



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DE JULIACA EN EL AÑO 2014

PRESENTADA POR:
YANET SALINAS QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2017



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a toda mi familia y amigos, principalmente a mis padres que ha sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme toda la confianza, consejos y la oportunidad para lograr mis metas y objetivos.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa profesional y como ser humano.

A Dios por haberme permitido llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.



AGRADECIMIENTOS

Un profundo y sincero agradecimiento a:

- La escuela de POSGRADO de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y a sus autoridades destacadas quienes permitieron seguir mis estudios de Post Grado.
- Los docentes de la facultada de Ciencias Educación en especial a los docentes de la Maestría, mención Administración de la Educación.
- A los jurados del presente trabajo de investigación Dr. Jorge Alfredo Ortiz Del Carpio, al Dr. Salvador Hanco Aguilar, al M.Sc. Wilfredo Hernan Bizarro Flores.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
ACRÓNIMOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Clima institucional	3
1.1.1.1. Concepto de clima institucional	3
1.1.1.2. Elementos que influyen en el clima institucional	4
1.1.1.3. Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo	5
1.1.1.4. Dimensiones del clima organizacional.	6
1.1.1.5. Parámetros del clima organizacional.	7
1.1.1.6. Liderazgo.	7
1.1.1.7. Motivación	9
1.1.1.8. Reciprocidad.	13
1.1.1.9. Participación.	15
1.1.1.10. Enfoque sistémico del clima organizacional.	17
1.1.1.11. Convivencia escolar y clima institucional educativo.	18
1.1.2. La autoestima.	19
1.1.2.1. Concepto de la autoestima	19
1.1.2.2. Fundamentos de la autoestima.	19
1.1.2.3. Grados de autoestima	20
1.1.2.4. Dimensiones de la autoestima	21



1.1.2.5. Componentes de la autoestima	22
1.1.2.6. Tipos de autoestima	22
1.1.2.7. Formación de la autoestima	24
1.1.2.8. Importancia de la autoestima positiva	24
1.2. Antecedentes	25
1.2.1. De carácter internacional	25
1.2.2. De carácter nacional	27
1.2.3. De carácter regional	29

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	36
2.2. Enunciados del problema	37
2.2.1 Problema general	37
2.2.2 Problemas específicos	37
2.3. Justificación	37
2.4. Objetivos	38
2.4.1 Objetivo general	38
2.4.2 Objetivos específicos	38
2.5. Hipótesis	38
2.5.1. Hipótesis general	38
2.5.2. Hipótesis específica	39

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	40
3.2. Población	40
3.3. Muestra	40
3.4. Metodología de la investigación	41
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	42
3.5.1. Técnicas e Instrumentos de Investigación	42
3.5.2. Plan de Tratamiento de Datos	43
3.5.3. Diseño Estadístico para la prueba de Hipótesis:	43



CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	46
4.1.1 Resultados del clima institucional	47
4.1.2 Resultados del desarrollo de autoestima en docentes	50
4.1.3 Correlación de variables	53
4.1.4 Coeficiente de correlación de Pearson	55
4.1.5 Coeficiente de determinación	55
4.1.6 Dispersión de variables	56
4.1.7 Prueba de hipótesis estadística	56
4.2 Discusión	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	65

Puno, 09 de enero del 2017

Área: Calidad de la gestión y administración de la educación

Tema: Clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014

Línea: Eficiencia y Eficacia del Sistema educativo (nivel institucional, de órganos intermedios y nivel central).



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Baremo	41
2. Codificación de las categorías para la evaluación de las variables	46
3. El Clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014	47
4. Promedio general de resultados del clima institucional	49
5. Resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014	50
6. Promedio de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014	52
7. Datos de las variables	53
8. Coeficiente de correlación de Pearson de acuerdo al programa SPSS	55



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Campana de Gauss	44
2. Porcentaje de resultado del Clima institucional según los indicadores de los docentes de las IEP públicas de la ciudad de Juliaca 2014	47
3. Porcentaje del promedio general de resultados del clima institucional	49
4. Porcentaje de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014	50
5. Porcentaje de promedio de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014	52
6. Dispersión de puntaje de totales de las variables (instrumento aplicado a los docentes)	56
7. Representación	57



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario sobre el clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014	66
2. Cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes de las instituciones educativas primaria publicas de la ciudad de Juliaca 2015	68
3. Matriz de consistencia	70
4. Tabulación de resultados del cuestionario sobre el clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014	71
5. Tabulación de resultados sobre el cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes de las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014	75



ACRÓNIMOS

Sigla	Denominación
PNUD	: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNESCO	: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
PEI	: Proyecto Educativo Institucional
DCN	: Diseño Curricular Nacional
IES	: Institución Educativa Secundaria
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local
MINEDU	: Ministerio de Educación
UNAP	: Universidad nacional del Altiplano Puno
IEP	: Institución Educativa Primaria



RESUMEN

El trabajo de investigación se titula clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria de Juliaca en el año 2014, se realiza debido a que en la mayoría de las instituciones existen serios problemas de conflictos la cual nos permite conllevar un adecuado clima institucional, así mismo estas acciones repercuten en los docentes de las instituciones ya que se encuentran con un bajo autoestima y esto influye en su desempeño laboral como también interfiere en el logro de aprendizaje de los niños y niñas de las diversas instituciones. El recojo de la información se realizó durante los meses de octubre y noviembre del año 2015, después de realizarse las gestiones respectivas ante las autoridades correspondientes. Los instrumentos utilizados fueron la lista de cotejos y la encuesta donde los indicadores fueron sobre el liderazgo y el auto estima de los docentes. Para comprobar la hipótesis central planteada se utilizó el modelo estadístico correlacional de spearman y kendail. La conclusión principal a la que arriba es la siguiente: el grado de relación existente entre dos variables es moderado y de tipo directo. Se arriba a esta conclusión por que el coeficiente de correlación es de $p= 0,65$ lo que significa, que existe un grado moderado y directo.

Palabras claves: coordinación, clima institucional, motivación, planificación, toma de decisiones.



ABSTRACT

The present research work is titled institutional climate and its relation with the development of the self-esteem of the teachers of the public educational institutions of primary level of Juliaca in the year 2014, is realized because in the majority of the institutions because in the majority of the institutions there are serious problems Of conflicts, which allows us to lead to an adequate institutional climate, and these actions have an impact on the teachers of the institutions since they are under a low self-esteem and this influences their work performance as well as interfere in the learning achievement of the children and Girls from the various institutions. The collection of the information was carried out during the months of October and November of the year 2015, after carrying out the respective managements before the corresponding authorities. The instruments used were the checklist and the survey where the indicators were about the leadership and the self-esteem of the teachers. To verify the central hypothesis, we used the correlational statistical model of spearman and kendail. The main conclusion is the following: the degree of relationship between two variables is moderate and direct. This conclusion is reached because the correlation coefficient is $p = 0.65$ which means that there is a moderate and direct degree.

Keywords: coordination, decision making, institutional climate, motivation, planning.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación realizada entre el clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de Juliaca en el año 2014, donde se ha logrado establecer diferentes estrategias de trabajo, comportamientos actitudes, los que se expresan en el desarrollo del autoestima y el clima institucional; y se orienta a determinar las relaciones laborales en las instituciones educativas, las relaciones entre docentes y el director como fruto de la acción diaria para lograr el clima institucional expresada en el trabajo extraordinario de la “buena enseñanza” y el “buen aprendizaje” del estudiante.

Por tanto, urge la necesidad de continuar en la generación de mejorar la autoestima individualidad de cada docente, y respete las diferencias y forje identidad generacional, como pilares para la construcción de la democracia. Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre estudiantes, maestros, en base a su organización es necesario revisar las normas que regulan dichas relaciones, la formación del buen clima institucional requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas más democráticas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el buen clima de una institución educativa.

El informe que se alcanza se elabora de acuerdo al perfil establecido por la escuela de Posgrado y es como sigue:

El capítulo I se refiere al planteamiento del problema de investigación, en donde se describe y se justifica el problema que se investiga, se formulan los problemas en forma de preguntas y se formulan los objetivos, tanto el objetivo general como los objetivos específicos.

El capítulo II desarrolla todo lo que respecta al marco teórico de la investigación. Los componentes de este capítulo son: los antecedentes de la investigación, la base teórica que se asume y explica las hipótesis que se plantean, se definen los términos de uso frecuente a los logros de estudio, se plantean las hipótesis de investigación en concordancia con las preguntas y finalmente, se exponen el sistema de variables que constituye la estructura del problema.



El capítulo III considera el diseño metodológico de la investigación. Aquí se delimita el tipo y diseño de investigación que se asume, la población y la muestra de estudio. Las técnicas e instrumentos, los procedimientos de recojo de datos y el procedimiento de análisis de datos.

El capítulo IV está dedicado a la exposición de los resultados y a su análisis, interpretación y discusión. Este capítulo se presenta en tres acápite, según la secuencia lógica del sistema de variables. Primero se da a conocer los resultados de las variables “clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primaria”; en segundo lugar, se presenta el grado de correlacione entre las dos variables, aplicándose la prueba estadística que permite determinar el coeficiente de correlación.

Al final de este último capítulo se exponen las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados y se alcanzan las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones. Este informe termina con la bibliografía según las normas de la escuela de postgrado y se adjuntan los modelos de los instrumentos de investigación utilizados para recoger datos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Clima institucional

1.1.1.1. Concepto de clima institucional

Tenemos que reconocer que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones. Actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente y los valores humanos, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización. (Silvia, 1996)

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia (Eslava, 2009).

Es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa (González, 1997).

Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

Para (Chiavenato, 2000) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen 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).

1.1.1.2. Elementos que influyen en el clima institucional

Estos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas.

Según (Bustamante, 2013) Los elementos más influyentes son:

- a. Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa
- b. La filosofía de la institución educativa
- c. El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa
- d. El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad. Naibith, 1988
- e. El sentido de pertenencia a la institución educativa
- f. La solución de los conflictos que aparecen
- g. El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible
- h. Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral
- i. Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.
- j. El sentido de pertenencia a la institución educativa
- k. Buscar el talento de las personas y darle valor

- l. Dirección y sentido del humor
- m. Evitar los rumores y las bolas. Comunicación clara

Entre todos estos elementos, las relaciones humanas entre los miembros de la institución constituyen una de las principales fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral que repercute directamente en el desempeño y la productividad de la institución educativa.

Tenemos que reconocer el valor que las relaciones humanas tienen para lograr lo que deseamos realizar, para sentirnos acompañados, para desarrollarnos, para sentirnos bien, en suma, para convivir mejor con las personas que nos relacionamos.

1.1.1.3. Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo

En las instituciones educativas peruanas, especialmente en las públicas, existen problemas desde muchos años atrás que ocasionan la existencia de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución.

(Brunet, 1999) el trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos. Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.

- La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.
- Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.
- Existen recursos limitados.
- Existe una atmósfera de intolerancia y competitividad manifiesta.
- Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener la mayor ganancia, recurriendo muchas veces a la violencia.
- Existe poca identificación con su institución educativa.
- En algunas instituciones educativas públicas los alumnos se quejan de autoritarismo, corrupción y abuso de parte profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces

desemboca en pandillas juveniles con todo el costo social que este hecho conlleva.

1.1.1.4. Dimensiones del clima organizacional.

(Chiavenato, 1997) Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Likert 6 mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- a. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
- b. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- c. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- d. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- e. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- f. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- g. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- h. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

De las dimensiones del clima organizacional explicadas anteriormente utilizaremos para el desarrollo de esta investigación las conceptuadas por Bowers y Taylor 10 en la Universidad de Michigan, los cuales estudiaron cinco grandes dimensiones para analizar el clima organizacional, a saber:

- a. Apertura a los cambios tecnológicos
- b. La atención de los Recursos Humanos.
- c. Las redes de Comunicación y la atención de las quejas de los empleados.
- d. La Motivación.
- e. Toma de decisiones.

1.1.1.5. Parámetros del clima organizacional.

(Gonzales, 2013) en cada una de las áreas críticas ya referidas se define un conjunto de variables o parámetros, que han de tomarse en consideración, a la hora de establecer el estado del clima organizacional de una entidad, en un momento dado.

1.1.1.6. Liderazgo.

Para establecer los parámetros a los cuales debe atenderse en el contexto de esta área crítica, resulta conveniente definir, a priori, qué se entenderá por liderazgo.

Se definirá el liderazgo "... como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, por medio de la habilidad de orientar y convencer a otros para ejecutar, con entusiasmo, las actividades asignadas" (Marín, 2004).

Para el análisis del liderazgo se deben considerar los siguientes parámetros:

- Dirección.
- Estímulo a la Excelencia.
- Estímulo al Trabajo en Equipo.
- Solución de Conflictos.

La Dirección proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos perseguidos e identificando, en forma clara, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo.

En este proceso, se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos de éstos para lograr los resultados esperados.

Para ello se hace necesario suministrar suficiente información, así como la orientación técnica correspondiente para poder tomar decisiones complementarias. Es decir, conducir el trabajo de otras personas y estimular su creatividad para garantizar el cumplimiento de las actividades a realizar.

Es preciso significar que la dirección implica también velar por el cumplimiento de los aspectos normativos que ordenan el comportamiento de las personas en la organización.

El Estímulo a la Excelencia significa poner un gran énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos, el quehacer de todos los trabajadores en la organización.

El Estímulo a la Excelencia se promueve dentro de un ambiente en donde la jefatura demuestra una preocupación genuina por el desarrollo de las personas, es decir, de sus activos en recursos humanos; las exhorta y apoya para que actualicen sus conocimientos y las impulsa constantemente a mejorar los resultados.

El Estímulo al Trabajo en Equipo implica el reconocimiento, por parte de la alta dirección, de que la gestión organizacional se sustenta en el trabajo en equipo, buscando el logro de objetivos comunes.

El liderazgo debe garantizar un ambiente de apoyo mutuo, donde se propicie la participación organizada de los miembros de la organización, en la consecución de los objetivos de ésta.

En este tipo de ambiente, "...no caben los individualismos, sino más bien la complementación de conocimientos y las experiencias diferentes, puestas a disposición y beneficio de los objetivos de la institución y del grupo." (Anzardo, 2006).

Es oportuno señalar que, aun cuando existan diferentes opiniones con respecto a una situación, "...se debe tener la capacidad de ponerlas al servicio de una dirección uniforme, rescatando de cada una de ellas la parte más valiosa, y así tomas, en esa diversidad de opiniones, una decisión enriquecida" (Marín, 2004)

La Solución de Conflictos forma parte del cotidiano de vida de toda organización, en tanto el conflicto es parte inherente de la vida institucional. Los conflictos se originan por diversas causas, aunque en definitiva tienen un punto común: son diferencias en las percepciones e intereses, que compiten, sobre una misma realidad.

La capacidad de solución de conflictos consiste en "...lograr superarlos por síntesis de diferencias, en lugar de ignorarlos o evadirlos" (Marín, 2002). Esta capacidad debe ser desarrollada, puesta en práctica y evaluada periódicamente.

Para la solución de los conflictos no existe una estrategia ideal, pues dadas sus características, esta apunta finalmente al uso del enfoque de contingencias. Sin embargo, existen ciertos aspectos que deben tener en cuenta al abordar la solución de conflictos:

- a. Se debe conceptualizar el conflicto como un proceso normal
- b. Es preciso integrar un estilo de confrontación dentro de la práctica administrativa de cada entidad.
- c. Se deben tomar en cuenta las metas, motivaciones e intereses personales de los involucrados en el conflicto.
- d. Propiciar una comunicación sincera, basada en la actitud honesta de cada una de las partes.
- e. Determinar cómo cada parte percibe el problema y por qué.
- f. Buscar una solución que, a la par que resuelve el conflicto, estimula el compromiso del parte en su solución.
- g. Tener presente que cualquier decisión que se tome, debe estar supeditada al logro de los objetivos organizacionales.

1.1.1.7. Motivación

Siempre que se estudia el comportamiento humano, la motivación de las personas constituye un tema de bastante controversia. La literatura especializada emite diversos puntos de vista para tratar de encontrar las causas de las reacciones humanas, a continuación, se hace referencia a algunas de ellas.

De acuerdo con lo planteado en el curso del PNUD, en el marco del Proyecto Subregional de Desarrollo de la Capacidad Gerencial de los Equipos de Salud (2001), la motivación puede entenderse como "... un conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes".

De la definición anterior, pueden deducirse dos aspectos de particular interés:

- a. la motivación, en tanto reacción autónoma de las personas, no es inducida desde fuera, sino que parte del impulso natural buscador de los medios para poder subsistir y desarrollarse.
- b. se identifica la característica evolutiva del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las apreciaciones anteriores, evidencian la existencia de un caudal de necesidades básicas, las cuales, de acuerdo con los criterios de A. Maslow, se clasifican en "...fisiológicas y de seguridad, que imperativamente necesita llenar manifestando una reacción instintiva en su búsqueda" (Maslow, 2012).

Por otra parte, estas apreciaciones revelan que "... una vez que las personas han logrado satisfacer sus niveles básicos de necesidades, desplazan sus requerimientos hacia otra dimensión, hacia otros factores motivacionales inherentes a la persona." (Herzberg, 2009).

Las diferencias entre los factores básicos y los motivacionales, reside en que lo primeros no proporcionan una satisfacción adecuada a los intereses de las personas, sino antes bien, solamente lograr "aliviar el estado de insatisfacción", liberando al individuo para que se motive más si su trabajo es suficientemente rico en oportunidades de desarrollo.

"Las verdaderas fuentes de motivación, entonces, en el trabajo son la necesidad de relaciones interpersonales provechosas, de oportunidades para demostrar una capacidad de contribución, y de proyectos que impliquen un reto y fomenten el desarrollo personal".

El planteamiento anterior, conduce a aceptar como válida, la conclusión formulada por E. Schein, en su obra Psicología de la Organización, cuando plantea: "el principal motivador de la persona adulta es la necesidad de

mantener y desarrollar un concepto de sí mismos y un concepto bueno de sí mismo" (Schein, 2015).

En la medida que los trabajadores pueden encontrar en su trabajo cualidades que le permitan y fomenten sus necesidades de nivel superior – aquellas que satisfacen la necesidad de desarrollar un concepto bueno de sí mismo – tenderán a estar motivados y satisfechos en el marco laboral.

Las organizaciones que ponen de relieve las necesidades de más alto nivel, ayudan a crear buscadores de motivación y al mismo tiempo proporcionan oportunidades para el comportamiento motivado de los individuos que están desarrollándose en esos niveles altos.

En concordancia con lo hasta aquí planteado, se analizarán dentro del área crítica Motivación, los siguientes parámetros:

- Realización personal.
- Reconocimiento del aporte.
- Responsabilidad.
- Adecuación de las condiciones de trabajo.

En la valoración de la Realización personal debe tenerse en cuenta que, la realización integral del hombre sólo puede llevarse a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual es posible que la persona aplique sus habilidades.

El hombre debe conocer todas las oportunidades de autorrealización que tiene en el trabajo organizado y tomar conciencia de la trascendencia comunitaria e histórica de su aporte a la organización. En ello tiene particular incidencia la naturaleza misma del trabajo que se realiza.

Las organizaciones que reconocen que todo trabajo tiene áreas que permiten la innovación y la experimentación, emplean estrategias para hacer que el trabajo sea más significativo y para que los trabajadores participen en la decisión sobre sus propios procedimientos y planes de ejecución.

Cuando las satisfacciones en el desempeño del trabajo superan las expectativas de los empleados, éstos se convierten en aliados de la institución, en búsqueda de llenar sus necesidades de expresión y confirmación de sus posibilidades.

Ahora bien, los niveles de satisfacción pueden decrecer cuando no se hace un Reconocimiento del Aporte, por parte de la administración. Cuando la organización reconoce y da crédito al esfuerzo realizado por cada persona o grupo en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos institucionales, posee un alto potencial motivador porque satisface las necesidades de realce del ego.

Para facilitar la satisfacción de estas necesidades, es necesario que cada trabajador esté consciente de su importancia dentro del ambiente organizacional, por la valoración de sus tareas como imprescindibles para alcanzar las metas de la institución y tengan el deseo sincero de cooperar para ello con los demás.

La Responsabilidad, es la capacidad de las personas para responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos. Toda actuación del hombre tiene una necesaria proyección social y es en el trabajo organizado donde sus actos adquieren ese significado.

La Responsabilidad, en una organización se mide por el grado de compromiso con que los trabajadores deciden asumir, consciente y voluntariamente, sus deberes en respuesta a las demandas de trabajo, manifestando la motivación existente. Ahora bien, para ello debe contar con la confianza por parte de los jefes, lo cual es un factor que incrementa la motivación personal.

Finalmente, las condiciones ambientales físicas y psico-sociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo.

Cuando la Adecuación de las Condiciones de Trabajo no se presenta, se produce insatisfacción en el trabajador, repercutiendo en bajos niveles de desempeño y en la calidad de los productos o servicios producidos. Ahora bien, es preciso aclarar que las adecuadas condiciones ambientales, si bien se

reconocen como un factor desencadenante de insatisfacción, no se consideran como fuentes suficientemente significativas de satisfacción y motivación.

1.1.1.8. Reciprocidad.

(Isaacson, 2012) En toda organización debe lograrse la satisfacción de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la organización, las cuales van más allá del contrato formal de trabajo entre el empleado y la institución. Es un proceso de complementación en donde el individuo y la organización se vuelven parte uno del otro.

Todo sistema social puede ser asumido en términos de grupo de personas ocupadas en el intercambio de sus recursos con base a ciertas expectativas. Esos recursos que no se limitan a recursos materiales, ya que incluyen ideas, sentimientos, habilidades y valores, son constantemente permutados.

"En el intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales se desarrollan contratos psicológicos entre hombres y sistemas, entre hombre y grupos y sistemas, donde prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo en compensación" (Castaño, 2002).

Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla.

En el marco de los estudios de clima organizacional la Reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros:

- Aplicación al trabajo.
- Cuidado del patrimonio institucional.
- Retribución.
- Equidad.

La Aplicación al Trabajo se manifiesta cuando el individuo se encuentra identificado plenamente con su trabajo y con la organización, adoptando comportamientos, que de alguna manera superan los compromisos que se derivan del contrato formal de trabajo; estos comportamientos se manifiestan en "...la dedicación al logro de los objetivos de su unidad y de la institución en

un grado tal, que los impulsa a asumir responsabilidades y desplegar todo su ingenio y su creatividad en la solución de los problemas institucionales, adquiriendo hábitos de trabajo donde priman la exactitud, el esmero y el orden." (Marín, 2004).

El Cuidado del Patrimonio Institucional se manifiesta por medio del cuidado que los empleados exhiben de los bienes y las cosas materiales de la institución; así como también, por su preocupación por el fortalecimiento y defensa del prestigio de la organización, y de los valores e imagen de la institución.

El Cuidado del Patrimonio Institucional se manifiesta, asimismo, en el trato que los empleados dan a las personas que acuden en busca de sus servicios, el cual debe estar basado en principios elementales de calidad de la atención, respeto y cortesía; en tanto contribuye significativamente a la imagen social de la organización.

Resumiendo, el Cuidado del Patrimonio Institucional es expresión del sentido de lealtad de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto, con respecto a los bienes de la institución.

Como expresión de la Reciprocidad, la organización habrá de optimizar los métodos de Retribución de las relaciones laborales, en beneficio de sus recursos humanos, para contribuir a su realización personal y su desarrollo social, en respuesta idónea a los aportes reconocidos de las personas con su trabajo en la organización.

Los principales mecanismos donde se manifiesta la Retribución, en términos de los beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros, pueden resumirse en:

- Sistema de remuneración y prestaciones.
- Sistema de promociones.
- Sistema de Socialización Institucional.
- Programas de Integración de Nuevos Empleados.
- Sistema de Capacitación y Desarrollo de los RRHH.
- Sistemas o Programas de Bienestar social.
- Estabilidad laboral.

Como manifestación de la Equidad los trabajadores esperan tener acceso a las retribuciones indicadas anteriormente, por medio de un sistema equitativo, que trate a todos los empleados en condiciones de igualdad con arreglo a la igualdad de trabajo. Especialmente aspiran a ser tratados con imparcialidad en procesos de promoción y selección, basados solamente en la competencia y el mérito frente a los requisitos exigidos.

1.1.1.9. Participación.

(Martínez, 2001) la organización se construye sobre la base de una conciencia participativa generalizada, en tanto, la integración de las personas a la organización es un efecto de la participación.

La Participación consiste en la implicación de las personas en las actividades de la organización, aportando cada quien la parte que le corresponde, para cumplir los objetivos institucionales.

A tales efectos, "...se debe explicitar los requerimientos de participación por medio del diseño de cada puesto de trabajo y la programación de actividades que determinan el objetivo a cubrir, las funciones y actividades necesarias a desempeñarse en el puesto, los estándares de calidad y de cantidad exigidos en cuanto a productividad, la información a intercambiar y los recursos disponibles..." (Marín, 2004).

El análisis de la Participación se abordará mediante los siguientes parámetros:

- Compromiso con la productividad.
- Compatibilización de intereses.
- Intercambio de información.
- Implicación en el cambio.

Para lograr el Compromiso con la Productividad es necesario que se den ciertas condiciones, a saber:

- a. Se debe tener un parámetro de referencia.
- b. Se debe lograr la aceptación de metas comunes.
- c. Debe existir conciencia de la responsabilidad común.
- d. Se deben instrumentar intercambios de evaluación del rendimiento.

La función básica del proceso de conducción de la participación en la organización es, sin dudas, integrar la diversidad de sus componentes en una sola dirección: la del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para lograr lo anterior, los retos principales se localizan en la Compatibilización de los Intereses en las siguientes áreas de conflicto:

- a. Competencia por obtener recursos limitados.
- b. Distribución del poder
- c. Tendencias a la autonomía

Es preciso lograr que todos los miembros de la organización tomen conciencia de que los recursos limitados se distribuirán siempre conforme a las prioridades dictadas por los objetivos del sistema. Por otra parte, la distribución de poder es una prerrogativa de la alta dirección, la cual otorga mayor o menor nivel de discrecionalidad para decidir, de acuerdo a sus objetivos e intereses con base al logro de los objetivos del sistema.

Para lograr generar y fortalecer la voluntad para la acción coordinada entre personas y grupos, es necesario comunicarse e intercambiar información relevante sobre los propósitos comunes y los medios que cada uno posee para contribuir al logro de los mismos.

El Intercambio de Información resulta fundamental para lograr la consecución de los objetivos institucionales, sin embargo, es preciso cuidar de su calidad, pues si ésta es tergiversada o malintencionada, generará un proceso de disociación en lugar de la participación organizada que se pretende.

Por otra parte, la información de calidad es esencial para lograr la Implicación en el Cambio.

La propia noción de organización permite afirmar que los organismos y empresas están constantemente dinamizados por múltiples procesos de cambio, profundos y acelerados, que permanentemente plantean al hombre nuevas interrogantes, retos y exigencias.

Los directivos deben emplear estilos tales que propicien que cada uno de sus empleados se convierta en un agente del cambio, lo cual parte de brindar la

información necesaria para comprender su trascendencia y sus posibles beneficios para la organización.

Cuando se desea medir el grado de Implicación en el Cambio, es preciso considerar las siguientes actitudes:

- a. Grado de promoción, aceptación y compromiso frente a las decisiones de cambio.
- b. Nivel de participación y aporte de sugerencias.
- c. Rapidez en la incorporación de nuevos hábitos.
- d. Capacidad de desaprender e incorporar nuevos conocimientos.

1.1.1.10. Enfoque sistémico del clima organizacional.

(Robbins, 2008) una vez expuestos los componentes del clima organizacional, así como los parámetros que deben considerarse en el análisis de cada uno de ellos, se hace preciso hacer un análisis del carácter sistémico del clima organizacional, esto es, es preciso enfatizar que el estudio de sus componentes por separado, si bien ayuda en cierta medida a la organización, no permite tener una idea integradora del comportamiento organizacional como sistema.

En Cuba, en los últimos años han proliferado los estudios de satisfacción laboral, la cual es una manifestación de la acción del clima organizacional, pero no lo agota. Dicho de otro modo, cuando se detecta un estado de insatisfacción laboral, puede concluirse que el clima organizacional, en tanto sistema, está también afectado; pero en caso contrario, no es posible hacer tal generalización.

De igual modo ocurre si se estudian por separado cualquiera de las áreas críticas que componen el clima organizacional. Es por ello que si desea tener una visión amplia, y mucho más completa, de la salud del sistema de relaciones y percepciones empleado – organización, resulta insoslayable acometer el estudio del clima organizacional de forma integral.

El análisis del clima organizacional debe ser realizado periódicamente, adoptando las medidas correctivas pertinentes y evaluando el impacto. A tales efectos se recomienda seguir el siguiente algoritmo, propuesto por el PNUD en su curso para directivos de América Latina y el Caribe:

- a. Determinar los grupos que se van a analizar.

- b. Definir las variables objeto de análisis.
- c. Aplicación del instrumento de medición.
- d. Procesamiento de los resultados.
- e. Análisis de los resultados.
- f. Elaboración del Plan de Acción.
- g. Ejecución del Plan de Acción.
- h. Medición sub se cuenta del Clima Organizacional.

La aplicación interactiva de este algoritmo, permitirá desencadenar un proceso de mejora continua, que propiciará el desarrollo de un clima organizacional que favorezca el perfeccionamiento continuo; razón ésta, por lo cual se hace particularmente importante para las empresas estatales cubanas inmersas en el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial.

1.1.1.11. Convivencia escolar y clima institucional educativo.

(Gairin, 2002) las instituciones educativas son espacios de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia.

Se necesita que se constituyan en espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

Producto de la interacción cotidiana entre los integrantes de la institución educativa se presentan situaciones de conflicto, frente a las cuales es necesario tener y ofrecer respuestas que permitan convertirlas en oportunidades para:

- a. Fortalecer las relaciones interpersonales,
- b. Promover el desarrollo de las personas y los grupos, dejando de lado prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto, promoviendo un clima institucional cotidiano de respeto, tolerancia, igualdad, con valores y buen trato entre todos.

La implementación de la convivencia escolar democrática posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso permite aprovechar el

conflicto como una oportunidad para el aprendizaje. Significa desarrollar habilidades y destrezas que permitan interactuar en forma creativa, justa, pacífica, sin violencia, como respuesta a los conflictos.

La UNESCO enfatiza en su propuesta de crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las familias y la comunidad, la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia, la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática.

1.1.2. La autoestima.

1.1.2.1. Concepto de la autoestima

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos. (Adrianzen, 2006).

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

Abraham Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). La expresión de aprecio más sana según Maslow es la que se manifiesta «en el respeto que le merecemos a otros, más que el renombre, la celebridad y la adulación».

1.1.2.2. Fundamentos de la autoestima.

(Branden, 1998) la capacidad de desarrollar una confianza y un respeto saludable por uno mismo es propia de la naturaleza de los seres humanos, ya que el solo hecho de poder pensar constituye la base de su suficiencia, y el

único hecho de estar vivos es la base de su derecho a esforzarse por conseguir felicidad. Así pues, el estado natural del ser humano debería corresponder a una autoestima alta. Sin embargo, la realidad es que existen muchas personas que, lo reconozcan o no, lo admitan o no, tienen un nivel de autoestima inferior al teóricamente natural.

Ello se debe a que, a lo largo del desarrollo, y a lo largo de la vida en sí, las personas tienden a apartarse de la auto conceptualización y conceptualización positivas, o bien a no acercarse nunca a ellas; los motivos por los que esto ocurre son diversos, y pueden encontrarse en la influencia negativa de otras personas, en un autocastigo por haber faltado a los valores propios o a los valores de su grupo social, o en un déficit de comprensión o de compasión por las acciones que uno realiza y, por extensión, de las acciones que realizan los demás.

John Powe, conocido divulgador de psicología, confiesa en uno de sus libros que, cuando alguien le alaba sinceramente, él, en lugar de atenuar sus propios méritos, como suele hacerse, responde: «extiéndase, por favor, extiéndase». Respuesta que, por insólita, suele hacer reír a la audiencia cuando se cuenta en público. Y también hace pensar.

1.1.2.3. Grados de autoestima

La autoestima es un concepto gradual. En virtud de ello, las personas pueden presentar en esencia uno de tres estados:

- Tener una autoestima alta equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, o, usando los términos de la definición inicial, sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona.
- Tener una baja autoestima es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona.
- Tener un término medio de autoestima es oscilar entre los dos estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta -actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión-, reforzando, así, la inseguridad.

En la práctica, y según la experiencia de Nathaniel Branden, todas las personas son capaces de desarrollar la autoestima positiva, al tiempo que nadie presenta

una autoestima totalmente sin desarrollar. Cuanto más flexible es la persona, tanto mejor resiste todo aquello que, de otra forma, la haría caer en la derrota o la desesperación. (Calero, 2000).

1.1.2.4. Dimensiones de la autoestima

Dentro de las dimensiones, las siguientes son muy significativas en la etapa universitaria que estás comenzando a vivir, es por eso que debes prestarle mucha atención, ya que la comprensión de los mismos involucrará un darse cuenta de las cualidades positivas o negativas que posees y sobre todo plantearte como estrategia mantener o incluso potenciar las cualidades positivas y limitar o disminuir las cualidades negativas. (Espejo, 2000).

Dimensión física: Se refiere, en ambos sexos, al hecho de sentirse atractivo físicamente en apariencia, aunque para otros no lo seas. En los varones resalta el hecho de ser fuertes y en las mujeres el de ser finas y delicadas.

Dimensión social: Incluye el sentimiento de sentirse aceptado o rechazado por los iguales y el sentimiento de pertenencia. También se relaciona con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales. Finalmente, también incluye el sentido de solidaridad. Esta dimensión nos demuestra lo elevado de su Inteligencia Interpersonal.

Dimensión afectiva: Se refiere a la autopercepción de características de personalidad. Esta dimensión nos demuestra lo elevado de su Inteligencia Intrapersonal.

Dimensión académica: Se refiere a la autopercepción de la capacidad para enfrentar con éxito las situaciones de la vida educativa y, específicamente, a la capacidad de rendir bien y ajustarse a las exigencias ahora universitarias. Incluye también la autovaloración de las capacidades intelectuales.

Dimensión ética: Se relaciona con el hecho de sentirse una persona buena y confiable. Incluye atributos como sentirse responsable y trabajador. La dimensión ética depende de la forma en que desde temprana edad se interiorizan los valores y las normas, y de cómo se ha sentido frente a las personas de autoridad cuando las ha transgredido o ha sido sancionado.

1.1.2.5. Componentes de la autoestima

Como podrás apreciar un componente es un elemento importante que debe actuar en sintonía con el resto de elementos para garantizar un adecuado funcionamiento. Lo mismo sucede con la autoestima. Sus componentes están íntimamente relacionados y cualquier déficit de sintonía en alguno de ellos puede generar algún conflicto en la autoestima. (Ramírez, 2000)

Ahora pasaremos a referir y explicar cada uno de los componentes en base a la actitud que se asume con respecto a nosotros mismos:

Componente Cognitivo: Está conformado por el conjunto de percepciones, creencias e información que tenemos de nosotros mismos. Es el componente informativo de la autoestima.

Componente Afectivo: Es el componente emocional o sentimental de la autoestima se aprende de los padres, de los maestros y de los pares. Implica un sentimiento de lo favorable o desfavorable, que siente la persona de sí misma, así como el sentimiento de valor que nos atribuimos.

Componente Conductual: Es el componente activo de la autoestima. Incluye el conjunto de habilidades y competencias que posee cada persona al demostrar su actitud al exterior.

Como se podrá observar estos componentes sincronizados y en sintonía positiva nos ayudarán a entrar, como nos dice Sordo 2011 "... en la etapa de la carrera universitaria. Hay que saber manejar juntos el esfuerzo con los problemas emocionales.

1.1.2.6. Tipos de autoestima

Para cuestiones metodológicas mencionaremos y desarrollaremos dos tipos de autoestima:

La autoestima positiva: aporta un conjunto de efectos beneficiosos para nuestra salud y calidad de vida, que se manifiestan en el desarrollo de la personalidad y en la percepción satisfactoria de la vida. La importancia radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y a perseguir nuestros objetivos.

La autoestima positiva es aquella que hace que nos esforcemos ante las dificultades.

Al particular (Díaz, 2000) nos refiere que: "Con una autoestima sana usted podrá:

- Tener confianza en sí mismo.
- Ser el tipo de persona que quiere ser.
- Aceptar retos personales y profesionales.
- Entender el fracaso como parte de su proceso de crecimiento.
- Ser tolerante, en el buen sentido de la palabra.
- Disfrutar más de los demás y de sí mismo.
- Establecer relaciones familiares satisfactorias.
- Ser asertivo en su comunicación y en su comportamiento.
- Obtener adecuado rendimiento académico y laboral.
- Tener metas claras y un plan de acción para lograrlas.
- Asumir riesgos y disfrutarlos.
- Anteponer la aprobación personal a la aprobación ajena.
- Afrontar un auditorio y expresar su opinión personal.
- Eliminar oportunamente los sentimientos de culpa.
- Alegrarse honestamente por los logros de las otras personas, sin sentir celos ni envidia.
- Decir "sí" o "no" cuando quiera, no por las presiones recibidas.
- Tener mayor capacidad para dar y recibir amor".

Como podemos apreciar la autoestima positiva nos brinda grandes beneficios en todos los aspectos de nuestra vida.

Autoestima Negativa: Existen muchos sentimientos, actitudes y comportamientos que son característicos de las personas que tienen una autoestima negativa. Por eso mismo hay que convencernos de algo: Las personas de calidad trabajan con calidad, las personas mediocres (con autoestima negativa) trabajan de cualquier forma.

Algunas de las actitudes y conductas más frecuentes de las personas con autoestima negativa son las siguientes:

- Actitud excesivamente quejumbrosa y crítica.

- Necesidad compulsiva de llamar la atención.
- Necesidad imperiosa de ganar.
- Actitud inhibida y poco sociable.
- Temor excesivo a equivocarse.
- Actitud insegura.
- Ánimo triste.
- Actitud perfeccionista.
- Actitud desafiante y agresiva.
- Actitud derrotista.
- Necesidad compulsiva de aprobación y de pedir disculpas por cada conducta que creen no agrada a los demás.

Visto así, en materia de autoestima debemos de buscar la manera de promover, desarrollar y potenciar una autoestima positiva ya que esta nos ayudará a conseguir nuestros objetivos y desarrollar nuestro Proyecto de Vida.

1.1.2.7. Formación de la autoestima

La autoestima se forma con las atenciones y mensajes que nos prodigaron o dejaron de hacerlo desde nuestros primeros años de nuestra vida y que nos han acompañado a lo largo de ella a través de familiares, amigos, compañeros de la universidad o el trabajo. Debemos entender entonces que los mensajes (verbales o no verbales) positivos acerca de nosotros fortalecieron nuestra autoestima, mientras que los mensajes (verbales o no verbales) negativos mellaron nuestra percepción acerca de nosotros mismos. (Martí, 2003)

Recuerda: "El ayer es historia, el mañana es un misterio; sin embargo, el hoy es un regalo por eso se le llama presente". Debemos vivir nuestro presente y hacerlo cada día mejor, dedicando solo el tiempo necesario a recordar el pasado para de él sacar las mejores lecciones o pensar en el futuro para prever. El único lugar donde me doy cuenta que estoy es Aquí y el único momento que estoy viviendo es Ahora. No desperdiciemos la oportunidad de aprovecharlo

1.1.2.8. Importancia de la autoestima positiva

Es imposible la salud psicológica, a no ser que lo esencial de la persona sea fundamentalmente aceptado, amado y respetado por otros y por ella misma.

Abraham Maslow: La autoestima permite a las personas enfrentarse a la vida con mayor confianza, benevolencia y optimismo, y por consiguiente alcanzar más fácilmente sus objetivos y autor realizarse.

Permite que uno sea más ambicioso respecto a lo que espera experimentar emocional, creativa y espiritualmente. Desarrollar la autoestima es ampliar la capacidad de ser felices; la autoestima permite tener el convencimiento de merecer la felicidad.

Comprender esto es fundamental, y redundante en beneficio de todos, pues el desarrollo de la autoestima positiva aumenta la capacidad de tratar a los demás con respeto, benevolencia y buena voluntad, favoreciendo así las relaciones interpersonales enriquecedoras y evitando las destructivas.

El amor a los demás y el amor a nosotros mismos no son alternativas opuestas. Todo lo contrario, una actitud de amor hacia sí mismos se halla en todos aquellos que son capaces de amar a los demás.

Erich Fromm: Permite la creatividad en el trabajo, y constituye una condición especialmente crítica para la profesión docente.

José-Vicente Bonet: en su libro *Sé amigo de ti mismo: manual de autoestima*, recuerda que la importancia de la autoestima es algo evidente: La importancia de la autoestima se aprecia mejor cuando cae uno en la cuenta de que lo opuesto a ella no es la heteroestima, o estima de los otros, sino la desestima propia, rasgo característico de ese estado de suma infelicidad que llamamos «depresión». Las personas que realmente se desestiman, se menosprecian, se malquieren..., no suelen ser felices, pues no puede uno desentenderse u olvidarse de sí mismo.

1.2. Antecedentes

1.2.1. De carácter internacional

(Santa, 2015) en una investigación de carácter descriptivo concluyen que, el clima laboral es percibido por el 34.83% de los trabajadores como muy favorable, y el 21.35% favorable. En la dimensión Autorrealización, la percepción que predomina en los trabajadores, es muy favorable con un 43.82%, favorable con un 21.35%; y

medianamente favorable con un 24.72%.; realidad que merece ser implementada con estrategias de crecimiento y satisfacción personal. En la dimensión Involucramiento laboral, la percepción que sobresale en los trabajadores, es muy favorable con un 25.84% y favorable con un 40.45%.

(Villamil, 2012) en un estudio de tipo diagnóstico se propusieron estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma (Honduras), recogiendo los datos en un cuestionario con 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). Concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional en la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma con Coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

(Cortés, 2009) en un estudio de tipo arribó a las siguientes conclusiones: que el clima organizacional en el hospital no es satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño.

(Villamil, 2012) en un estudio de tipo diagnóstico se propuso estudiar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma (Honduras), recogiendo los datos en un cuestionario con 65 preguntas; y para la obtención de las respuestas se utilizó el método de escala de Likert. Se tomó como base ocho dimensiones para la variable clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y para la variable satisfacción laboral seis dimensiones (satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en que realiza su trabajo, con la oportunidad de desarrollo, con la relación jefe/subordinado, y con la relación remuneración). De una población de 355 empleados, se tomó una muestra de 154

empleados encuestados. Concluyó que existe un 64% de influencia del clima organizacional en la satisfacción de los empleados de la Municipalidad de Choloma con Coeficiente de correlación de Pearson entre las dos variables de estudio de +0.80.

(Cortés, 2009) en un estudio de tipo descriptivo arribó a las conclusiones siguientes: que, el clima organizacional en el hospital no es satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación obtuvo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en la percepción que tienen sobre sus líderes ya que piensan que tienen preocupación para la comprensión del trabajo por parte del personal.

1.2.2. De carácter nacional

(Zulueta, 2014). se desarrolló en la Institución Educativa Estatal del nivel secundario, con la finalidad de conocer el clima institucional y su relación con el desempeño docente, lo cual influye en el proceso enseñanza – aprendizaje y en los procesos de la gestión educativa. En el presente estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, y el diseño de investigación descriptivo correlacional. La investigación, se trabajó con una población de 20 docentes. Para el recojo de la información se utilizó: un cuestionario para evaluar la variable clima institucional y una ficha de observación para evaluar la variable desempeño docente. Los resultados de la correlación de las variables de investigación, según la correlación de Pearson afirman que existe una significancia bilateral entre ellas, demostrando que el clima institucional tiene relación positiva baja con el desempeño docente, de esta manera se confirma la hipótesis, por lo que es necesario trabajar en función a los ítems establecidos para revertir los resultados.

(Flores, 2015) la investigación realizada fue descriptiva- correlacional de corte transversal, orientada a determinar la relación del clima institucional y la calidad del servicio educativo en estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador. La población estuvo conformada por 35 docentes, 120 estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador - UGEL 01,. A dicha población se les aplicaron dos cuestionarios; uno de clima organizacional y

calidad de servicio educativo elaborado para efectos de la investigación. El análisis estadístico de los datos obtenidos permite arribar a la siguiente conclusión: El clima institucional influye significativamente en la calidad del servicio educativo de los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador.

(Ocoña, 2004) la investigación titulada Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014, se desarrolló con el fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación de las variables autoestima y desempeño docente. Es un estudio sustantivo de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal, cuya población estuvo conformada por 3 896 docentes del nivel secundaria del distrito de Comas, y una muestra probabilística estratificada por unidades de costeo de 363 docentes, donde se aplicó los instrumentos de autoestima, cuyos componentes son: autoestima general, autoestima social, autoestima familiar y autoestima escolar y desempeño docente, cuyos componentes son: dominio I, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; dominio II, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio III, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y dominio IV, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuya validación de contenido fue realizada por doctores expertos en la temática. Las conclusiones indican que la autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Comas Lima, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,152, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de $p=0,002$.

(Irigoyen, Lamo y Perez, 2011) el presente trabajo de investigación establece el tipo y grado de correlación entre la autoestima y el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011” El principal objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre Autoestima y Clima Institucional en los profesores de la institución en estudio. La investigación fue hecha con un total de 22 profesores aplicándose el inventario de autoestima de Copersmith para medir autoestima, y el inventario de Rodríguez para medir clima institucional. Para el procedimiento estadístico se utilizó la prueba de Pearson para determinar el coeficiente de correlación entre las variables de estudio.

Los resultados demuestran que existe relación directa alta entre la autoestima y el clima institucional.

(Orellana, Ramon & Bossio, 2009) en un estudio de tipo básico con diseño correlacional se propusieron caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la Facultad de Ciencias de la Comunicación; concluyendo que, el clima social ($X=218,06$) y el desempeño docente ($X=143,01$) lo que indican que se encuentran por encima del promedio ideal; y no encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio: Clima organizacional y desempeño docente ($r=0,13$, $p=0,60$).

1.2.3. De carácter regional

(Silva, 2000) en estudio llega a las conclusiones que expresa los siguiente que los mayores problemas en el clima organizacional tiene que ver con: Un comportamiento directivo caracterizado por carecer de liderazgo basado en el ejemplo (ejemplaridad), el no facilitar el trabajo de los docentes en cuanto a la disponibilidad adecuada de recursos del trabajo pedagógico y de tiempo (interferencias) y por la ausencia de mística de trabajo (entusiasmo) y dificultad para trabajar conjuntamente (desunión).

(Tumi, 2010) en su investigación llega a la siguiente conclusión: de los profesores de la institución educativa de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la UGEL Lampa, no están de acuerdo o está en desacuerdo con la gestión que realiza los directores durante el año 2010. Esta conclusión se sustenta con el 33% de los profesores que respondieron que no están de acuerdo con la gestión de sus directores y solo el 6% que respondieron que si están de acuerdo. A pesar que un gran parte de los docentes, a excepción de los profesores de educación secundaria del nivel primaria e inicial no están de acuerdo con la gestión de sus directores frente a los que están de acuerdo. Pero la mayoría no quiere evaluar a sus directores, o sea no está de acuerdo; en otras palabras, se encuentran reservadas. Existe un alto grado de correlación y de tipo directo entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de educación básica regular de la UGEL lampa durante las labores escolares del 2010. El coeficiente de relación obtenido es de $R=0,96$ lo que sustenta esta conclusión general.

(Ponce, 2018) el objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2015; se utilizó el método deductivo y la investigación es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo. En cuanto a la metodología de la investigación se utilizó como técnica la encuesta a través del empleo del instrumento del cuestionario, para comprobar las hipótesis se utilizó las pruebas estadísticas de la Chi cuadrado y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados muestran que las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional se relacionan con la satisfacción laboral como se demuestra con $\chi^2=10.296$, $r=0.583$ y $\chi^2=41.975$, $r=0.486$ respectivamente, en los dos casos la relación es positiva moderada, además la filiación e identidad institucional se relacionan con la satisfacción laboral con el mismo valor para las dos dimensiones como se demuestra con $\chi^2=23.420$, $r=0.604$ en los dos casos la relación es positiva alta, también las relaciones políticas se relaciona con la satisfacción laboral como se demuestra con $\chi^2=10.315$ y $r=-0.172$ donde se demuestra que la relación es negativa débil, de manera general el clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan como se demuestra con $\chi^2=26.640$, $r=0.631$ lo cual indica que la relación es positiva alta. Se concluye que, cuanto más alta sean las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, filiación, identidad personal se tendrá mayor satisfacción laboral, en cuanto a relaciones políticas será a la inversa, es decir cuanto más baja sea las relaciones políticas se tendrá mayor satisfacción laboral, de manera general cuanto más alta sea el clima organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno se tendrá mayor satisfacción laboral.

(Aroquipa, 2013) la presente investigación “Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Asillo en el año 2013”, tiene como propósito determinar el grado de relación que existe entre las variables clima organizacional y liderazgo transformacional, asimismo la hipótesis general indica que existe una relación alta y directa entre las variables involucradas. El estudio se enmarcó en una investigación básica de nivel descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal y del tipo descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 121 profesores de las instituciones

educativas secundarias del distrito de Asillo y mediante muestreo probabilístico del tipo estratificado, la muestra lo conformaron 92 profesores, a quienes se les aplicó la encuesta como técnica de la recolección de datos con su instrumento el cuestionario estructurado; compuesto por 20 ítems cerrados para cada variable bajo la escala de Likert. Se empleó la estadística descriptiva e inferencial, que consistió en la tabulación y presentación de los datos a través de cuadros de distribución de frecuencias, gráficos de barras y prueba de hipótesis con su respectivo análisis e interpretación. Los resultados indican que el clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Asillo es desfavorable, asimismo el liderazgo transformacional que ejercen los directores de dichas instituciones es deficiente, y por último existe una correlación moderada y directa entre el clima organizacional y liderazgo transformacional en dichas instituciones educativas.

(Inga, 2013) el propósito de la investigación fue determinar la influencia del Clima Institucional en el Liderazgo Pedagógico de los Directores de Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Quiñota, El diseño de investigación corresponde a investigación descriptivo causal (causa-efecto), puesto que describe las características que generan cierta influencia en la variable dependiente y se llegó a la conclusión que el Clima Institucional influye significativamente en el Liderazgo Pedagógico de los Directores de Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Quiñota.

(Alcázar, 2014) la investigación plantea como objetivo determinar la relación entre la dimensión del clima organizacional y la actitud de compromiso institucional de los docentes de la I.E.S. Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014. El tipo de investigación es descriptivo con diseño es correlacional, la muestra de estudio estuvo considerada por 11 docentes y un directivo del nivel secundario. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con niveles de validez y confiabilidad aceptables ($\alpha > 0,07$). Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial aplicando el programa informático SPSS 18.0. Los resultados arrojan valores significativos, el coeficiente de correlación 0,707 con una probabilidad menor a 0,05, indican una relación directa y significativa, es decir a mayor clima organizacional mayor.

(Cusi, 2012) La base del desarrollo de una institución educativa está en el nivel de conocimiento y el ejercicio de una adecuada gestión y administración, así como generar un clima organizacional favorable, que repercute a su vez en el aprendizaje y fortalecimiento de conocimientos, capacidades y actitudes de los estudiantes, como finalidad suprema del sistema educativo. La presente investigación aborda sobre los estilos de dirección y el clima organizacional que fue realizado en las Instituciones Educativas Secundarias de gestión estatal de la ciudad de Puno, en el año escolar del 2011-2012. Es un tema de suma importancia por ser un fenómeno educativo que aún no ha sido investigado en un nivel de profundidad, cuyos resultados contribuirá en la buena marcha de las instituciones educativas y mejora de la calidad educativa. La hipótesis planteada fue: Existe relación directa y positiva entre los estilos de dirección y el clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias de gestión estatal de la ciudad de Puno. La investigación tiene como objetivo: Determinar el tipo de relación entre los estilos de dirección y el clima organizacional a partir de las percepciones de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Puno, en el año escolar 2011-2012. El tipo de investigación según la naturaleza del problema es el no experimental de tipo descriptivo que corresponde al diseño correlacional. La técnica utilizada es la encuesta, y el instrumento es el cuestionario para cada variable y a los mismos integrantes de la muestra de estudio. El diseño estadístico utilizado para, contrastar la hipótesis formulada es la prueba independiente de Chi Cuadrado. La investigación concluye que el 59% de los directores aplican el estilo democrático, mientras que el 54,6% de los encuestados perciben un clima organizacional favorable, además existe una correlación positiva y directa entre los estilos de dirección y clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias de gestión pública de la ciudad de Puno, dado que $X^2_{e} = 32,89 > X^2_{4} = 9,48$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. palabras claves: Percepción, estilo, dirección, liderazgo, clima, organización, institución, educación y docentes.

(Zela, 2009) la presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno 2009. ¡La investigación es de tipo correlacional! y diseño transaccional. La muestra de estudio estuvo conformada por 32 trabajadores. Para conocer la percepción del

clima organizacional se aplicó el cuestionario que mide el clima organizacional con respuestas basadas en escala Likert, de cinco puntos. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario que tiene una estructura 6 Dimensiones. La verificación de la hipótesis se realizó con la prueba estadística Chi Cuadrado. Los resultados muestran que, el 53% del personal se encuentra satisfecho laboralmente, en quienes - prima la percepción del clima organizacional desfavorable. En cuanto a la percepción, el 56% percibe al clima organizacional medianamente favorable. En la relación de las variables, prima el personal con satisfacción media Y. la percepción medianamente favorable. El 22% del personal que se encuentra satisfecho con los incentivos/promociones percibe al clima de equipo en trabajo en forma desfavorable, así como los que se encuentran medianamente satisfechos. El 31% satisfecho con la seguridad laboral percibe al clima de trabajo en equipo medianamente favorable. El 34% medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales, así como el 31% con la monotonía laboral perciben al clima de trabajo en equipo medianamente favorable. El 25% del personal que se encuentra plenamente satisfecho con la competencia y con la autorrealización profesional, perciben al clima de trabajo en equipo medianamente favorable. El 19% del personal medianamente satisfecho e insatisfecho perciben al clima de cooperación medianamente favorable, pero el 19% satisfecho percibe en forma desfavorable; mientras que el 22% del personal satisfecho con la seguridad laboral percibe a la cooperación en forma desfavorable. El 28% medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales percibe al clima de cooperación medianamente favorable, de similar manera el 19% que se encuentra insatisfecho y el 34% medianamente satisfecho con la monotonía laboral. Frente a la competencia profesional, el 19% del personal que se encuentra plenamente satisfecho percibe al clima de cooperación medianamente favorable, así como el 19% que se encuentra plenamente satisfecho y satisfecho con la autorrealización profesional. El 31% del personal satisfecho con los incentivos y promociones, 28% satisfecho con la seguridad laboral, -31% insatisfecho con las relaciones interpersonales, 47% medianamente satisfecho con la monotonía laboral, 28% plenamente satisfecho con la competencia profesional y 31% con la autorrealización profesional, perciben al clima de cohesión en forma desfavorable. Estadísticamente, se demuestra que, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral no existen relación significativa ($p=0,151$); tampoco en la relación entre el clima del trabajo en equipo con la satisfacción de incentivos/promociones ($p=0,343$), monotonía laboral ($p=0,393$);

cooperación con la satisfacción de incentivos /promociones ($p=0,115$) y monotonía laboral ($p=0,072$); así mismo entre la cooperación con competencia ($p=0,326$) y autorrealización profesional ($p=0,430$), del mismo modo entre la percepción de la cohesión con los incentivos/promociones ($p=0,549$), seguridad laboral ($p=0,340$), relación entre cohesión y competencia ($p=0,408$) y autorrealización profesional ($p=0,321$). La relación es significativa entre el clima del trabajo en equipo con la seguridad laboral ($p=0,028$) y las relaciones interpersonales ($p=0,044$); el trabajo en equipo con la competencia ($p=0,049$) y autorrealización profesional ($p=0,005$); cooperación con las relaciones interpersonales ($p=0,049$) y monotonía laboral ($p=0,028$); también entre cohesión con las relaciones interpersonales ($0,0179$) y monotonía laboral ($0,005$). Conclusiones: El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos variables complejas e independientes, pero que mantienen relaciones entre si de moderado tamaño.

(López, 2013) el presente trabajo de investigación, denominado: "Análisis de niveles de autoestima y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno, 2013", tiene como objetivo principal determinar el grado de relación que existe entre el nivel de Autoestima y el nivel de Rendimiento Académico de los estudiantes matriculados en los diferentes semestres de estudio que cursan en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, que están cursando el año académico 2013. El tipo y diseño de investigación es descriptivo correlacional en vista que el estudio tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio y en el diseño se busca recoger información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada objeto de estudio. La población de investigación está conformada por los estudiantes matriculados en el año académico 2013 semestre I, cuya muestra estuvo integrada por 215 estudiantes matriculados en semestres impares, seleccionados a través del muestreo no probabilística. La hipótesis de la investigación se contrastó con la prueba de hipótesis estadística para el coeficiente de correlación de Pearson, para lo cual se utilizó la prueba de la distribución t de Student con un nivel de significancia del 5% de probabilidad, los resultados obtenidos del nivel de autoestima de Rosenberg obtenido fue en promedio de 24.22 puntos que se encuentra en la escala de 00 a 25 puntos, equivalente al nivel de autoestima de categoría "Baja" con una desviación estándar de 7.99 puntos. El

nivel de rendimiento académico fue en promedio de 12.73 con una desviación estándar de 3.84 puntos, el cual equivale a la categoría "Regular". Existe una relación directa entre el nivel de autoestima de Rosenberg con el nivel de rendimiento académico con un valor de 0.69 que equivale de grado medio. Palabras clave: Autoestima, Aprendizaje, Académico, Conocimiento, Rendimiento.

(Bustinza, 2012) la presente investigación titulada "Consecuencias del nivel de autoestima en la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano", tuvo como objetivo determinar las consecuencias de los niveles de autoestima en la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria. La población de estudio fue 198 estudiantes matriculados en el IX y X semestres de las cuatro especialidades en el año académico 2009. Usamos el tipo descriptivo y el diseño explicativo como metodología. Para el análisis de la variable independiente utilizamos la técnica de la encuesta y su instrumento la escala de Likert. Mientras que para la variable dependiente usamos el examen con la prueba escrita como instrumento y la guía de observación. Los resultados encontrados señalan que el 61% de estudiantes se ubican en la escala de autoestima baja, de igual manera el 61% obtuvieron calificativos que corresponde al nivel regular y el 27% una formación profesional deficiente. Luego de analizar e interpretar los datos, por cada variable, se procedió a la comprobación de la relación causal mediante el diseño estadístico de la prueba de Ji cuadrada. Finalmente, se concluyó que los niveles de autoestima de los estudiantes son bajos y esto repercute significativamente en su formación profesional, llegando en la mayoría de ellos a ser regular o deficiente.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En la actualidad en nuestro sistema educativo peruano no solamente se considera el aspecto pedagógico si no también el aspecto humano por ello es que se ha dado en estos últimos tiempos bastante importancia al aspecto del liderazgo y que dentro de ello esta como un director debe considerar el clima institucional.

La sociedad actual las organizaciones se encuentran con el constante problema de tener que innovar en sus servicios y de buscar ser más competitivas cada día y por supuesto las instituciones educativas del nivel primario no son la excepción. Es común ver que las instituciones educativas del nivel primario le prestan poco interés a lo que es las relaciones humanas y solo se centran en su atención únicamente en el aspecto del manejo de estrategias metodológicas.

Se ha demostrado constantemente que las instituciones educativas del nivel primario no son exitosas debido a que muchas veces se impone las directivas sin tomar en cuenta lo que hoy se considera en el campo de la administración de no ser verticalista si no considerar desde el punto de vista horizontal, cuando se impone solo causa resentimientos en las docentes y cuando en las instituciones se demuestra que hay un buen desempeño docente considerando lo que es el clima institucional entonces estaremos hablando del éxito en todo el proceso que busca la institución educativa a través de su PEI.

De tal manera que, para poder llevar con éxito al máximo, se debe al contrario buscar mejores maneras para superar al personal. En este sentido la autoestima es un tema importante en el ámbito laboral, ya que ésta motivará a las docentes de las instituciones

educativas del nivel primario a buscar nuevos retos y arriesgarse a tomar oportunidades que valen la pena, poniendo en ellas toda su energía y esfuerzos para poder llevar a cabo sus objetivos.

Es por esta razón que surge la inquietud de realizar un estudio que relaciona los niveles de autoestima con el desempeño a través del clima institucional en las instituciones educativas primarias.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué nivel de relación existe en el clima institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca?
- ¿Cómo es la autoestima de los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca?
- ¿Qué grado de relación existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca?

2.3. Justificación

El clima laboral que es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento, hacer un estudio sobre el clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan en su auto estima, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los docentes. La importancia del estudio del clima institucional en una institución educativa se basa en la comprobación de cómo estos influyen el comportamiento manifiesto entre los docentes, personal administrativo y estudiantes a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación y desempeño laboral.

Un reconocimiento del clima permite procesos tales como planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistema de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en sistema de retribuciones del sistema educativo entre otros.

Por lo que el objetivo de estudio conocer el clima institucional de la institución y determinar los factores que determinan para poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada, para mantener un clima adecuado, que favorezca el rendimiento en la formación académica.

2.4. Objetivos

2.4.1 Objetivo general

Determinar la relación existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación que existe en el clima institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca.
- Describir la autoestima de los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca.
- Establecer el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y positiva entre el clima institucional y relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca 2014.



2.5.2. Hipótesis específica

- El nivel del clima institucional es deficiente de las instituciones educativa pública del nivel primario de Juliaca.
- La autoestima que predomina en los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca es adversa.
- Existe un alto grado de relación entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones públicas del nivel primario de Juliaca

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El ámbito de estudio se circunscribe en el distrito de Juliaca, provincia y región de Puno país del Perú. Las instituciones educativas consideradas para el estudio corresponden al nivel de Educación primaria del referido distrito; el cual se ubica a 3 825 msnm, aproximadamente, en la región altiplánica (sureste) de la República del Perú.

3.2. Población

Se considera como población de investigación a la totalidad de docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Primario de Juliaca que son un aproximado de 300 docentes.

3.3. Muestra

Para determinar el tamaño de muestra, primero tenemos que determinar:

a) **Tamaño de muestra:**

Para (Charaja, 2011), cuando se trabaja con una población menor de 500 miembros, se debe optar por la regla de tres simple, considerando como muestra de estudio, el 40% de la Población.

Dónde:

$N = 300$

$n =$ Tamaño de la Muestra

Ejecutando la regla de tres simples:

$$\begin{array}{l} 300 \text{-----} 100\% \\ n \text{-----} 40\% \end{array}$$

$$n = \frac{(300)(40\%)}{100\%} = 120$$

Según la regla de tres simple se obtiene un tamaño de muestra de 120 docentes que correspondientes a las Instituciones Públicas del nivel primario de Juliaca.

Tabla 1
Baremo

Escala cualitativa		Escala cuantitativa
Clima Institucional (X)	Autoestima (Y)	
• Muy desfavorable	• Deficiente	(00-10)
• Desfavorable	• Regular	(11-13)
• Favorable	• Bueno	(14-16)
• Muy Favorable	• Excelente	(17-20)

Fuente: Escala valorativa DCN

3.4. Metodología de la investigación

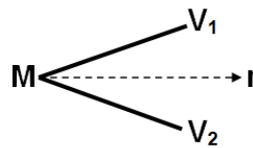
El estudio corresponde al enfoque de investigación cuantitativo; según el propósito el estudio es de tipo básico; y por el nivel de conocimientos a resolverse es de carácter descriptivo.

(Hernandez *et al.*, 2006) manifiestan que la investigación básica consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos; por supuesto sin manipular las variables.

La investigación básica, en este caso permite buscar nuevos conocimientos y campos de estudio sin fines prácticos, por lo que recoge la información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico de la gestión educativa.

El diseño del estudio es correlacional. Hernández *et al.* (2006) refieren que, “el diseño correlacional tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de Estudio.

V₁: Clima Institucional

V₂: Autoestima

r: Grado de Relación existente.

Este diseño significa que en una muestra se investiga considerando dos variables asociadas o relacionadas.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las principales técnicas que se utilizan para la recolección de datos son:

- a. *Técnica de observación.* - A través de esta conducta se recoge los datos de la investigación, la cual nos permite conocerlos en forma directa durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje significativo, mediante las fichas de observación.
- b. *Cuestionario.* - El término cuestionario presenta dos usos muy difundidos, por un lado, es una lista de preguntas o cuestiones y también es aquel programa de temas de una oposición, clase, entre otros.

En tanto, la encuesta, una de las herramientas por excelencia que se emplea a instancias de la mayoría de los estudios e investigaciones de mercado, se encuentra realizada siempre en función de un cuestionario. El cuestionario que conforma una encuesta estará compuesto por una cantidad determinada de preguntas, las cuales deberán ser formuladas de forma coherente y organizada, es decir, el destinatario de la misma debe comprender efectivamente lo que se le pregunta para así poder ofrecer la información precisa que se está necesitando.

Los principales instrumentos que se utilizan para la recolección de datos son:

- a. *Lista de cotejos.* - Es un instrumento que se elaboró a partir de un cuadro de doble entrada, en el cual se registraron los indicadores del logro que se alcanzaron en un determinado tiempo.
- b. *Encuesta.* - La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realizó a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

3.5.2. Plan de Tratamiento de Datos

El trabajo de investigación se experimentó siguiendo el siguiente procedimiento:

- Se presentó una solicitud al director de la institución educativa publica seleccionada aleatoriamente, con el fin de obtener permiso para realizar la investigación propuesta.
- Luego de contar con el permiso requerido, se coordinará con los docentes con el fin de fijar las horas y los días para aplicar la investigación.
- Se aplicó la investigación durante el tiempo que está planteada.
- Una vez terminada la investigación, se aplicó las técnicas estadísticas de recolección de datos.

3.5.3. Diseño Estadístico para la prueba de Hipótesis:

A. Coeficiente de correlación de Pearson

El Coeficiente Correlación, fórmula por suma de cuadrados que mide el grado de asociación y relación de dos variables

$$r = \frac{\left[\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right]}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right) \right]}}$$

Teniendo en cuenta los resultados logrados podemos realizar la siguiente prueba de correlación considerando para ello los valores obtenidos de -1 a $+1$.

$r_s = -1$	Correlación negativa perfecta
$r_s = -09$	Correlación negativa muy fuerte
$r_s = -0.75$	Correlación negativa considerable

$r_s = -0.5$	Correlación negativa media
$r_s = -1$	Correlación negativa débil
$r_s = 0$	No existe correlación entre las variables
$r_s = 0.1$	Correlación débil
$r_s = 0.5$	Correlación media
$r_s = 0.75$	Correlación considerable
$r_s = 0.9$	Correlación muy fuerte
$r_s = 1$	Correlación perfecta

B. Coeficiente de determinación

Que da conocer una medida más exacta de la correlación, dado en términos de proporción o porcentaje.

$$R^2 = r^2 * 100\%$$

C. Diseño estadístico para probar la hipótesis

Se utilizó la t de student, puesto que los datos recolectados son de tipo ordinal, estableciéndose intervalos de los puntajes objetivos por cada docente.

a) Planteamiento de la Hipótesis:

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la autoestima en los docentes las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca $r_s = 0$

Ha: Existe relación entre el clima institucional y la autoestima en los docentes las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca $r_s \neq 0$

b) Estadístico de Prueba de la hipótesis

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

La región crítica se tiene en el siguiente diagrama

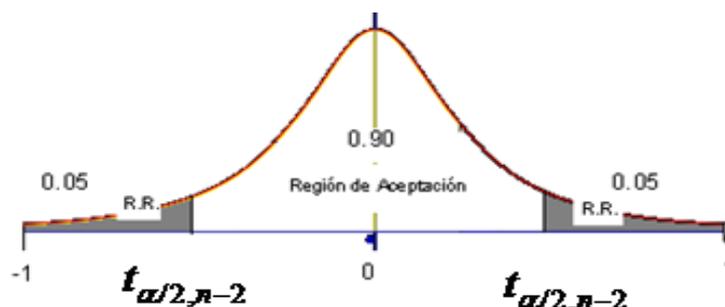


Figura 1. Campana de Gauss

c) Calculo y toma de decisión

$$"t_{calculado}" = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Esta prueba se hace con n-2 grados de libertad.

Donde:

r : coeficiente de correlación

n : es el número de observaciones en pares

d) Decisión

Si T calculado (t_c) es mayor o igual al t tabla se rechaza la hipótesis nula, caso contrario se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los resultados de la investigación dan conocer el grado de correlación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes, en base a la encuesta aplicada a las docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Juliaca; en cual está organizado de la siguiente manera, como resultado de ambas variables se da conocer el grado de relación de las dos variables a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) asimismo se toma en cuenta la prueba de hipótesis estadística para a contrastación de hipótesis para la aceptación de las hipótesis estadísticas.

Tabla 2

Codificación de las categorías para la evaluación de las variables

VARIABLES			
Clima institucional		Autoestima de los docentes	
Descriptiva	Puntaje	Descriptiva	Puntaje
Muy favorable	[43 - 50]	Muy bueno	[43 - 50]
Favorable	[35 - 42]	Bueno	[35 - 42]
Medios	[27 - 34]	Regular	[27 - 34]
Desfavorable	[19 - 25]	Malo	[19 - 25]
Muy desfavorable	[10 - 18]	Muy malo	[10 - 18]

Fuente: Sistema de variables – Escala de valoración.

4.1.1 Resultados del clima institucional

Tabla 3

El Clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014

Escala valorativa	Planificación			Liderazgo			Motivación			Toma de decisiones				
	Planifica con una coordinación para el logro de objetivos trazados	Planifica para dar continuidad al desarrollo de los propósitos educativos	Demuestra alguna descentralización de las decisiones	Maneja algunas normas y reglamentos impositivamente	Es estimulado por la institución para el logro de objetivos señalados	Aplica estrategias motivacionales en beneficio de la organización	Toma decisiones de manera conjunta	Asume responsabilidades de manera democrática						
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Muy favorable	58	48%	22	18%	30	25%	28	23%	17	14%	19	16%	24	20%
Favorable	37	31%	60	50%	49	41%	50	42%	60	50%	47	39%	55	46%
Indeciso	8	7%	27	23%	25	21%	31	26%	28	23%	15	13%	25	21%
Desfavorable	14	12%	6	5%	14	12%	9	8%	13	11%	9	8%	13	11%
Muy desfavorable	3	3%	5	4%	2	2%	2	2%	2	2%	2	2%	4	3%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

Fuente: Resultados del cuestionario clima institucional

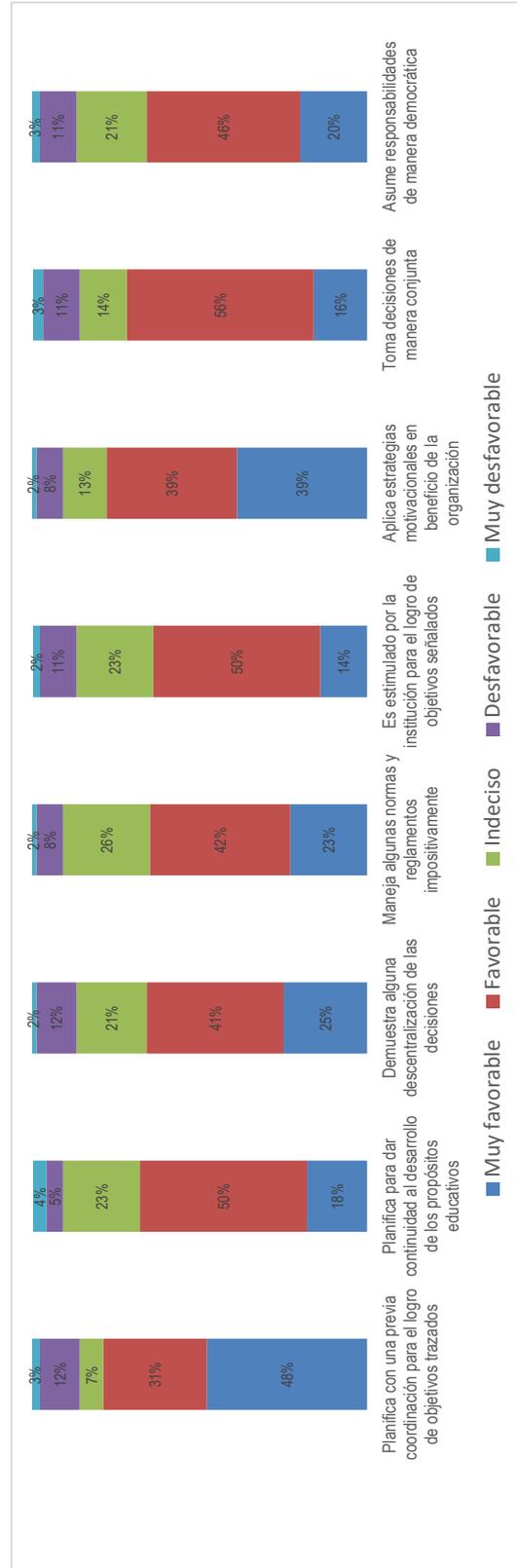


Figura 2. Porcentaje de resultado del Clima institucional según los indicadores de los docentes de las IEP públicas de la ciudad de Juliaca 2014

Interpretación:

- De la dimensión de Planificación en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que los indicadores de planificación laboral se aprecian que los docentes entre muy favorable y favorable se siente compromiso con la institución, asegurando sus niveles de logro en el trabajo previa coordinación para los objetivos trazados, empleando factores clave para el éxito de la organización de los propósitos educativos, se sienten comprometidos con la institución, permiten el desarrollo de los demás, los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal, fomentando valores para alcanzar los objetivos de la institución.
- De la dimensión de Liderazgo en la tabla 4 y figura 1, observa en los resultados de los indicadores afirman que muy favorable y favorable el liderazgo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan mejorando continuamente los métodos de trabajo, demostrando la descentralización de las decisiones institucionales la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea, disponiéndose a un sistema para el seguimiento y control de las actividades en vías de lograr los objetivos del trabajo claramente definidos en función a métodos o planes establecidos cumpliendo las normas y reglamentos.
- De la dimensión de Motivación en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que los docentes están en proceso de desarrollar los indicadores de la motivación laboral, es decir los docentes se siente motivados muy favorable y favorablemente, existiendo una relación armoniosa con adecuados canales de comunicación, es posible la interacción con personas de mayor jerarquía fomentando y promoviendo estrategias motivacionales en beneficio de la organización, para el logro de objetivos de la institución.
- De la dimensión de Toma de decisiones en la tabla 4 y figura 1, nos muestra que la mayoría de los docentes están en la escala de valoración en favorable y muy favorable; los resultados muestran que los docentes están en proceso exigen oportunidades de progresar en la Institución, la toma de decisiones de manera conjunta y las acciones para lograrlo, promoviendo capacitación y la generación de ideas creativas o innovadoras asumiendo responsabilidades de manera democrática en logro de objetivos de la institución.

Tabla 4
Promedio general de resultados del clima institucional

Escala de calificación			
Literal	Puntaje	fi	%
Clima institucional muy favorable	[43 - 50]	25	21%
Clima institucional favorable	[35 - 42]	61	51%
Clima institucional Indeciso	[27 - 34]	28	23%
Clima institucional desfavorable	[19 - 25]	4	3%
Clima institucional muy desfavorable	[10 - 18]	2	2%
Total		120	100%

Fuente: Resultados del cuestionario clima institucional

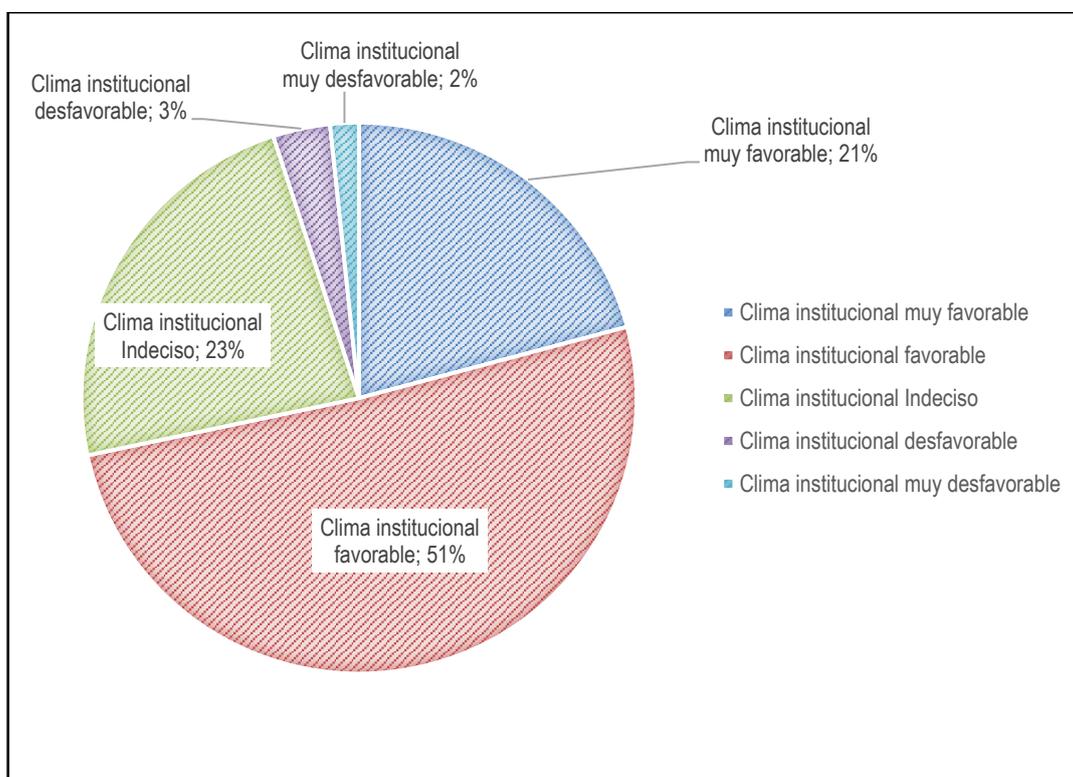


Figura 3. Porcentaje del promedio general de resultados del clima institucional

Interpretación: De 120 docentes encuestados de diferentes instituciones de educación primaria en la ciudad de Juliaca 2014 sobre el clima institucional que se vive en sus instituciones ya que el 21% está en la escala muy favorable, 51% en favorable, el 23% indeciso, el 3% desfavorable y por último el 2% muy desfavorable; lo que nos permite concluir que la mayoría de docentes manifiestan estar “en favorable” con el clima institucional, que es un sentimiento de complacencia, bienestar o placer que sucede por efecto de algún agente externo o interno, de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca 2014..

4.1.2 Resultados del desarrollo de autoestima en docentes

Tabla 5

Resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014

Escala valorativa	Social			Afectivo			Académico			Ético				
	Se siente aceptado o rechazado por los demás	Se siente parte de un grupo	No demuestra tener timidez algunas veces	Tiene buen trato con los demás	Autopercepción de enfrentar con éxito las situaciones escolares.	Sentirse académico	Sentirse una persona buena y confiable	Interiorización de los valores y las normas						
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Muy alta	21	18%	19	16%	16	13%	24	20%	22	18%	17	14%	15	13%
Alta	71	59%	52	43%	60	50%	64	53%	66	55%	46	38%	55	46%
Media	15	13%	31	26%	32	27%	22	18%	18	15%	32	27%	32	27%
Baja	7	6%	18	15%	11	9%	9	8%	10	8%	20	17%	13	11%
Muy baja	6	5%	0	0%	1	1%	1	1%	4	3%	1	1%	5	4%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

Fuente: Resultados del cuestionario autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2015

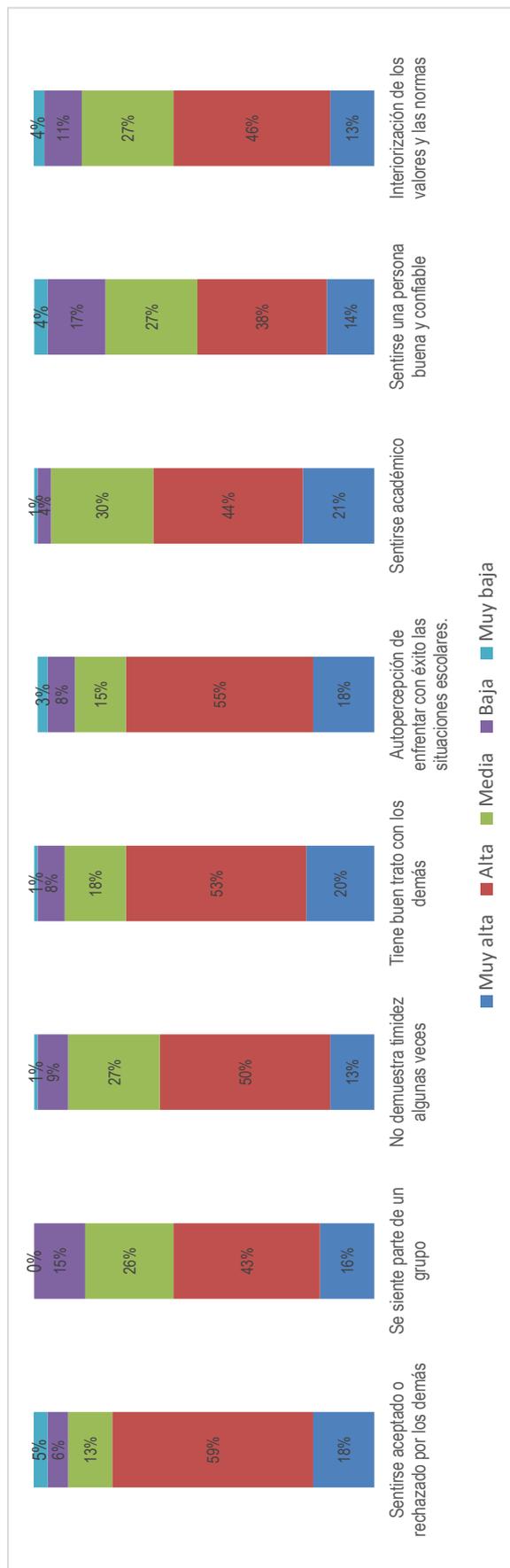


Figura 4. Porcentaje de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014

Interpretación:

- En la dimensión Social, tabla 6 y figura 2, se describen los resultados, lo que nos permite conocer que los docentes en estudio sostienen tener una autoestima alta, ya que en la dimensión social en su indicador sentirse aceptado con un 59% y ser parte de un grupo 43%, que son aspectos muy importantes del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.
- En la dimensión Afectivo, tabla 6 y figura 2, nos muestra que los resultados, lo que nos permite describir que en el indicador el docente no demuestra tener timidez el 50% y en el indicador tiene buen trato con los demás en un 53%, se puede decir que en la dimensión expresión afectiva, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.
- En la dimensión Académico, tabla 6 y figura 2, nos muestra que los resultados, lo que nos permite describir que en el indicador que el docente es auto perceptivo de enfrentar con éxito las situaciones escolares con un 55% y en el indicador se siente académico en un 44% se puede decir que en la dimensión académico que la mayoría de docentes están en un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo.
- En la dimensión Ético, tabla 6 y figura 2, nos muestra que los resultados, lo que nos permite describir que en el indicador que el docente se siente una persona buena y con fiable en un 38% y en el indicador el docente interioriza los valores y normas con un 46% entonces se puede decir que la mayoría de los docentes tienen un conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas.

Tabla 6
Promedio de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014

Escala de calificación		fi	%
Literal	Puntaje		
Autoestima muy alta	[43 - 50]	16	13%
Autoestima alta	[35 - 42]	73	61%
Autoestima media	[27 - 34]	25	21%
Autoestima baja	[19 - 25]	4	3%
Autoestima muy baja	[10 - 18]	2	2%
Total		120	100%

Fuente: cuestionario desarrollado de la autoestima en los docentes IEP

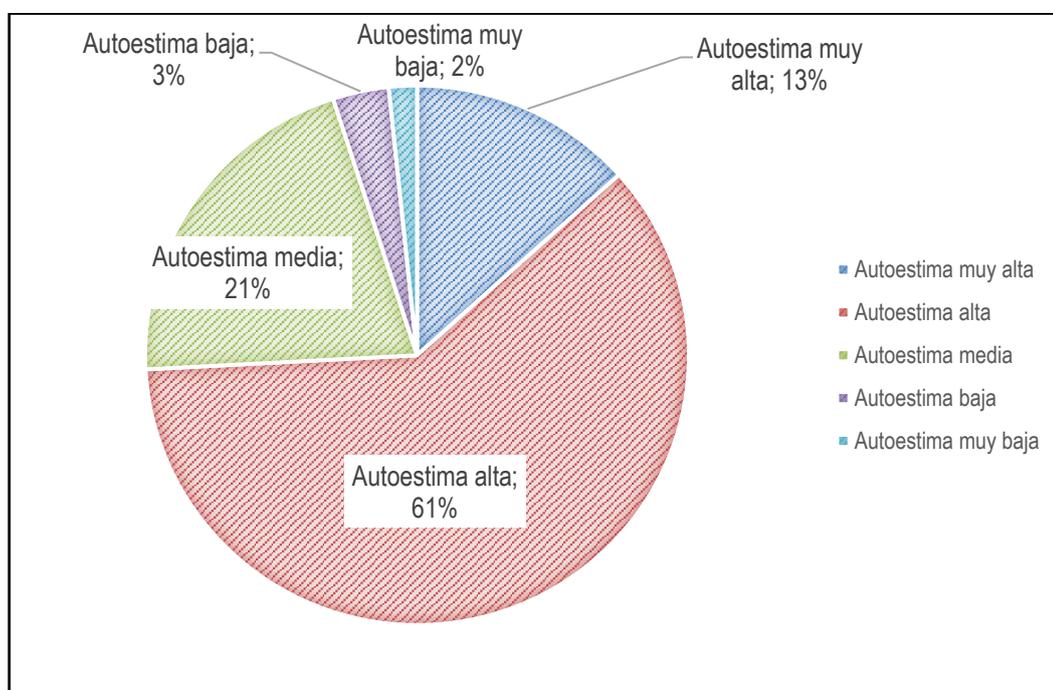


Figura 5. Porcentaje de promedio de resultados del cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes IEP de la ciudad de Juliaca 2014

Interpretación: La tabla 1 y figura 1, describen los resultados de la variable 2: autoestima, realizada a 120 docentes educación primaria del distrito de Juliaca 2014, donde se observa que el 13% tienen autoestima muy alta; el 61% manifiestan tener autoestima alta; el 21% autoestima media; el 3% autoestima baja y el 2% autoestima muy baja, lo que nos permite concluir que el 61% de docentes sostienen tener una autoestima alta, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.

4.1.3 Correlación de variables

Tabla 7

Datos de las variables

N°	Docente	Clima	Autoestima	X*Y	X ²	Y ²
		institucional				
		X	Y			
1		32	29	928	1024	841
2		42	39	1638	1764	1521
3		41	39	1599	1681	1521
4		33	43	1419	1089	1849
5		39	38	1482	1521	1444
6		32	40	1280	1024	1600
7		34	36	1224	1156	1296
8		32	42	1344	1024	1764
9		40	42	1680	1600	1764
10		38	37	1406	1444	1369
11		25	28	700	625	784
12		27	32	864	729	1024
13		47	47	2209	2209	2209
14		35	41	1435	1225	1681
15		37	39	1443	1369	1521
16		36	26	936	1296	676
17		44	43	1892	1936	1849
18		46	38	1748	2116	1444
19		35	33	1155	1225	1089
20		44	47	2068	1936	2209
21		36	30	1080	1296	900
22		29	29	841	841	841
23		36	35	1260	1296	1225
24		45	47	2115	2025	2209
25		38	41	1558	1444	1681
26		42	36	1512	1764	1296
27		34	35	1190	1156	1225
28		33	29	957	1089	841
29		28	28	784	784	784
30		27	32	864	729	1024
31		34	38	1292	1156	1444
32		37	37	1369	1369	1369
33		45	36	1620	2025	1296
34		39	42	1638	1521	1764
35		48	45	2160	2304	2025
36		34	41	1394	1156	1681
37		34	33	1122	1156	1089
38		25	25	625	625	625
39		46	44	2024	2116	1936
40		27	29	783	729	841
41		42	38	1596	1764	1444
42		34	35	1190	1156	1225
43		32	27	864	1024	729
44		40	35	1400	1600	1225
45		39	39	1521	1521	1521
46		47	37	1739	2209	1369
47		24	37	888	576	1369
48		40	37	1480	1600	1369
49		41	42	1722	1681	1764
50		39	35	1365	1521	1225
51		40	39	1560	1600	1521
52		37	38	1406	1369	1444
53		29	31	899	841	961
54		30	30	900	900	900
55		47	39	1833	2209	1521
56		46	37	1702	2116	1369
57		33	32	1056	1089	1024
58		32	38	1216	1024	1444
59		35	38	1330	1225	1444



60	33	30	990	1089	900
61	38	40	1520	1444	1600
62	41	41	1681	1681	1681
63	42	50	2100	1764	2500
64	41	42	1722	1681	1764
65	37	36	1332	1369	1296
66	46	37	1702	2116	1369
67	18	18	324	324	324
68	39	47	1833	1521	2209
69	18	13	234	324	169
70	36	38	1368	1296	1444
71	38	36	1368	1444	1296
72	32	35	1120	1024	1225
73	45	38	1710	2025	1444
74	41	35	1435	1681	1225
75	45	32	1440	2025	1024
76	38	35	1330	1444	1225
77	37	37	1369	1369	1369
78	37	35	1295	1369	1225
79	47	39	1833	2209	1521
80	39	37	1443	1521	1369
81	41	37	1517	1681	1369
82	40	32	1280	1600	1024
83	44	38	1672	1936	1444
84	42	38	1596	1764	1444
85	43	40	1720	1849	1600
86	40	40	1600	1600	1600
87	40	37	1480	1600	1369
88	40	47	1880	1600	2209
89	45	42	1890	2025	1764
90	42	36	1512	1764	1296
91	45	49	2205	2025	2401
92	35	39	1365	1225	1521
93	40	26	1040	1600	676
94	45	37	1665	2025	1369
95	40	38	1520	1600	1444
96	44	33	1452	1936	1089
97	46	47	2162	2116	2209
98	40	38	1520	1600	1444
99	37	39	1443	1369	1521
100	38	35	1330	1444	1225
101	41	35	1435	1681	1225
102	36	34	1224	1296	1156
103	39	38	1482	1521	1444
104	36	40	1440	1296	1600
105	38	36	1368	1444	1296
106	38	38	1444	1444	1444
107	42	42	1764	1764	1764
108	33	31	1023	1089	961
109	33	28	924	1089	784
110	27	32	864	729	1024
111	25	36	900	625	1296
112	34	49	1666	1156	2401
113	37	39	1443	1369	1521
114	36	26	936	1296	676
115	39	31	1209	1521	961
116	48	46	2208	2304	2116
117	34	33	1122	1156	1089
118	47	47	2209	2209	2209
119	39	38	1482	1521	1444
120	46	45	2070	2116	2025
TOTAL	4526	4418	169516	175304	167052
<i>Correlación de PEARSON</i>			<i>0.64</i>		

Fuente: Datos del cuestionario de clima institucional y auestima de docentes

4.1.4 Coeficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right)\right]\left[\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right)\right]}}$$

$$r = \frac{169516 - \frac{4526 * 4418}{120}}{\sqrt{\left[\left(175304 - \frac{4526^2}{120}\right)\right]\left[\left(167052 - \frac{4418^2}{120}\right)\right]}}$$

$$r = 0,64$$

Tabla 8

Coeficiente de correlación de Pearson de acuerdo al programa SPSS

Correlaciones			
		Autoestima	Satisfacción Laboral
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,64**
	Sig. (bilateral)		,00
	N	120	120
Autoestima	Correlación de Pearson	,64**	1
	Sig. (bilateral)	,00	
	N	120	120

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Según el coeficiente de correlación de Pearson 0,64 existe una correlación muy fuerte entre el clima institucional y el autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Juliaca, lo que denota que mientras que mejor sea el clima institucional de las docentes mayor será el autoestima de los docentes.

4.1.5 Coeficiente de determinación

$$R^2 = r^2 * 100\%$$

$$R^2 = 0,64^2 * 100\%$$

$$R^2 = 0,411$$

El coeficiente de determinación es una proporción que nos indica que el 61% de los docentes tienen alto autoestima son explicadas por el clima institucional adecuado que se practican en las instituciones educativas.

4.1.6 Dispersión de variables

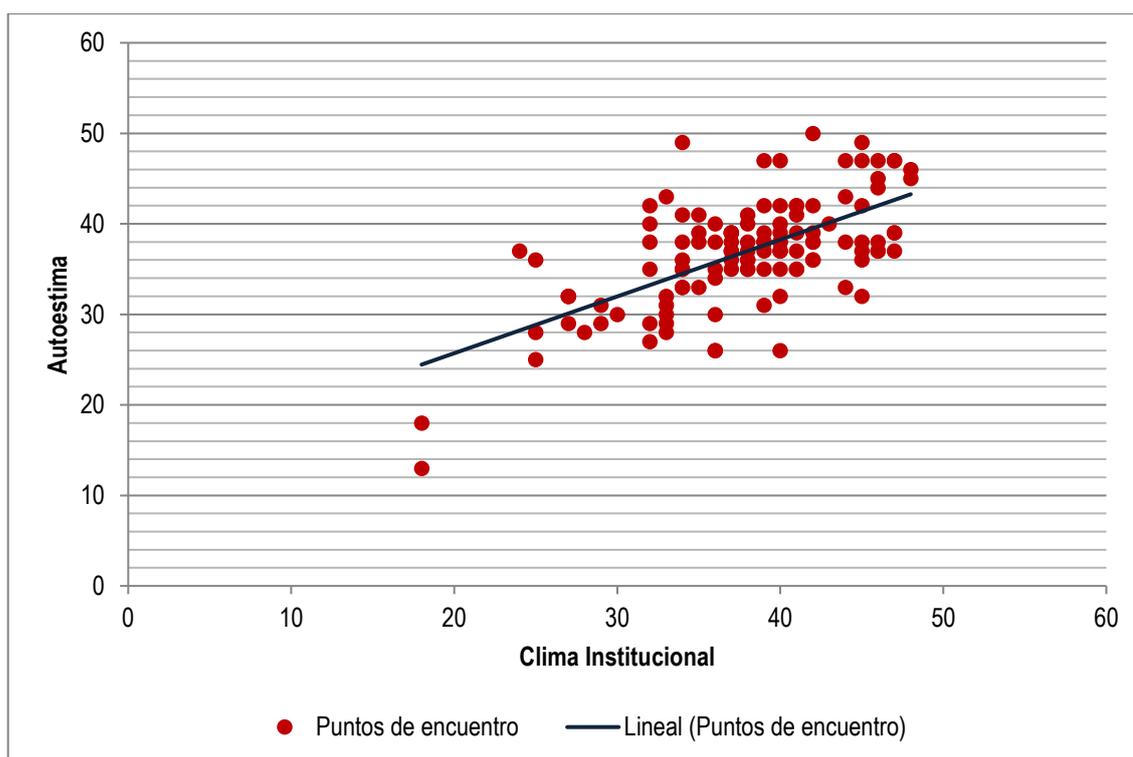


Figura 6. Dispersión de puntaje de totales de las variables (instrumento aplicado a los docentes)

La figura revela el grado de correlación que existe entre ambas variables, tal como se aprecia la dispersión de los puntos tiene una tendencia positiva y directa, tal como se observa en la concentración de puntos alrededor de la línea..

4.1.7 Prueba de hipótesis estadística

La prueba estadística que se utilizó es la t calculada puesto que los datos obtenidos son puntajes.

a) Planteamiento de la Hipótesis:

H₀: **No existe correlación** entre el clima institucional y la autoestima de los docentes del distrito de Juliaca. $r_s = 0$

H_a: **Existe correlación** entre el clima institucional y la autoestima de los docentes del distrito de Juliaca. $r \neq 0$

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05 = 5\%$ margen de error.

$Tt = n - 2 =$ Grados de libertad

$120 - 2 = 118$ Grados de libertad

c) Calculo y toma de decisión

Se asumió la Tc en razón de la correlación Pearson.

$$Tc = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Donde:

r : Coeficiente de correlación

n : Es el número de observaciones en pares

$$Tc = 0.411 \sqrt{\frac{120 - 2}{1 - 0.411^2}}$$

$$Tc = 0.411 * 14.14$$

$$Tc = 9,0474$$

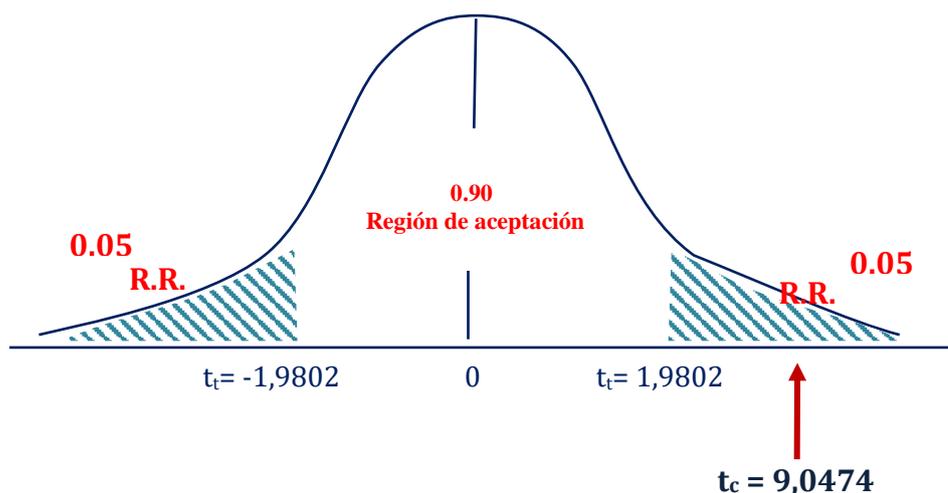


Figura 7. Representación

Como $t_c = 9,0474$ es mayor que $t_t = 1.9802$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos hipótesis alterna que afirma que existe relación directa entre clima institucional y la autoestima en los docentes de educación primaria del distrito de Juliaca.

d) Conclusión.

Con una probabilidad del 95% se acepta la hipótesis alterna que existe relación directa entre el clima institucional y la autoestima en los docentes de educación primaria del distrito de Juliaca.

4.2 Discusión

Los resultados obtenidos para determinar el grado de correlación clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014, fueron de 0.64 de Spearman, teniendo en cuenta que existe una correlación positiva entre las dos variables de así ya que la capacidad de desarrollar una confianza y un respeto saludable por uno mismo es propia de la naturaleza de los seres humanos, ya que el solo hecho de poder pensar constituye la base de su suficiencia, y el único hecho de estar vivos es la base de su derecho a esforzarse por conseguir felicidad.

Teniendo en cuenta que para que exista un buen clima institucional va depender mucho de la autoestima así Méndez (1985) es el estado natural del ser humano debería corresponder a una autoestima alta. Sin embargo, la realidad es que existen muchas personas que, lo reconozcan o no, el Clima Institucional es un ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de integración social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo y Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.).

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima ya que en los resultados las figuras estadísticas se pueden visualizar luego de realizar el análisis correspondiente; Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Pearson demuestran que el clima institucional de los docentes tienen una relación directa y muy fuerte $r = 0.64$ con la autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Juliaca, asimismo la prueba de hipótesis de la t calculada = 9,0474 es mayor al t tabulada = 1,9802 confirmando lo establecido a un nivel de significancia del 5%.

SEGUNDA. En el clima institucional la mayoría de las docentes se ubican en la escala de valoración de favorable con el 51% y en Indecisos con el 23% denotándose en los docentes un clima institucional para el desarrollo de la planificación, liderazgo, motivación y toma de decisiones que se dan dentro de las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca, haciendo posible un buen clima institucional.

TERCERA: Viendo los resultados de autoestima en las dimensiones social, afectivo, académico y ético, lo que nos permite concluir que el 61% de docentes sostienen tener una autoestima alta, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes

CUARTA: Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada estadísticamente si existe un grado de relación entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima la cual es un indicador significativo que infiere en el desarrollo de su actividad pedagógica.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: La UGEL San Román, para que realice cursos de capacitación y talleres de capacitación mejorar la autoestima en los Docentes de las Instituciones Educativas de Juliaca, para poder desarrollar todo el potencial y mejorar el Clima Institucional en las Instituciones Educativas.

SEGUNDA: A los directores de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca, deben de implementar nuevas tendencias de fortalecer la autoestima de Docentes de las Instituciones Educativas que trabajan y lograr un mejor rendimiento académico durante todo el año escolar.

TERCERA: A los futuros tesisistas para que puedan implementar nuevas técnicas de fortalecimiento de autoestima para mejorar el clima institucional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

CUARTA: A la vista de los resultados obtenidos en este trabajo de investigación pensamos que como complemento se puede ampliar estudios similares a otras redes educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao y de similar forma pensamos que sería de gran interés formar equipos de investigadores para profundizar el tema en otras UGELs de la región de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

- Adrianzen, W. (2006). *Mejore su autoestima*. Lima: MIRBET Ediciones.
- Alcázar, Y. M. (2014). *El clima organizacional y su relación con el compromiso institucional de los docentes de la IES Nuestro Señor de Locumba durante el año 2014*. Puno: UNAP.
- Anzardo, F. (2006). *Estudio del Clima Organizacional de la OBET Jagüey Grande*. Matanzas: Eléctrica Matanzas.
- Aroquipa, Y. (2013). *Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel secundario del Distrito de Asillo en el año 2013*. Asillo: UNA P.
- Branden, N. (1998). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de trabajo en las trganizaciones: definiciones, diagnostico y consecuencias*. México: Trillas .
- Bustamante, L. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral . *Comunicación y salud*, 35-49.
- Bustinza, S. A. (2012). *Consecuencias del nivel de autoestima en la formación profesional de los estudiantes de la facultad de ciencias de la educación de la UNA*. Puno: UNA P.
- Calero, M. (2000). *Autoestima y docencia*. Lima: San Marco.
- Castaño, S. (2002). *Ética y capital social: sus efectos económicos*. La Mancha: Universidad de Castilla.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación* . Puno: Sagitario Impresores.
- Chiavenato, I. (1997). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Ed. Mc Graw - Hill. Interamericana, S.A.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Madrid: España: McGraw-Hill Interamericana.
- Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en Hospital "Dr. Luis F. Nachón" de Xalapa. (Tesis de maestría en salud)*. México: Universidad Veracruzana.
- Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional en Hospital "Dr. Luis F. Nachón" de Xalapa. (Tesis de maestría en salud)*. Universidad Veracruzana: México.
- Cusi, M. (2012). *Estilos de dirección y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias de gestión estatal de la ciudad de Puno*. Puno: UNAP.
- Díaz, V. (2000). *Autoestima y motivación: Valores para el desarrollo personal*. Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Eslava, E. (2009). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gestion-estrategica-del-clima-laboral/>*.
- Espejo, J. C. (2000). *Cómo mejorar la autoestima en los niños de educación primaria*. Lima : San Marcos.
- Flores, F A. . (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa n° 7072 de la UGEL 01, villa el salvador-2013 (Tesis maestría)*. Lima:: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Gairin, J. (2002). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Caracas: La Muralla, S.A 3ra Edición. Banco Mundial. Libros pedagógicos de formación integral.
- Gonzales, A. (2013). *Clima organizacional*. Recuperado de www.phpartners.com/larticulos/download.asp.
- González, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional . *Sociedad latinoamericana para la calidad* , 62-69.

- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Lima : Horizonte.
- Herzberg, F. (Empresa. (09 de 11 de 2009). wordpress.com. Recuperado el 01 de julio de 2013, de <http://sociologiaempresa/teoria-de-motivacion-de-herzberg/>). Una vez más, ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores? *Teoría de la motivación e higiene*».
- Inga, B. (2013). *Relación entre el clima institucional y el liderazgo pedagógico de los directores de instituciones educativas de educación primaria del distrito de Quiñota*. Puno: UNAP.
- Irigoyen, E. W. (2011). *La Autoestima y su relación con el Clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela de Soritor – Moyobamba - 2011” (Tesis posgrado)*. Trujillo: . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Isaacson, R. (2012). *Gestión de Calidad Total en ¡Administración!* Recuperado de: <http://selajp.hypermart.net/lecturas/on%20line/getotcali3.html> .
- López , G. (2013). *Análisis de niveles de autoestima y rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de ciencias de la educación de la UNA Puno*. Puno: (Tesis Maestría) UNAP.
- Marín, J. (2004). *La dirección, el liderazgo y la supervisión escolar*. Caracas: IPASME.
- Martí, E. (2003). *Representar el mundo externamente. La construcción infantil de los sistemas externos de representación*. Madrid : 2003.
- Martinez, M. (2001). *Medición de clima organizacional*. Recuperado de:<http://www.monografias.com/trabajos6/medicli/medicli.shtml>.
- Maslow. (2012). Teoría de la Motivación Humana. *Psicopedagogía aprendizaje*, 2-15.
- Ocoña, Y. J. (2004). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014 (Tesis posgrado)*. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Orellana, G. (2009). *Clima organizacional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación. (Trabajo de maestría)*. Huancayo,: Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Ponce, L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ramírez, N. S. (2000). *¿Valgo o no valgo? autoestima y rendimiento escolar*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Robbins, S. (2008). *Las nuevas tendencias en las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Santa María, K. S. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015. (Tesis de licenciatura en Psicología)*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Santa María, K. Z. (2015). *Percepción del clima laboral de los trabajadores de una entidad universitaria. 2015. (Tesis de licenciatura en Psicología)*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Schein, E. (2015). Cultura organizacional. *Revista Clío América*, Vol. 9.
- Silva, J. (2000). *Clima Institucional en los Centros Educativos Estatales de Cajamarca*“ (Tesis para obtener el grado de maestro en Educación). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Silvia, J. (1996). *El Clima en las organizaciones, teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB, S.L.
- Tumi, J. (2010). *Gestión Educativa y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes educación básica regular de la UGEL Lampa*. Lampa: UNA P.
- Villamil, O. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma*. Honduras : En Revista Innovare – UNITEC, San Pedro Sula. .
- Villamil, O. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma*. Choloma: Revista Innovare N° 1; 94 – 112.
- Zela , N. (2009). *Percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno*. Puno : UNAP .



ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario sobre el clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014

ENCUETA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

i. PARTE INFORMATIVA

Nombres y Apellidos:

Edad Sexo

Institución Educativa Primaria

UGEL:.....

Fecha : / /

ii. CUESTIONARIO

1. La planificación que realiza el director con una previa coordinación para el logro de objetivos trazados en beneficio de la institución es:
 1. Muy favorable
 2. Favorable
 3. Desfavorable
 4. Muy desfavorable

2. El director planifica con los docentes para dar continuidad al desarrollo de los propósitos educativos es:
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

3. Como docente sentirse aceptado o rechazado por los demás es:
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

4. Como docente sentirse parte de un grupo es:
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

5. La muestra alguna descentralización de las decisiones por parte del director es:
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable



6. El manejo de algunas normas y reglamentos impositivamente aplicados por el director son:
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

7. Usted como docente demuestra timidez algunas veces
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

8. Tener buen trato con los demás
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

9. Es estimulado por la institución para el logro de objetivos señalados
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable

10. La aplicación de estrategias motivaciones en beneficio de la organización
 - a) Muy favorable
 - b) Favorable
 - c) Desfavorable
 - d) Muy desfavorable



Anexo 2. Cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes de las instituciones educativas primaria públicas de la ciudad de Juliaca 2015

CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

1. PARTE INFORMATIVA

Nombres y Apellidos:.....

Edad Sexo

Institución Educativa Primaria

UGEL:.....

Fecha : /...../.....

2. CUESTIONARIO

1. Se siente Ud. aceptado o rechazado por los iguales.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

2. Se siente Ud. parte de un grupo.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

3. Demuestra timidez algunas veces.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

4. Tiene buen trato con los demás.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

5. Es auto perceptivo de enfrentar con éxito las situaciones escolares.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente



6. Se siente Ud. académico.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

7. Se siente una persona buena y confiable.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

8. Hace Ud. la interiorización de los valores y normas
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

9. Estoy dispuesto a aceptar a trabajar rápidamente nuevas ideas y propuestas.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

10. Normalmente defendiendo mis propias opiniones y decisiones.
 - a) Excelente
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Deficiente

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué nivel de relación existe en el clima institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca? ¿Cómo es la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca?</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca en el año 2014.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de relación que existe en el clima institucional de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca. Describir la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca. Establecer el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa y positiva entre el clima institucional y la relación con el desarrollo de la autoestima de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca 2014.</p> <p>Hipótesis específica El nivel del clima institucional es deficiente de las instituciones educativas públicas del nivel primario de Juliaca.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Clima Institucional</p>	<p>Planificación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Social.</p> <p>Afectivo.</p> <p>Académico</p> <p>Ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planifica con una previa coordinación para el logro de objetivos trazados Planifica para dar continuidad al desarrollo de los propósitos educativos Demuestra alguna descentralización de las decisiones. Maneja algunas normas y reglamentos impositivamente. Es estimulado por la institución para el logro de objetivos señalados. Aplica estrategias motivacionales en beneficio de la organización. Toma decisiones de manera conjunta. Asume responsabilidades de manera democrática. Sentirse aceptado o rechazado por los demás. Se siente parte de un grupo. Demuestra timidez algunas veces. Tiene buen trato con los demás. Autopercepción de enfrentar con éxito las situaciones escolares. Sentirse académico. Sentirse una persona buena y confiable. Interiorización de los valores y las normas 	<p>Muy favorable (17-20)</p> <p>Favorable (14-16)</p> <p>Desfavorable (11-13)</p> <p>Muy desfavorable (00-10)</p> <p>Excelente (17-20)</p> <p>Bueno (14-16)</p> <p>Regular (11-13)</p> <p>Deficiente (00-10)</p>	<p>Enfoque: Investigación cuantitativa</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población y muestra: 120 docentes de educación primaria de instituciones públicas de la ciudad de Juliaca</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Diseño estadístico: Correlación de Person</p> <p>Calculo y toma de decisión: T. calculada</p>
		<p>Variable Dependiente</p>	<p>Autoestima</p>				

Anexo 4. Tabulación de resultados del cuestionario sobre el clima institucional según los indicadores de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014

N°	Docente	Componente de valor										TOTAL	Clima institucional			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
1		3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	2	3	32	Clima institucional indeciso
2		5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	42	Clima institucional favorable
3		4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	41	Clima institucional favorable
4		4	3	2	5	4	4	3	4	5	3	3	3	1	33	Clima institucional indeciso
5		5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39	Clima institucional favorable
6		4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	32	Clima institucional indeciso
7		5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34	Clima institucional indeciso
8		3	4	3	4	2	4	1	4	3	3	4	4	4	32	Clima institucional indeciso
9		5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	40	Clima institucional favorable
10		4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	38	Clima institucional favorable
11		2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25	Clima institucional Desfavorable
12		3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	27	Clima institucional indeciso
13		4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	47	Clima institucional muy favorable
14		5	3	2	5	3	5	4	5	3	3	4	3	3	35	Clima institucional favorable
15		5	4	2	2	5	2	5	4	5	5	4	3	2	37	Clima institucional favorable
16		4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	2	4	2	36	Clima institucional favorable
17		5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44	Clima institucional muy favorable
18		5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	46	Clima institucional muy favorable
19		5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	35	Clima institucional favorable
20		5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	44	Clima institucional muy favorable
21		2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	Clima institucional favorable
22		2	3	3	5	2	5	4	4	2	4	1	2	3	29	Clima institucional indeciso
23		4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	36	Clima institucional favorable
24		5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	45	Clima institucional muy favorable
25		4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	38	Clima institucional favorable
26		4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	42	Clima institucional favorable
27		3	3	2	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	34	Clima institucional favorable
28		4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	33	Clima institucional indeciso
29		5	3	2	3	1	3	1	3	1	3	4	3	1	28	Clima institucional indeciso

30		3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	27	Clima institucional indeciso
31		4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	34	Clima institucional indeciso
32		4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	Clima institucional favorable
33		5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	45	Clima institucional muy favorable
34		5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	39	Clima institucional favorable
35		5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	Clima institucional muy favorable
36		4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34	Clima institucional indeciso
37		2	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	34	Clima institucional indeciso
38		1	4	2	2	2	4	2	3	1	4	4	4	4	25	Clima institucional Desfavorable
39		5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	46	Clima institucional muy favorable
40		4	1	3	2	1	5	2	4	3	2	4	3	2	27	Clima institucional indeciso
41		5	1	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	42	Clima institucional favorable
42		4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34	Clima institucional indeciso
43		2	2	3	3	2	5	5	3	4	3	4	4	3	32	Clima institucional indeciso
44		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Clima institucional favorable
45		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	Clima institucional favorable
46		5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	Clima institucional muy favorable
47		2	2	3	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	24	Clima institucional Desfavorable
48		5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40	Clima institucional favorable
49		5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	41	Clima institucional favorable
50		4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	39	Clima institucional favorable
51		4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	40	Clima institucional favorable
52		5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37	Clima institucional favorable
53		2	1	2	3	3	3	4	2	4	5	4	5	5	29	Clima institucional indeciso
54		2	3	1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	30	Clima institucional indeciso
55		5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47	Clima institucional muy favorable
56		5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46	Clima institucional muy favorable
57		2	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	33	Clima institucional indeciso
58		3	4	2	3	3	5	3	3	1	5	3	5	5	32	Clima institucional indeciso
59		5	2	4	2	5	5	4	2	2	4	2	4	4	35	Clima institucional favorable
60		4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	33	Clima institucional indeciso
61		5	3	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	38	Clima institucional favorable
62		3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	41	Clima institucional favorable
63		5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	Clima institucional favorable

Anexo 5. Tabulación de resultados sobre el cuestionario desarrollado de la autoestima en docentes de las instituciones educativas primarias públicas de la ciudad de Juliaca 2014

N°	Docentes	Autoestima										TOTAL	VALORACION
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
												PUNTAJE	
3		3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	Autoestima media
4		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Autoestima alta
4		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	Autoestima alta
4		4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43	Autoestima muy alta
4		4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	Autoestima alta
4		4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40	Autoestima alta
4		4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	Autoestima alta
4		4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	42	Autoestima alta
4		4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42	Autoestima alta
3		3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	37	Autoestima alta
2		2	2	2	5	1	3	5	1	3	4	28	Autoestima media
1		1	4	3	4	4	3	4	3	4	2	32	Autoestima media
5		4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	Autoestima muy alta
4		4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	41	Autoestima alta
4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	Autoestima alta
1		2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	26	Autoestima baja
4		5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	43	Autoestima muy alta
4		4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	38	Autoestima alta
4		4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	33	Autoestima media
5		4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47	Autoestima muy alta
4		2	2	4	2	4	3	4	2	2	3	30	Autoestima media
2		3	3	2	4	5	3	2	1	4	3	29	Autoestima media
3		3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	Autoestima alta
5		4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47	Autoestima muy alta
4		5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	41	Autoestima alta
5		5	5	4	2	4	5	1	4	2	4	36	Autoestima alta
4		4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	Autoestima alta
3		2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	29	Autoestima media

29	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	2	28	Autoestima media
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	Autoestima media
31	5	4	4	3	5	4	2	4	2	2	5	38	Autoestima alta
32	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	Autoestima alta
33	5	4	3	4	4	4	2	4	2	5	3	36	Autoestima alta
34	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	Autoestima alta
35	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	Autoestima muy alta
36	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	41	Autoestima alta
37	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33	Autoestima media
38	2	4	2	2	2	1	4	1	2	4	2	25	Autoestima baja
39	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	44	Autoestima muy alta
40	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	29	Autoestima media
41	5	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	38	Autoestima alta
42	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	Autoestima alta
43	3	4	2	2	4	4	2	3	3	2	2	27	Autoestima media
44	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35	Autoestima alta
45	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	39	Autoestima alta
46	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	Autoestima alta
47	5	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	37	Autoestima alta
48	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37	Autoestima alta
49	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42	Autoestima alta
50	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	35	Autoestima alta
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Autoestima alta
52	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	38	Autoestima alta
53	4	2	4	2	2	4	4	4	5	2	2	31	Autoestima media
54	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	30	Autoestima media
55	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	39	Autoestima alta
56	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	Autoestima alta
57	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	32	Autoestima media
58	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	Autoestima alta
59	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	Autoestima alta
60	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	30	Autoestima media
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Autoestima alta
62	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	4	41	Autoestima alta

