que tenga la suficiente poder para cambiar de dirección, aunque cuando esto sucede, se puede decir que se debe a que los docentes no se encuentran en pleno agrado dentro de la institución.

## CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes que forma parte del CEI María Luisa Sandoval de Vivas, se puede dar respuesta a los objetivos planteados al inicio de la presente investigación.

En relación al objetivo indagar las competencias sociopersonales de los docentes en el CEI María Luisa Sandoval de Vivas de manera general existen debilidades a la hora de identificar competencias en los aspectos intrapersonal e interpersonal como: la adaptación social, en su entorno

laboral pues el convivir la jornada laboral dentro de la misma debe ser placentera y contar con armonía aspectos que solo se dejan ver en algunas ocasiones dentro del CEI; el sentirse valorado tanto por ellos como por el resto de la institución es algo que ellos tienen presente, son conscientes del importante papel que ellos cumplen dentro de la institución pues saben que su ausencia en la misma representaría atraso y dificultad en el desarrollo de las actividades diarias, es por ello que cumplen en su gran mayoría con la organización y la planificación previa, mostrando fallas en su desempeño y disposición según lo manifestado en las encuesta con algunas veces cuando ellos no se encuentran de acuerdo con las actividades, asignaciones o situaciones. La falta de adaptación social marca un problema educativo y social que es preciso resolver a través de procesos de formación a docentes en servicio, lo que redundaría en el mejoramiento profesional y en la calidad educativa.

Sin embargo las competencias sociopersonales referidas a las conciencia moral, regulación emocional, autonomía personal fueron identificada por ellos mismos en la encuesta realizada sin mayor dificultad suelen mostrar conciencia y responsabilidad de ellos en sus comportamientos y desempeño diario.

Entre las competencias sociopersonales que manejan con gran habilidad es el cuidado personal, siempre se muestran impecables en este aspecto tienen claro el que son un modelo para sus alumnos y que manejan edades en donde los niños se fijan si su maestra huele rico o andan lindas dado a que ellos lo suelen manifestar sin tomar encuentra el lugar en donde se encuentre.

Dentro de la institución encontramos en cada uno de los docentes particularidades en su comportamiento individual pero en su mayoría responden a los valores de la cultura que caracteriza a la institución y son

conscientes que como parte fundamental de ella, las responsabilidades también recaen en ellos dado a su rol como docentes ante una sociedad vigilante y deseosa de tener docentes ejemplares.

Se pudo percibir debilidades a la hora de resolver conflictos mostrando que cada uno de ellos son líderes por naturaleza, pero buscan siempre tener la razón y ser ellos los escuchados y obedecidos, teniendo así la última palabra dentro de la misma, al tener este comportamiento en la mayoría de los docentes se genera dificultad para convivir y ponerse de acuerdo en las distintas situaciones.

Cada uno de los docentes posee una percepción distinta de la vida, los momentos que se originan suelen ser abstractos, cada quien lo vive y lo perciben según su perspectiva de vida, creencia, costumbres y por supuesto estados de ánimo, en cuanto a ello los docentes que forman parte de la institución plasman en la encuesta realizada, percibir el clima organizacional de manera asertiva, dejando ver que cada docente está claro, en cuanto al funcionamiento de la misma, el compromiso firme y pleno para brindar calidad en la asistencia de los alumnos, logrando los objetivos personales de la mano de los objetivos de la institución, partiendo de normas y reglas bien definidas en donde el cumplimiento y la ruptura de las mismas trae consigo consecuencias, bien sea positivas o negativas de acuerdo al comportamiento propio dentro de la institución, aunque en el instrumento alguno de los docentes plasmaron que eso suele ser solo algunas veces, por lo que se puede convivir y mantener un clima positivo.

Se observan grandes debilidades en cuanto al trabajo en equipo. Un equipo es un grupo de personas que poseen habilidades complementarias y que trabajan juntas de manera participativa a fin de lograr las metas y compartir las responsabilidades, en el resultado de la encuesta se nota que les cuesta brindar apoyo entre pares y superiores como consecuencia de

ello la comunicación se ve afectada por las individualidades, su falta de trabajo en equipo les resta eficiencia y efectividad. Es importante señalar que el trabajo en equipo requiere de las habilidades y destrezas sociopersonales ya para suspender los supuestos personales y adherirse a los del equipo se requiere dominio personal y todo ello repercute en lo social, es una materia pendiente que debe atender la institución, la conformación de equipos de alto desempeño

En el objetivo referido a la percepción de los docentes acerca del clima de la institución se lograron en general respuestas positivas con respecto a indicadores que buscan identificar las condiciones de socialización, convivencia y bienestar dentro de la institución. El clima organizacional es un constructo que puede definirse como las percepciones de los trabajadores respecto del ambiente general de trabajo en las instituciones. La escuela funcionalista sostiene que el pensamiento y el comportamiento dependen del ambiente que les rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio

. De manera tal que las respuestas logradas en la encuesta con respecto a la percepción de los docentes en general fueron positivas y están influidas por el ambiente formal e informal, por las personalidades de los participantes y el liderazgo que se desarrolla en la institución. Sin embargo se presentan en la convivencia, conflictos que podrían ser resueltos a través de la socialización organizacional o sea que los trabajadores conozcan la manera de pensar y de actuar de acuerdo con los preceptos internos de la institución.

Los resultados obtenidos en los objetivos específicos uno y dos, permitieron lograr el objetivo general el cual buscaba determinar las competencias sociopersonales de los docentes en la institución, encontrando

los desacuerdos, los antagonismos, y las fricciones, los cuales generan conflictos tanto sustantivos como emocionales. Entre los conflictos sustantivos se encuentran, los desacuerdos con los directivos acerca del camino a seguir o las formas de hacer las cosas, la asignación de recursos, las políticas y los procedimientos y la asignación de tareas. De tal forma, el enfrentar exitosamente los directivos estos conflictos, es un desafío con el que deben lidiar diariamente.

Otros conflictos son los socioemocionales, e implican dificultades interpersonales, morales, sentimentales, lo que comúnmente se conoce como choque de personalidades; este tipo de conflictos pueden ser muy variados y son comunes entre compañeros de trabajo, así como en las relaciones directivo-docentes. Los conflictos sociopersonales, incluyen también los sociomocionales, y están erigidos sobre la capacidad cognitivo-social y relacional de los trabajadores; estos deben ser atendidos para lograr un comportamiento positivo en el que se enmarcan tanto los aspectos internos, los pensamientos y los sentimientos que predisponen a la interacción con los demás, así como las relaciones en general. Y en segundo lugar, el aprendizaje de estrategias o habilidades y destrezas de interacción social apropiadas.

El conocer que tenemos y que nos hace falta dentro de la institución nos deja ver que trabajando en pro de mejorar todas estas dificultades el CEI María Lisa Sandoval De Vivas llegaría a ser una institución con un equipo de docentes de alto desempeño, en donde sin necesidad de doblegar la personalidad de cada quien se podría explotar las cualidades resaltantes de cada quien para trabajar en conjunto. Con lo relatado anteriormente se puede decir que el clima organizacional de la institución se podrá optimizar atendiendo principalmente la comunicación, la parte comunicativa de cada uno de los integrantes de la misma, puesto que cada uno de los aspectos del

clima organizacional en donde ellos muestran dificultades está relacionado directamente con la comunicación.

En este aspecto sabiendo que los docentes se destacan en cuanto a la conciencia moral y los aspectos que ella abarca, se debe buscar el fomentar trabajos con las emociones y su autenticidad para lograr mejorar la comunicación que se muestra tan débil entre ellos puesto que se hablan y comparten mas no se comunican efectivamente, logrando ello los conflictos no se prolongarían de la manera que ocurre sino que su solución temprana traería beneficios al cómo se sentirían el resto de los docentes dentro de la institución, bajando con ello los niveles de tensión e incomodidad existente.

Del mismo modo, por más diferentes que sean los caracteres de los docentes se ha mostrado que ellos logran anidar sus objetivos personales con los de la institución aspecto que siendo buenos comunicadores entre ellos se lograra trabajar en equipo, adaptándose a la realidad social existente en el CEI y al cansando a ser equipos de alto rendimiento.

De este modo se lograría explotar cada una de las competencias sociopersonales de manera general en la institución, alcanzando una general armonía y ambiente agradable conllevando un clima organizacional ameno sin embargo para que ello se mantenga, se deben emplear constantemente las competencias sociopersonales como la autocrítica y autocontrol, en pro de estar en contante cambio y renovación de posibles errores o actitudes erróneas en determinados momentos.

## **RECOMENDACIONES**

De las conclusiones emanadas del estudio, surgen las siguientes recomendaciones:

Construir en equipo la visión y la misión de la institución que permita la alineación de las visiones personales de todos los integrantes con las visión de la institución.

Identificar y analizar la cultura de la organización y los valores que la constituyen.

Programar talleres comunicación para reforzar las debilidades en ese aspecto.

De igual manera se deberá fomentar la interacción entre los integrantes del CEI María Lisa Sandoval de Vivas, por medio de jornadas de convivencia con capsulas estratégicas en donde se desarrollen y promuevan, valores de confianza y compromiso entre ellos, esto en pro de alcanzar ser equipos de alto rendimiento y lograr trabajar en equipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ardito, V. (2012) *Clima Organizacional Y El Desempeño Docente En La E.B.E. "José Félix Ribas", ubicado En El Municipio Valencia Estado Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Ayllon J.R. (S/F). *La Conciencia Moral*[artículo en línea]. Obtenido en:  
[http://www.mercaba.org/Filosofia/Etica/la\\_conciencia\\_moral.htm](http://www.mercaba.org/Filosofia/Etica/la_conciencia_moral.htm).

Consulta: Diciembre 10, 2014.

Bisquerra, R. (S/F). *Regulación Emocional*[artículo en línea]. Obtenido en:  
<http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales/regulacion-emocional.html>. Consulta: Diciembre 03, 2014.

Blas, P. (2014). *Diccionario de Administración y Finanzas*. Bloomington: Palibro.

Brunet, L. (2007). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

Caballo, C., y Verdugo, M. (2013). *Habilidades sociales Programa para mejorar las relaciones sociales entre niños y jóvenes con deficiencia visual y sus iguales sin discapacidad*. Madrid:ONCE.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción General de la Administración*. 5ta. ed. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del Talento Humano*. Bogota: Mc. Graw Hill.

Chiquito, M. (2013). *Clima Organizacional en el Desempeño de los Trabajadores de la Dirección General de Asuntos Estudiantiles (Digae) de la Universidad de Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Comisión de Innovación Pedagógica. (2008). *Competencias claves en formación profesional: aportaciones sobre cómo tratarlas y evaluarlas*[documento en línea].Obtenido en:[http://www.hetel.org/documentos-es/doc\\_innovacion-es/Informe%20competencias%20clave%20de%20la%20FP%20-%2002062008.pdf/view](http://www.hetel.org/documentos-es/doc_innovacion-es/Informe%20competencias%20clave%20de%20la%20FP%20-%2002062008.pdf/view). Consulta: Enero 15, 2015.

*Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Gaceta Oficial Nro. 36.860. Caracas.

David, F. (1990). *La Gerencia Estratégica*. 3ra reimpresión. Bogotá: Fondo Editorial Legis.

De la Caba, M., López, J. (2002). Contenidos Orientados al Desarrollo Sociopersonal en el Currículum del Conocimiento del Medio (Primer Ciclo). *Revista de Educación*, Nº 327 (ejemplar dedicado a: Educación Inclusiva). pp. 287-304. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, España.

Dessler, G. (1993) *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.

Dorta, A. (2013), *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional* [documento en línea]. Centro de Desarrollo Gerencial. Obtenida en: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>. Consulta: Noviembre 23, 2014.

Esteban, M. y Sáenz, J. (2008). *Las profesiones, las competencias y el mercado*. Redu. Revista de Docencia Universitaria, 2. Recuperado el 15 de enero de 2015, de [http://www.redu.m.es/Red\\_U/m2](http://www.redu.m.es/Red_U/m2)

Etkin, J. (2009). *Gestión de la Complejidad en las Organizaciones – La Estrategia Frente a lo Imprevisto y lo Impensado*. México: Mc. Graw Hill.

Fernández, J. (2011). *Competencias Personales e Interpersonales y Competencias Digitales Básicas*. Presentación en Taller de Capacitación Laboral. Universidad Autónoma de Asunción (UAA), Agosto, 2011.

Gairín, J., Armengol, A., Gisbert, G. García, M., Rodríguez, D., y Cela, J. (2009). *Guía para la Evaluación de Competencias en el Área de Ciencias Sociales*. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Barcelona, España.

García, J., y Martínez, C. (2011). *Seminario: Las Competencias Personales*. C.F.G.S Educación Infantil CEUTA: Centro de Profesores y Recursos EUTA, España.

García, R., Sánchez, A., y Rodríguez, A. (2013), Las Competencias Socio-Personales en la integración Socio- Laboral de los jóvenes que cursan programas de cualificación profesional inicial. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, N° 2. Vol. 24. pp. 58-78. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía, España.

[Gardner](#), H. (2011). *Inteligencias Múltiples: La Teoría En La Práctica*, Barcelona: Paidós.

Garza, J. (2005). *Valores para el Ejercicio Profesional. Guías Didácticas*. México: Mc Graw Hill.

Goncalvez, A. (2005). Dimensiones del Clima Organizacional [artículo en línea]. *Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC)*. Obtenido en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>

Consulta: Noviembre 2, 2014.

Gross, M. (2012). *Los 9 Factores que Determinan el Clima Organizacional Según Litwin y Stinger*[artículo en línea]. Obtenido en: <http://manuelgross.bligoo.com/20121223-los-9-factores-que-determina-n-el-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger>. Consulta: Enero 12, 2015.

Guttman, H., & Hawkes, R. (2004). New rules for strategic development. *The Journal of Business Strategy*, N° 25.Vol. 1. pp. 34-39.

Hernández, R., Fernández, C, Baptista, P. (2010) *Metodología de La Investigación*. 5ta ed. México: Mc Graw Hill.

Hoy & Miskel, C. (2000). *Educational Administration. Theory, Research and Practice*. 5th ed. New Jersey: McGraw Hill.

Johnson, Y. (2002). *Empowerment*[artículo en línea]. Obtenido en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empowerment.htm>. Consulta: Octubre 10, 2014.

Ministerio de la Presencia – Boletín Oficial del Estado (2006). *Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. 14 de Diciembre, 2006.

*Ley Orgánica de Educación*. (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 5.929. Caracas.

Mantilla, L. (2001). *Habilidades para la Vida. Una Propuesta Educativa para la Promoción del Desarrollo Humano y la Prevención de Problemas Psicosociales*[artículo en línea]. Obtenido en: [http://www.feyalegria.org/images/acrobat/72979810510810510097100101115\\_849.pdf](http://www.feyalegria.org/images/acrobat/72979810510810510097100101115_849.pdf) Consulta: Agosto 20, 2014.

Marcuello, A. (2007). *Las Competencias Sociales. Concepto y Técnicas para su Desarrollo*. Ferrol, La Coruña: Escuela de Especialidades Antonio de Escaño.

Martínez, F., Rodríguez, M. y Carmona, G. (2010). Test de Factores Sociopersonales para la Inserción Laboral de los Jóvenes: Un Instrumento para la Evaluación y la Formación. *Revista Estudios Sobre Educación*, N°. 18. pp. 115-138. Universidad de Granada, España.

Maslow, A. (2005). *El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy*. Barcelona: Paidós.

Mendoza, N. (2011). *Competencias Comunicativas y Relaciones Interpersonales: Función Informativa, Reguladora y Afectiva*. Obtenido en:

<http://expresionesdeintelectuales.blogia.com/2011/030101-competencias-comunicativas-y-relaciones-interpersonales-funcion-informativa-regu.php>. Consulta: Febrero 02, 2015.

Mirabal, N. (2011). *Proceso de Adaptación del Docente de Nuevo Ingreso Al Clima Organizacional (Caso Comparativo: U.E. Colegio "Trina De Medina" con La U.E. Colegio "Leopoldo Yanes". Valencia-Edo. Carabobo)*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Mota, S. (2011). *Competencias Gerenciales del Supervisor Educativo y Su Influencia en el Clima Organizacional de las Escuelas Nacionales del*

*Municipio Escolar 14.5.1 de Miguel Peña del Estado Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Owens, R. (1976). *La Escuela como Organización: Tipos de Conducta y Práctica Organizativa*. Madrid: Editorial Santillana.

Paella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2da ed. Caracas: Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL).

Palomero, P. (2009). Desarrollo de la Competencia Social y Emocional del Profesorado: Una Aproximación desde la Psicología Humanista. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, N° 12. Vol. 2. pp. 145-153. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado, España.

Peraza, A. (2012). La estrategia gerencial y su aplicación en la gestión de los gobiernos locales, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 5, N° 9, enero-junio, 2012: 85-107, Universidad de Carabobo, ISSN: 1856-9099.

Perrenoud, P. (2008). *Diez Nuevas Competencias Para Enseñar*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Plutchik, R. (1980). *Una Teoría Psicogeneral de la Evolución de las Emociones*. México: Trillas.

Quiñonez, E. (2009). *Formación Gerencial Basada en Competencias del Personal Directivo de los Centros de Educación Inicial Estadales del Municipio Valencia del Estado Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Rada, L. (2006), *Competencias Personales y Profesionales del Docente en Educación Media Superior*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo.

*Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente* (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (Extraordinaria), 5496. Caracas.

Rico, R., & De la Hera, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo: una revisión de la últimadécada de investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, N° 4. Vol. 12. Pp. 23-32. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España-

Robbins, S. (2010) *Administración: Teoría y Práctica*. 10ma. ed. México: Pearson.

Robbins, S.(2010). *Educación en Valores. Teoría y Práctica para los Docentes*. Madrid: Ideas Propias.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ra ed. México: Prentice Hall.

Rodríguez, M. (2012). *La Rueda de las Emociones de R. Plutchik*, artículo digital, recuperado, <http://soberanamente.com/la-rueda-de-las-emociones-de-r-plutchik/>

Segura, M. (2005). Competencias del Docente. *Revista Ciencias De La Educación*, N° 26. Vol. 2 (Julio-Diciembre). pp. 171-190. Universidad de Carabobo,

Sesento, L. (2008), *Modelo Sistémico Basado en Competencias Para Instituciones Educativas Públicas*. Tesis Doctoral. Obtenido en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/ficha.html>. Consulta: Diciembre 12, 2014.

Silva, M. y Berbessi, A. (2013). *Clima Organizacional*[artículo en línea] Obtenido en: <http://es.slideshare.net/camiloberbesi/clima-organizacional-27618970>.

Consulta: Enero 10, 2015.

Taborda, A. (2010). *Parte 3: La Comunicación. Algunos aportes de la psicología del deporte a la educación primaria y secundaria*. [artículo en línea] Obtenido en: <http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/parte-3-la-comunicacion-alguno.php> consulta: abril 24, 2015.

Torres, H. (2012). *Clima Organizacional como Factor para el Logro de la Satisfacción Laboral del Docente. Caso: Escuela Bolivariana Batalla de Vigirimadel Municipio Guacara del Estado Carabobo*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Urdaneta, O., Alvarez, C. y Urdaneta, M. (2009). *Clima Organizacional En Institutos de Investigaciones del Sector Salud. Caso: Universidad del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia*, N° 47. Vol. 14. pp. 12-20. Universidad del Zulia.

Zabalza, M. (2006). *La Universidad y la Docencia en el Mundo de Hoy*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.