



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

LOS NIVELES DE AUTOESTIMA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ
CARLOS MARIÁTEGUI DEL DISTRITO DE ORURILLO DE LA
PROVINCIA DE MELGAR, AÑO ACADÉMICO 2016

PRESENTADA POR:

WENCESLAO EDGAR CUCHO CUADROS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES

PUNO, PERÚ

2018



DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional tanto moral como económico que permitieron el logro de mi tan anhelada profesión.

Con reconocida gratitud y gran sentimiento a mi madre Carmen Cuadros Huaynacho por el apoyo brindado durante mi formación profesional.

Wenceslao Edgar.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera especial a los docentes de la maestría en administración de la educación quienes tienen la ardua labor de formar profesionales de nivel competitivo con ética y moral así mismo a la facultad de ciencias de la educación por permitirme formarme académicamente.

Wenceslao Edgar.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1. Marco teórico	2
1.1.1. Los niveles de autoestima	2
1.1.2. Ambiente de trabajo	7
1.1.3. Clima institucional	10
1.1.4. Nivel de comunicación	13
1.1.5. Organización	15
1.1.6. Marco conceptual	20
1.2. Antecedentes	24

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	27
2.2. Enunciado del problema	29
2.3. Justificación	29
2.4. Objetivos	31
2.4.1. Objetivo general	31



2.4.2. Objetivos específicos	32
2.5. Hipótesis	32
2.5.1. Hipótesis general	32
2.5.2. Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Lugar de estudio	33
3.2. Población	33
3.3. Muestra	34
3.4. Método de investigación	35
3.4.1. Tipo de investigación	35
3.4.2. Diseño de investigación	35
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	36
3.5.1. Plan de tratamiento de datos	39
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Presentación de resultados	41
4.1.1. Resultados de autoestima	41
4.2. Discusión de resultados	61
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	70

Puno, 06 de agosto de 2018

ÁREA: Logros de aprendizajes de las Ciencias Sociales.

TEMA: Los niveles de autoestima y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Jose Carlos Mariátegui del distrito de Orurillo de la provincia de melgar año académico 2016.

LINEA: Niveles de logros de aprendizaje y desarrollo de competencias y capacidades profesionales.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar	33
2. Muestra de estudio	34
3. Autoestima	38
4. Clima institucional	39
5. Concepto de sí mismo	41
6.Cuál es la opinión de la personalidad de compañeros de trabajo	42
7. Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo	43
8. Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo	44
9. Comportamiento que muestra en el centro de trabajo	45
10. Conducta que muestra con sus compañeros	46
11. Grado de confianza con sus compañeros de trabajo	47
12. Reacción ante una discusión	48
13. Manifestaciones en situaciones sociales	49
14. Trabajo en equipo en actividades institucionales	50
15. Nivel de comunicación con compañeros de trabajo	51
16. Tipo de relación con director	52
17. Reconocimiento recibido por las autoridades de la institución	53
18. Reconocimiento por buen desempeño laboral	54
19. Incentivos económicos por buena labor o logro importante	55
20. Administración que realiza el señor director de la institución	56
21. Interacción docentes - estudiantes	57
22. Estabilidad laboral de los docentes	58



23. Condiciones de trabajo	59
24. Conflicto institucional	60



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Concepto de sí mismo	42
2. Opinión de personalidad de compañeros de trabajo	43
3. Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo	44
4. Nivel de confianza que tiene con sus compañeros	45
5. Comportamiento que muestra en el centro de trabajo	46
6. Conducta que muestra con sus compañeros	47
7. Grado de confianza con sus compañeros de trabajo	48
8. Reacción ante una discusión	49
9. Manifestaciones en situaciones sociales	50
10. Trabajo en equipo en actividades institucionales	51
11. Nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo	52
12. Tipo de relación con el director	53
13. Reconocimiento recibido por las autoridades de la institución	54
14. Reconocimiento por buen desempeño laboral	55
15. Incentivos económicos por buena labor o logro importante	56
16. Administración que realiza el señor director de la institución	57
17. Interacción docentes - estudiantes	58
18. Estabilidad laboral de los docentes	59
19. Condiciones de trabajo	60
20. Conflicto institucional	61



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Validación del instrumento de investigación	71
2. Evaluación del instrumento	72
3. Matriz de consistencia del proyecto de investigación	74
4. Cuestionario para evaluar autoestima	75
5. Cuestionario para evaluar el clima institucional	79

RESUMEN

La investigación surgió de la necesidad de establecer el grado de relación existente entre las variables de estudio, autoestima y clima institucional en los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui de Orurillo, mediante la aplicación de dos instrumentos de investigación: cuestionarios, uno para los niveles de autoestima y el otro para el clima institucional respectivamente. El enunciado del problema se expresó a través de la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de autoestima con el clima institucional en la institución educativa José Carlos Mariátegui de Orurillo? Para lo cual se formuló como objetivo, conocer el grado de relación existente entre los niveles de autoestima y el clima institucional de los docentes. El marco teórico describió, analizó y explicó el problema de investigación en función de las dos variables de estudio: la autoestima y el clima institucional. La hipótesis de estudio plantea que el grado de correlación existente entre el nivel de autoestima y el clima institucional es regular en los docentes. El tipo de investigación es descriptivo y el diseño es el descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 50 docentes. Como instrumentos de recojo de datos se tuvo el cuestionario para evaluar la autoestima y el cuestionario para evaluar el clima institucional. Luego de aplicar los instrumentos de investigación concluyó que, entre la variable autoestima y clima institucional existió una correlación positiva moderada ya que el valor del coeficiente de $r = 0,42$ respectivamente.

Palabras clave: Auto aprecio, comportamiento, estímulo laboral, nivel de comunicación y manejo de conflicto.

ABSTRACT

The investigation came up from the need to establish the degree of relationship between the variables of study, self-esteem and institutional climate in the teachers of the educational institution José Carlos Mariátegui de Orurillo, through the application of two research instruments: questionnaires, one for the levels of self-esteem and the other for the institutional climate respectively. The statement of the problem was expressed through the following question: What is the relationship between the level of self-esteem and the institutional climate in the educational institution José Carlos Mariátegui de Orurillo? For which objective was formulated, to know the degree of existing relation between the levels of self-esteem and the institutional climate of the teachers. The theoretical framework described, analyzed and explained the research problem in terms of the two study variables: self-esteem and institutional climate. The study hypothesis suggests that the degree of correlation between the level of self-esteem and the institutional climate is regular in teachers. The type of research is descriptive and the design is the descriptive correlational. The study sample consisted of 50 teachers. As instruments of data collection, the questionnaire was used to evaluate self-esteem and the questionnaire to assess the institutional climate. After applying the research instruments, he concluded that, between the variable self-esteem and institutional climate, there was a moderate positive correlation since the value of the coefficient of $r = 0.42$, respectively.

Keywords: Behavior, conflict management, level of communication, self-esteem and work stimulus.



INTRODUCCIÓN

En esta investigación, se abordó la relación que existe entre autoestima y el clima institucional de los Docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar durante el año académico 2016.

Los objetivos que orientaron la investigación están dirigidos a determinar la relación que existe entre autoestima y el clima institucional de los Docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar durante el año académico -2016. Esta información aparece en el primer capítulo del informe.

En el segundo capítulo se encuentra ampliamente el desarrollo del marco teórico que sustenta la hipótesis El grado de correlación existente entre el nivel de autoestima y el clima institucional es deficiente en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar durante el año académico I - 2016.

En el capítulo tercero se desarrollan las características de la metodología de la investigación que corresponde al tipo de investigación descriptivo y cuyo diseño es el descriptivo correlacional; se presenta en este capítulo la población de investigación que estuvo conformado por 48 docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar. Donde se realizó la investigación.

Finalmente en el cuarto capítulo, se analizan las informaciones obtenidas por los cuadros estadísticos obtenidos y también en esta parte presentamos las conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Los niveles de autoestima

1.1.1.1 Nivel de auto estima

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigido hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y también hacia nuestro cuerpo y nuestro carácter. La importancia de la autoestima son las consideraciones que toda persona tiene hacia nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Según: Maslow (2010) al descubre la autoestima como una necesidad de aprecio, que se debe en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza y valores) y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación)

En el presente estudio se asume que el nivel de autoestima de los docentes de la Facultad de educación está directamente relacionado con el clima institucional es decir un buen clima tiene que ver directamente con un buen desempeño laboral de los docentes de la Facultad d Educación

1.1.1.2 Tener un alto autoestima

Es indispensable para llevar una vida acorde al avance científico de la vida y podamos tener un crecimiento personal afectivo y nos permita ser felices, libres sin malas intenciones con nuestros compañeros de trabajo y lograr nuestros objetivos trazados en la vida laboral Según: Gianmarco Villareal la autoestima alta es la concepción afectiva que tenemos sobre nuestra propia persona partiendo de nuestro conocimiento del propio auto concepto es decir sobre quienes somos cuanto nos queremos y cuanto nos valoramos

Este trabajo de investigación asume que tener una alta autoestima mejora el rendimiento profesional de los docentes de la Facultad de Educación y está directamente relacionado con el clima institucional es decir un buen clima hace que haya armonía, comprensión, etc. Para un desarrollo académico con objetivos bien trazados para el futuro.

1.1.1.3 Tener una autoestima baja.

Tiende a anularse así mismo, cree que no vale lo suficiente que no merece las cosas que le ofrece la vida. Por lo general son docentes depresivos u dependientes de otras personas, también le es difícil tomar decisiones ante un problema y la reacción normal de un docente con una baja autoestima es preocupante Según: Rubio, (1999, P. 54) Pensar que eres inferior a los de más te lleva a la soledad y al encierro te descuidas tanto físico como mental lleva a una necesidad de darle gusto a los de más en ligar de a ti mismo crees no poder encontrar pareja por que no te merece ninguna mujer. La autoestima baja también te lleva a utilizar mecanismos de defensa como la prepotencia, la altives, el mal orgullo y la soberbia hasta

la extrema vanidad.

En la presente investigación se asume que tener una baja autoestima afecta directamente al desempeño laboral de los docentes de cualquier institución sea estatal o particular y está involucrando con el clima institucional en conflicto y hace que haya una revalidad entre compañeros de trabajo olvidándose de los principios y valores que deben demostrar como profesionales de la educación superior.

1.1.1.4 Clima organizacional

Es el ambiente generado en una institución educativa se logra a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros, Este ambiente tiene con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada docente de una determinada institución educativa y que se expresa en las relaciones personales y profesionales Un clima institucional adecuado es fundamental para un buen desempeño laboral en una institución educativa superior. Según: Alvares (2001) las relaciones interpersonales que conforma el ambiente en las instituciones se presenta como conjunto de dimensiones articuladas en el centro donde laboran. Mediante un modelo teórico del clima institucional, a partir de un conjunto de pasos metodológicos en junción del análisis y la utilización de herramientas que les brinde para la toma de decisiones en la entidad

El presente estudio se asume que un buen clima institucional favorece al desarrollo normal de las actividades académicas con miras a lograr los objetivos trazados para el presente año y de esta manera se mejorara el rendimiento académico profesional de los docentes de la Facultad de Educación y está relacionado con la autoestima personal de los docentes

con armonía y comprensión.

1.1.1.5 Autoconcepto

Según Furnham (2001) El auto concepto es la imagen que tiene cada persona de sí misma, así como la capacidad de auto reconocerse. Cabe destacar que el auto concepto no es lo mismo que autoestima. El auto concepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño como profesional, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales etc.

Se destacan tres características esenciales:

No es innato: el auto concepto se va formando con la experiencia y la imagen proyectada o percibida en los otros. Además depende del lenguaje simbólico.

Es un todo organizado: el individuo tiende a ignorar las variables que percibe de él mismo que no se ajustan al conjunto y tiene su propia jerarquía de atributos a valorar.

Es Dinámico: puede modificarse con nuevos datos, provenientes de una reinterpretación de la propia personalidad o de juicios externos. Además, como atributo dinámico el auto concepto se ve retroalimentado (positiva o negativamente) por nuestro entorno social, siendo determinante las opiniones o valoraciones de las personas con las que entablamos relaciones de trabajo (esto es nuestros compañeros, familia, amigos).

1.1.1.6 Autoaprecio

El concepto acerca de sí mismo que la persona tiene. Según si éste es en

positivo o negativo va a determinar si la persona tiene una buena autoestima, o una mala o baja autoestima. Y también lo va a determinar en la vida en todos los sentidos. Si una persona tiene una buena autoestima, ésta se manifestará en su vida íntima, en su vida familiar, también laboral en su vida de relación con sus pares como también podemos decir que. Auto aprecio e independencia personal y laboral es un encanto, Grandeza y libertad, pero también riesgo, esfuerzo y sacrificio puedes tú desprender de las declaraciones de, el cual ofrece, en las siguientes frases y en forma certera, un acceso hacia la actitud de un Ciudadano Libre, de un Lancero libre, de un Sujeto emprendedor o de un Ser Independiente: Yo no quiero ser, bajo ninguna circunstancia, un ciudadano promedio. Yo tengo el derecho para escapar del marco existente, si yo lo puedo. Yo deseo para mí oportunidades y no seguridades. Yo no quiero ser un ciudadano sostenido, humillado e indiferente tan sólo porque el Estado se preocupa por mí. Yo quiero correr riesgos, yo quiero anhelar algo y poder realizarlo. Yo quiero padecer naufragio y salir airoso de ello. Yo rechazo que se me tome el propio impulso y así se haga de mí un sujeto plausible de compra. Para mí es mejor salir al frente. Yo no quiero ni huir ante las dificultades ni gozar de una existencia pre-asegurada. Yo prefiero más la tensa excitación que genera el propio éxito y menos la paz inerte de la Utopía. Yo no quiero cambiar mi libertad por favores ni tampoco truequear mi dignidad humana con tiernas o suaves ofrendas. Yo he aprendido a pensar y a obrar por mí mismo. Y he aprendido, también, a mirar al Mundo en su propio rostro. Y he aprendido, asimismo, a reconocer y a aceptar que yo soy mi propia obra.

1.1.2. Ambiente de trabajo

Que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc. Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo a las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros, se dice que se desempeña en un buen ambiente de trabajo, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. En cambio, si el trabajador suele pelearse y confrontar con el resto de las personas que trabajan en su mismo entorno, el ambiente de trabajo será malo. Por ejemplo: “Lo mejor de trabajar para esta empresa es su ambiente de trabajo: somos como un gran grupo de amigos”, “El salario era muy bueno, pero el ambiente de trabajo dejaba mucho que desear”. Las condiciones de seguridad e higiene también forman parte del ambiente de trabajo. Este tipo de circunstancias están reguladas por diversas leyes y convenios que hacen a la relación entre el empleador y el empleado.

1.1.2.1 Comportamiento

Comportamiento humano en lo laboral es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética. El comportamiento humano visto desde lo laboral ha sido desde los inicios de su historia se ha tratado de estudiar y comprender, esto para tratar de aprovechar sus características en el desarrollo de actividades laborales o mejorarlo para permitirle al mismo vivir de una mejor manera, ya sea observando sus fortalezas,



mejorando esos aspectos y tratar de disminuir las debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar.

Muchos consideran el comportamiento humano en lo laboral algo muy complicado, sin embargo no lo es, puesto que desde sus inicios el ser humano ha demostrado su interés de aprender sobre lo que lo rodea y aprovecharlo para su beneficio y comodidad, si bien el ser humano es curioso, también es creativo, al inventar toda una serie de formas para comunicarse, desde el lenguaje por señas, el escrito, incluso el oral, entre otras muchas más cosas que ayudaron a facilitar la vida del ser humano, así como su supervivencia. Otro aspecto importante sobre la forma de ser de las personas es el hecho de la manera en la que éstas aprenden; siendo esto la imitación, este recurso es muy utilizado por el ser humano desde la antigüedad, evidentes ejemplos de esto es el hecho de que mediante la copia o imitación se aprende a hablar o caminar. Algunos de los inventos se basan en la imitación de la naturaleza como lo es el caso de los aviones, imitando la anatomía de las aves o el del helicóptero, siendo muy parecido a las libélulas. El aspecto del comportamiento no solo en lo laboral sino también en la sociedad dando buenos ejemplos , en el cual las personas deben poner atención, es el hecho que la imitación está presente y posee mucha relevancia ya que desde la infancia se fomenta el imitar como una manera de aprender, así se aprende a hablar, caminar entre otras cosas; de esta manera muchos prácticamente adoptan la personalidad de otra persona, por lo cual las personas deben tener cuidado en su forma de actuar, ya que aquellos quienes tienden a copiar lo que ven son los infantes

que siempre tienen en mente ser como su “héroe” es decir a quien admiran.

1.1.2.2 Compañerismos

Para entender mejor el término compañerismo es necesario definir lo que es un compañero. En este sentido podemos alegar que un compañero es aquella persona con la que uno comparte determinadas situaciones, vivencias y sentimientos en uno o varios momentos de su vida. A lo largo de la historia de cada individuo pueden aparecer numerosos compañeros que están en determinados lugares o espacios y con los cuales se establecen diferentes tipos de compañerismo.

El compañerismo es un fenómeno tan importante para la vida comunitaria que es posible encontrarlo no sólo en los seres humanos sino también en muchas especies animales que viven en manada y que se necesitan entre sí para poder subsistir mejor en determinados medios.

1.1.2.3 Afectividad

La afectividad es una cualidad del ser psíquico, que está caracterizado por la capacidad de experimentar íntimamente las realidades exteriores y de experimentarse a sí mismo, es decir, de convertir en experiencia interna cualquier contenido de conciencia.

El concepto y alcance de la afectividad han variado considerablemente en el curso de los últimos 50 años. Su estudio constituye, con el de los instintos, la aportación más importante de la moderna psicología.

Los filósofos primero, y los psicólogos, pedagogos y psicopatologías después, se han venido interesando cada vez más por la naturaleza y finalidad de los procesos o afectivos. Una consideración completa

del tema exige su tratamiento desde perspectivas diversas. En el presente artículo se exponen:

a. Compromiso

Significa prometer u obligarse moral o jurídicamente, al cumplimiento de una obligación, generando responsabilidad para el autor de la promesa. Es similar a una promesa, pero en el compromiso se asume la responsabilidad por los efectos de no cumplirse. En algunos casos es legalmente exigible y en otros, es la credibilidad de la palabra empeñada lo que está en juego.

b. Lealtad

El concepto de lealtad tiene que ver con la existencia de sentimientos de pura devoción y confianza hacia otro, puede ser una persona o un animal. La lealtad también puede sentirse hacia entes abstractos tales como una nación, una institución o una ideología y en todos estos casos se hace visible a través de la defensa de los ideales que esas entidades representan. La lealtad es, además, considerada una de las virtudes más sinceras y honorables que el ser humano.

1.1.3. Clima institucional

Chiavenato (2006: 321) “El Clima Organizacional constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. El Clima Organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. El concepto de Clima Organizacional involucra factores estructurales, como el tipo de organización,

tecnología utilizada, políticas de la empresa, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales”.

Para Chiavenato (2011) “El concepto motivación (en el nivel individual) conduce al de Clima Organizacional. Los seres humanos están obligados adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere, no solo, a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización.

La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causa muchos problemas de adaptación. Puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, en especial de aquellas que tiene autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota “salud mental”. Una manera de definir salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Esas características básicas son: sentirse bien consigo mismas; sentirse bien con respecto a los demás y ser capaces de enfrentar, por sí mismas, las exigencias de la vida.

El Clima Organizacional es el ambiente humano existente entre los miembros de una organización. Comprende un cuadro amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de la

organización e influye en su comportamiento.

El Clima Organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente, es decir, aquellos aspectos que llegan a provocar diferentes especies de motivación. Según Arkins, es “el sumario del patrón total de expectativas y valores de incentivos que existen en un conjunto dado”.

Según Alvarado (2003) “Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consistente en el grado favorable (o de aceptación) o desfavorable (o de rechazo) del entorno laboral para las personas que integran la organización. En general, el Clima Organizacional, es una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral y por ende en la eficacia (e imagen) institucional”.

Chiavenato (2011) "El Clima Organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente, percibido o experimentado por los miembros de la organización, en su comportamiento". Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

Por las consideraciones anteriores, para Lickert (1967), los esfuerzos por describir el Clima Organizacional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura organizacional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual

pertenece y el resto de la gente.

El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana. (Lickert, 1962 y Baker, 1968)

1.1.4. Nivel de comunicación

1.1.4.1. Comunicación

Uno de los conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Jurgen Habermas según Cisneros (2006) “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa e idónea entre los seres humanos: Acción instrumental: orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas. Acción estratégica: orientada también al éxito se mide por la influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional. Acción comunicativa: no se mide en base al éxito sino a través del entendimiento.

Comunicación horizontal: (entre el personal de igual jerarquía). Para una buena comunicación con el personal que trabaja y es motivada permanentemente con el objetivo de un buen desempeño laboral dentro de

una institución, practicando la inclusión social y los principios para un buen clima institucional

Comunicación diagonal: (entre miembros de departamentos diferentes que se cruzan), no necesariamente cubriendo la línea de forma estricta, por ejemplo, contraloría solicita -urgente- a la gerencia de recursos humanos la nómina de la institución, el encargado de la nómina se la hace llegar, de forma directa.

1.1.4.2 Estimulo laboral

Se entiende por clima laboral, al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

1.1.4.3 Manejo de conflictos.

Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

1.1.4.4 Soberbia.

Del latín *superbia*, la soberbia es definida por la real academia española (RAE) como el apetito desordenado de ser preferido a otro. El concepto puede asociarse al engreimiento, la percusión y la petulancia. Por ejemplo: el autor mostro nuevamente su soberbia al negarse a saludar a los fanáticos que lo estaban esperando a la salida del canal”, “no tiene pizca de soberbia, pese que uno de los artistas más aclamados del mundo.

La soberbia implica la satisfacción excesiva por la contemplación propia,

menospreciando a los demás, el soberbio se siente mejor y más importante que el prójimo.

1.1.4.5 Paciencia con los compañeros

Chiavenato (2006) “Es el intercambio de la información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. La comunicación requiere un código para enviar el mensaje en forma de señal (ondas sonoras, letras impresas, símbolos) a través de determinado canal (aire, alambres, papel) a un receptor que lo decodifica e interpreta su significado. La comunicación oral directa, es decir, la conversación, emplea el lenguaje como código y lo refuerza con elementos de comunicación no verbales (gestos, señales, símbolos). La comunicación interpersonal también puede intercambiar mensajes a distancia mediante la escritura, el teléfono o de internet”.

Para Charaja (2011) “La comunicación comprende la transferencia de significados. Si no se ha transmitido información o ideas, la comunicación no se ha dado. El orador que no es escuchado o el escritor que no es leído, no comunica (...). Para que una comunicación tenga éxito, el significado debe difundirse y comprenderse (...). La comunicación es la transferencia y comprensión del significado. La comunicación perfecta, si tal cosa existiera, se daría cuando una idea o pensamiento transmitido lo percibe el receptor tal como fue contemplado por el emisor” (Robbins y Couter, 2005).

1.1.5. Organización

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos.

Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

En otras palabras una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

1.1.5.1 Disciplina en el trabajo.

Según Charaja (2011) “ La supervisión tiene que ver con la vigilancia de la ejecución de los planes y proyectos referidos al proceso educativo y en el que están involucrados los profesores, los alumnos, los padres de familia, la comunidad, la infraestructura educativa, las funciones y todos los demás elementos.

Mientras que el monitoreo es un asunto concreto y específico que se caracteriza por el seguimiento que un especialista le hace a un profesor que previamente recibió una implementación o capacitación técnico – pedagógica y debe ejecutar todo lo aprendido con sus alumnos en el aula, Para este efecto se debe antes diseñar un plan curricular de innovación pedagógica y el seguimiento a la ejecución de ese plan, por parte del especialista, se denomina monitorear. Como se puede entender, el monitoreo es un asunto específico de la supervisión”.

Alvarado (2002:30) define a la supervisión como “un servicio de orientación y asesoría técnica en la cual la verificación y la evaluación son acciones complementarias que permiten recoger información sobre la problemática que deberá ser superada a través de acciones de asesoramiento, tan pronto sean detectados”.

La supervisión educativa es un subsistema regulador y retroalimentado

del Sistema Educativo y un servicio de ayuda y asistencia técnica al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso aprendizaje-enseñanza, que comprende a todas las actividades y a todos los actores que concurren en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo.

1.1.5.2 Iniciativa propia

Para Chiavenato (2006: 102) “Son las necesidades más elevadas, producto de la educación y la cultura. Al igual que las necesidades psicológicas, rara vez son satisfechas a plenitud, pues el hombre busca, de modo gradual, mayores satisfacciones y establece metas cada vez más complejas. La necesidad de autorrealización es la síntesis de las demás necesidades, es el impulso de cada individuo a realizar su propio potencial y estar en continuo desarrollo”.

Maslow (2010), “En general, la autorrealización se refiere al deseo de satisfacer el potencial más alto propio. En este nivel, el individuo que no aprovecha a plenitud sus talentos y capacidades está descontento e intranquilo: un músico debe crear música, un artista debe pintar, un poeta ha de escribir si ha de estar en paz consigo mismo”. (Pág. 365).

Se considera la autorrealización como los espacios para la realización personal o campos de acción propicios para el desarrollo docente. La autorrealización del docente lo alcanzamos cuando rompemos el paradigma del saberlo todo y pasar a la auto alimentación de nuevos conocimientos, con nuevas técnicas y tendencias, para alcanzar la realización, satisfacción y mejorar nuestra propia potencialidad. Recordemos que las personas aprenden mientras enseñan.

En el esquema de la jerarquía de las necesidades de MASLOW, las necesidades de autorrealización están considerada en la cúspide del triángulo, esto consiste en el desarrollo del potencial propio, conocimiento, comprensión, valores éticos, estéticos, intelectuales: verdad, bondad, belleza, plenitud, individualidad, humor.

En tal sentido, la teoría de Maslow es importante, por lo que evidencia, que toda la naturaleza humana está preparada a vivir esta metamorfosis, más aún cuando somos integrantes de una organización educativa como muestra de ejemplo para nuestros estudiantes.

1.1.5.3 Trabajo íntegro

El trabajo es la actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo, pero no tiene nada que ver en su conveniencia ya que es un trabajo propio e íntegro y no se mezcla con otros objetivos como partidos políticos o grupos sociales.

1.1.5.4 Cooperación

El involucrar al personal en las decisiones que afectan su trabajo o ambiente laboral es muy importante para generar compromiso en los colaboradores. A diferencia de los mecanismos de control, caracterizados por la imposición o el autoritarismo, el permitir que los colaboradores participen significa una estrategia de “empowerment” que impacta directamente en su calidad de vida. Los colaboradores buscan aplicar y desarrollar sus conocimientos, y sentirse orgullosos de su trabajo y de la organización para la cual trabajan.

Además, Tiene un valor más allá de aceptar lo que ya está implantado: significa también estimular la creatividad de los colaboradores. Para

generar un clima de involucramiento, es necesario que las organizaciones incluyan cuatro elementos básicos que propone Lawler (1986): crear medios para incrementar la participación de los colaboradores en toma de decisiones, procurar que se comparta información continua a través de la organización, el desarrollo y formación de habilidades sociales y técnicas, y asegurar que la participación e involucramiento sean ligados a un sistema de recompensas. Si no se incluyen estos cuatro elementos, es poco probable que las iniciativas relacionadas a la participación sean efectivas, y no se generará un ambiente de ganar

También existen beneficios a nivel organizacional. Al fomentar este involucramiento, se desarrollan diversas actitudes hacia la organización, como es el sentido de pertenencia, lealtad, flexibilidad, cooperación y compromiso hacia ella. Desde el punto de vista de la organización, permite que los colaboradores estén mejor informados y tengan un mayor entendimiento de las acciones determinadas por los líderes. Esto hace que se abran los canales de comunicación, que a su vez genera una mayor aceptación de los colaboradores hacia acciones organizacionales, ayuda a reducir conflictos internos y se mejora la aceptación al cambio.

1.1.5.5 Solidaridad

Se conoce como el término de solidaridad a que sentimiento o también considerado por mucho un valor, a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformado además una buena acción.

También es un término muy importante para muchos ya que permite ayudar al prójimo de muchas formas sociales.

1.1.6. Marco conceptual

a) Autoestima: Es el amor y la valía que cada persona tiene dentro de sí.

Muchas personas entienden que la autoestima es solamente andar bello, bien arreglado, con buena ropa, esto es autoimagen, que en cierta forma va ligada a la autoestima pero no es lo que la determina. el autoestima es el amor por ti misma que nace en tu interno y será lo que reflejes al mundo cuando tenemos buena autoestima, nos amamos, nos respetamos, nos valoramos, nos damos el lugar que merecemos, nos sentimos merecedores de todo lo bueno y esto por ende, nos llevará a que el resto del mundo te amé, te respete, te valore y te dé el buen lugar que te corresponde.

b) Clima institucional: Ambiente generado en una IE a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. Abarca modos de relación entre actores, formas en que se definen las normas, el liderazgo de directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, los canales de comunicación, las relaciones humanas, etc. Tiene que ver con actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada trabajador, directivo, estudiante, padre de familia, y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

c) Valores: Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias.

Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

d) Auto concepto: El auto concepto es la imagen que tiene cada persona de sí misma, así como la capacidad de auto reconocerse. Cabe destacar que el auto concepto no es lo mismo que autoestima. El auto concepto incluye valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño como profesional, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales etc.

e) Auto aprecio: El concepto acerca de sí mismo que la persona tiene. Según si éste es en positivo o negativo va a determinar si la persona tiene una buena autoestima, o una mala o baja autoestima. Y también lo va a determinar en la vida en todos los sentidos. Si una persona tiene una buena autoestima, ésta se manifestará en su vida íntima, en su vida familiar, también laboral en su vida de relación con sus pares como también podemos decir que. Auto aprecio e independencia personal y laboral es un encanto, Grandeza y libertad, pero también riesgo, esfuerzo y sacrificio puedes tú desprender de las declaraciones de, el cual ofrece, en las siguientes frases y en forma certera, un acceso hacia la actitud de un Ciudadano Libre, de un Lancero libre, de un Sujeto emprendedor o de un Ser Independiente: Yo no quiero ser, bajo ninguna circunstancia, un ciudadano promedio. Yo tengo el derecho para escapar del marco existente, si yo lo puedo. Yo deseo para mí oportunidades y no seguridades. Yo no quiero ser un ciudadano sostenido, humillado e indiferente tan sólo porque el Estado se preocupa por mí. Yo quiero correr riesgos, yo quiero anhelar algo y poder realizarlo. Yo quiero padecer naufragio y salir airoso de ello. Yo rechazo que se me tome el propio impulso y así se haga de mí un sujeto plausible de compra. Para

mí es mejor salir al frente. Yo no quiero ni huir ante las dificultades ni gozar de una existencia pre-asegurada. Yo prefiero más la tensa excitación que genera el propio éxito y menos la paz inerte de la Utopía. Yo no quiero cambiar mi libertad por favores ni tampoco truequear mi dignidad humana con tiernas o suaves ofrendas. Yo he aprendido a pensar y a obrar por mí mismo. Y he aprendido, también, a mirar al Mundo en su propio rostro. Y he aprendido, asimismo, a reconocer y a aceptar que yo soy mi propia obra.

f) Comportamiento: El comportamiento humano en lo laboral es el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética. El comportamiento humano visto desde lo laboral s sido desde los inicios de su historia se ha tratado de estudiar y comprender, esto para tratar de aprovechar sus características en el desarrollo de actividades laborales o mejorarlo para permitirle al mismo vivir de una mejor manera, ya sea observando sus fortalezas, mejorando esos aspectos y tratar de disminuir las debilidades aumentando la atención en los puntos en los que generalmente el ser humano suele fallar.

Muchos consideran el comportamiento humano en lo laboral algo muy complicado, sin embargo no lo es, puesto que desde sus inicios el ser humano ha demostrado su interés de aprender sobre lo que lo rodea y aprovecharlo para su beneficio y comodidad, si bien el ser humano es curioso, también es creativo, al inventar toda una serie de formas para comunicarse, desde el lenguaje por señas, el escrito, incluso el oral, entre otras muchas más cosas que ayudaron a facilitar la vida del ser humano, así como su supervivencia. Otro aspecto

importante sobre la forma de ser de las personas es el hecho de la manera en la que éstas aprenden; siendo esto la imitación, este recurso es muy utilizado por el ser humano desde la antigüedad, evidentes ejemplos de esto es el hecho de que mediante la copia o imitación se aprende a hablar o caminar. Algunos de los inventos se basan en la imitación de la naturaleza como lo es el caso de los aviones, imitando la anatomía de las aves o el del helicóptero, siendo muy parecido a las libélulas. El aspecto del comportamiento no solo en lo laboral sino también en la sociedad dando buenos ejemplos, en el cual las personas deben poner atención, es el hecho que la imitación está presente y posee mucha relevancia ya que desde la infancia se fomenta el imitar como una manera de aprender, así se aprende a hablar, caminar entre otras cosas; de esta manera muchos prácticamente adoptan la personalidad de otra persona, por lo cual las personas deben tener cuidado en su forma de actuar, ya que aquellos quienes tienden a copiar lo que ven son los infantes que siempre tienen en mente ser como su “héroe” es decir a quien admiran.

g) Nivel de comunicación: Uno de los conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Jurgen Habermas según Cisneros, (2006) “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa e idónea entre los seres humanos: Acción instrumental: orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas. Acción estratégica: orientada también al éxito se mide por la

influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional. Acción comunicativa: no se mide en base al éxito sino a través del entendimiento.

h) Estimulo laboral: Se entiende por clima laboral, al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

i) Manejo de conflictos: Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

1.2. Antecedentes

Según Solís (2003) en su investigación realizada en la compañía de enlatados de atún carioca de la ciudad de MÉXICO D.F. concluye Un clima organizacional favorable repercute favorablemente en el trabajador pues la muestra de la población entrevistada así lo demuestra la cual mediante algunas medidas de tendencia central nos ha permitido saber con claridad la situación del clima organizacional y la motivación laboral resultando que el 80% de los trabajadores se sienten motivados en el trabajo.

Según Calderón (2011) en su investigación realizada en la empresa Ándelas Caí Ltda. De Ecuador concluye. Existe conformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima institucional en cambio de ven afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático eso impide la aportación de nuevas ideas como consecuencia el 75% no fomenta el trabajo en equipo ocasionando una falta de compañerismo los directivos señalan que el 50% de trabajadores se encuentran en un nivel medio y no el esperado para el cumplimiento de sus metas.

Según Motta (2011) en su investigación realizada en la Institución Educativa “Soberano Orden Militar de Malta” del distrito de Villa María del Triunfo concluye. Efectivamente

el liderazgo influye positivamente en un 29 % con relación al chi cuadrado calculado es superior obteniendo entonces se afirma la existencia de una relación entre las variables de liderazgo y clima organizacional.

Según Chuquimango (2008) en su investigación en la I.E.S. de la zona urbana del distrito de chota es 85% regular según la muestra en los cuadros 01 y 02 la capacidad de conducción que tienen los directores en las I.E.S. en 25% bueno y 75% regular esto significa que la gestión del director influye significativamente en el desarrollo del clima institucional de las instituciones educativas.

Según Romero (2010) en su investigación realizada en la empresa CEPROCADEP de la ciudad de Cajamarca concluye Que el 90% de los trabajadores al menos pasan 6 horas durante 5 días de la emana la pasan trabando lo cual equivale a un día de vida por mes lo cual a medita tener un clima institucional agradable para poder seguir trabajando y logra las metas de la empresa para el presente año

Según Castello (2009) en su trabajo de investigación realizado en la I.E.S. “Javier Pérez de Cuellar” de la ciudad de Pucallpa concluye que se logró mejorar el comportamiento el comportamiento escolar de los alumnos del primer grado de Educación Secundaria en el Área de Religión mediante la aplicación del programa “Practiquemos la autoestima y los valores” teniendo como resultado que, el 10% de alumnos que practican los valores sea logrado que, el 85% reflexione y lo practican.

Según Africano (2001) en su investigación realizada en la Universidad de Suiza concluye que. Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal dela empresa de vigilantes asociados se ha podido visualizar que el 70% de los trabajadores tiene una motivación por un clima organizacional eficiente y un 30% que aún no asimila la organización planificada.



Nieves (1996) realizó un estudio entre las variables desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay en Venezuela, en profesores de educación secundaria, utilizó el Cuestionario del Perfil del Clima Organizacional adaptando las versiones de González (1980) y Dorta (1987), la Escala para medir la Eficiencia Docente en actividades inter cátedra, versión original de Silva de Rodríguez (1985) y la Escala de Evaluación Docente en actividades extra cátedra (Nieves, 1990); sus resultados indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión de los docentes y alumnos. La percepción de los alumnos permitió

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

El presente trabajo de investigación está basada en un fenómeno que ocurre con mayor incidencia en las instituciones educativas del Perú: la inasistencia a los cursos de autoestima y clima institucional. Las que se argumenta por que dichos temas no tienen mucha importancia, son pasados de moda o que tienen poca trascendencia a nivel profesional. Deduciendo entonces que en la mayoría de las instituciones educativas secundarios de Educación no hay un buen clima institucional y un autoestima ya sea por rivalidades políticas o por que los docentes no acceden a cargos jerárquicos a pesar de cumplir con requisitos establecidos en el reglamento de asensos. Son motivos más comunes que existen a nivel de docentes sobre todo en época electoral.

Observamos en el transcurso del tiempo a los Docentes de la Institución educativa José Carlos Mariátegui de Orurillo con escasos intereses en asistir a algunos cursos de autoestima organizado por la Asistente Social o psicóloga que ahora el colegio JEC tiene a disposición el personal docente y administrativo y con más responsabilidad el director, con la finalidad de lograr que sus docentes puedan identificarse con su centro de labores y tener una autoestima alta para desenvolverse mejor en sus labores académicas en el semestre académico correspondiente. Podemos decir que la inasistencia de los Docentes se debe a la rivalidad.

En el segundo semestre del año académico 2016 según el informe memoria anual el 70%

de los Docentes de la Institución registran inasistencias a algunos cursos o talleres sobre autoestima y también inasistencias por falta de tiempo.

Por otro lado, existen quejas de muchos Docentes de la Institución porque existe un clima institucional conflictivo y partidario que afecta al desenvolvimiento académico y proceso de aprendizaje en los estudiantes. La queja de los Docentes se basa en que algunos son promovidos a cargos mejores como coordinadores pedagógicos remunerados y más importantes y que también son subidos de categoría, por el simple hecho que son partidarios o políticos sin tomar en cuenta que existen Docentes con alta preparación académica y no son promovidos de categoría porque no son de la línea, estos mismos profesores se quejan porque hace mucho tiempo no logran obtener un cargo.

En la Institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui, en el mes de julio del año 2016 en un concejo de docentes convocado por el director de la institución de Educación para ver la problemática de los docentes. Donde la mayoría de los Docentes se quejaron porque no subieron de categoría ni tampoco ocuparon cargos importantes que les correspondía por derecho. A ello se suma las observaciones que hicieron respecto a la carga académica que semestralmente reciben.

La descripción realizada hasta aquí hace suponer la relación directa entre las dos variables de estudio existente.

En esta investigación supone que existen un alto grado de relación entre la autoestima y el clima institucional en los Docentes identificados con un nivel de autoestima regular en el momento de tomar sesiones importantes afectando a que no haya un buen clima institucional, de afecto y coordinación para el mejoramiento del nivel académico de los futuros profesionales.

Uno de los factores que más problemas generan en las organizaciones y en general en toda nuestra sociedad es el capital humano, debido a ello surge en nosotros la idea de

investigar sobre la Autoestima y las Relaciones Interpersonales consideradas como temas decisivos que determinan el comportamiento de cada individuo. Una de las mayores dificultades en la vida del ser humano es conocerse a sí mismo y poder desenvolverse con seguridad en todo lo que realiza, actitudes que se ven reflejadas al momento de relacionarse en la sociedad y sobre todo en el rol que desempeñan en el ámbito laboral. Se dice que una empresa es mucho más exitosa cuando sus trabajadores presentan una personalidad positiva. Es fundamental propiciar una sana aceptación de sí mismo y de las circunstancias que le rodean y desarrollar ciertas habilidades que le resultarán fortalecedoras en este proceso.

El trabajo se trató de explicar cómo es una persona con buena autoestima y cómo influye esto en el desarrollo competitivo en la organización, ya que en los últimos tiempos de grandes cambios la sociedad valora más la productividad y competitividad de los individuos dentro de las organizaciones.

Es importante informar a nuestros compañeros, que se desempeñaran en alguna organización, sobre los aspectos que debemos considerar para su formación psicológica de amor propio, aunque estos procesos se debieron tratar antes, nunca es tarde para corregirnos. (Flores, 2005)

2.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de autoestima y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar durante el año académico-2016?

2.3. Justificación

Porqué el modo en que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta en forma decisiva en todos los aspectos de nuestra experiencia, desde la manera en que funcionamos en el trabajo, el amor y la práctica de valores, hasta nuestro proceder como

padres y las posibilidades que tenemos de progresar en la vida.

Nuestras respuestas ante los acontecimientos dependen de quién y qué pensamos que somos. Los dramas de nuestra vida son los reflejos de la visión íntima que poseemos de nosotros mismos. Por lo tanto, el nivel de autoestima es la clave del éxito o del fracaso. Los Docentes de la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui tienen un nivel de autoestima deficiente, porque están supeditados a las condiciones de grupo social y político al que pertenecen. Para salvaguardar la imagen y como siempre hay estando surge conflictos de autoestima reflejados en cada dos grupos en pugna del poder, ahí es donde se ve la verdadera autoestima de cada persona.

La autoestima se demuestra cuando una persona se valora y participa activamente en la sociedad libre para elegir y ser elegido para cualquier cargo y demostrar su profesionalismo en la administración pública de forma voluntaria y libre sin ser coaccionado por terceras personas o por grupos políticos. Siempre pensando en el bienestar de los estudiantes, futuros profesionales que van a servir a la sociedad con valores y virtudes aprendidos dentro de los claustros Universitarios. La consciencia que cada uno tenemos acerca de nosotros mismos, de cuáles son los rasgos de nuestra identidad, cualidades y características más significativas de nuestra manera de ser.

Por otro, el grado de consciencia llamado auto concepto es componente del sentimiento: aprecio y amor que experimentamos hacia nuestra propia persona, la consideración que mantenemos hacia nuestros intereses, creencias, valores y modos de pensar. La autoestima es una necesidad psicológica básica que hemos de cubrir para alcanzar un desarrollo armónico con nuestra personalidad. Necesidad psicológica: La autoestima permitirá ayudar a seguir adelante con nuestros planes y proyectos:

- Porque hace crecer nuestra imagen interna.
- Nos da fuerza, mantiene la motivación ante fracasos y fallos.

- Nos ayuda a fijar metas y aspiraciones posteriores.

Para que el clima institucional funcione, debe tener un ambiente de trabajo sano, positivo ya que influye en el comportamiento de sus protagonistas, factores que influyen en el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas.

En una institución como las instituciones educativas públicas y privadas debe reinar un clima institucional agradable para el mejor desenvolvimiento académico de toda la comunidad. Sin embargo, cuándo no hay un buen clima institucional el desarrollo de las actividades académicas se convierte en caos y ausencia de comunicación. Un clima institucional positivo se plasma en armonía y compañerismo entre todos con el solo objetivo.

En lo académico y científico más que todo cuando estamos formando futuros profesionales para sociedad y el progreso de la Región Puno y del Perú, que lleven enseñanzas hacia sus futuros egresados de las IES que postularan en un futuro próximo, que también deben practicar los valores para ser mejores personas para un mundo mejor. Es el ambiente generado en una institución como la universidad nacional a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Generar un ambiente donde las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la Universidad y que se expresan en relaciones personales y profesionales con armonía y respeto. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la Universidad.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Conocer el grado de relación existente entre los niveles autoestima y el clima institucional en los Docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos

Mariátegui de Orurillo - Melgar durante el año académico-2016.

2.4.2. Objetivos específicos

Analizar la autoestima con el manejo de conflictos que hay en la institución.

Identificar la relación de autoestima con el clima laboral en el nivel de comunicación en los docentes.

Señalar los tipos de estímulo que reciben los docentes.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El grado de correlación existente entre el nivel de autoestima y el clima institucional es Regular (media) en los Docentes de la Institución Educativa secundaria José Carlos Mariátegui del distrito de Orurillo – Melgar en el año académico 2016.

2.5.2. Hipótesis específicas

Los docentes tienen un concepto positivo de sí mismo.

Los docentes tienen un aprecio regular de sí mismo.

El comportamiento que demuestran los docentes en la facultad es de carácter pasivo.

Los niveles de comunicación que tiene los docentes son buenas. v. Los estímulos que reciben los docentes son regulares.

Los niveles de conflicto que tienen los docentes son regulares

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se realizó en la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo – Melgar. Específicamente se toma como referencia a los Docentes de la institución.

3.2. Población

La población de estudio está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui del distrito de Orurillo - Melgar. Esta población se muestra en el cuadro que sigue.

Tabla 1

Población de docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui de Orurillo - Melgar

	POBLACIÓN		TOTAL
	VARONES	MUJERES	
Docentes – jornada escolar completa	50	20	70
Total	58	20	70

Fuente: CAP I.E.S JCM-O-M

Por consiguiente, la población de estudio la conforman 70 docentes que laboran en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui de Orurillo.

Dado que la población es de tamaño mediano se trabaja con una muestra.

3.3. Muestra

Para determinar la muestra de estudio de la institución educativa secundaria “José Carlos Mariátegui” - Orurillo. Primero se halla el tamaño de muestra general, (Muestra estadística).

$$n = \frac{0.25(70)}{\left(\frac{0.05}{1.95}\right)^2 (70-1)+0.25} = 0.25$$

Luego se procede por la determinación de las muestras particulares de cada escuela profesional de la facultad de ciencias de la educación para el objeto se aplica la segunda fórmula

$$n_{ii} = \frac{n(N_i)}{N}$$

$$\text{Secundaria} = \frac{0.25(50)}{70} = 0.11$$

Tabla 2

Muestra de estudio

PROFESIONALES DE TODA LAS ÁREAS	MUESTRA		
	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes	36	14	50
Total	36	14	50

Fuente: CAP I.E.S JCM-O-M

La muestra de estudio está constituido por un 0.25 docentes de esta muestra 54 corresponde a los que laboran en la institución.

Para constituir esta muestra de estudio se aplicara la técnica de la lotería (Muestra al azar) lo que corresponde al muestreo aleatorio simple.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

Según el propósito de investigación, el tipo de investigación es básico, Según Hernández *et al.* (2006) las investigaciones de tipo básico tiene como propósito la generación de conocimientos encontrar, aclara o reemplazar los conocimientos su existencia en el presente como el estudio que se pretende realizar tiene como propósito ampliar los conocimientos respecto el nivel de Autoestima de los Docentes de la Institución Educativa Secundaria José Carlos Mariátegui del distrito de Orurillo - melgar.

Por otro lado, el criterio estrategia de la investigación el tipo de estudio que se pretende realizar es no experimental , corresponde a este tipo por que no prepara las condiciones de investigación ni se manipula ninguna variables Para Charaja (2011:58), las investigaciones no experimentales se caracterizan por que los datos se recogen de la realidad sin introducir ninguna modificación.

3.4.2. Diseño de investigación

Este diseño de investigación que se asume corresponde al modelo de las correlaciones simples significa que se investigara a una muestra de Docentes de la Institución educativa. La investigación tendrá como objeto de estudio a las variables autoestima y clima institucional dos variables que se asume que tiene relación con los datos recogidos de las dos variables las cuales se determinara el grado y tipo de relación a través de un modelo estadístico.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

A) Encuesta

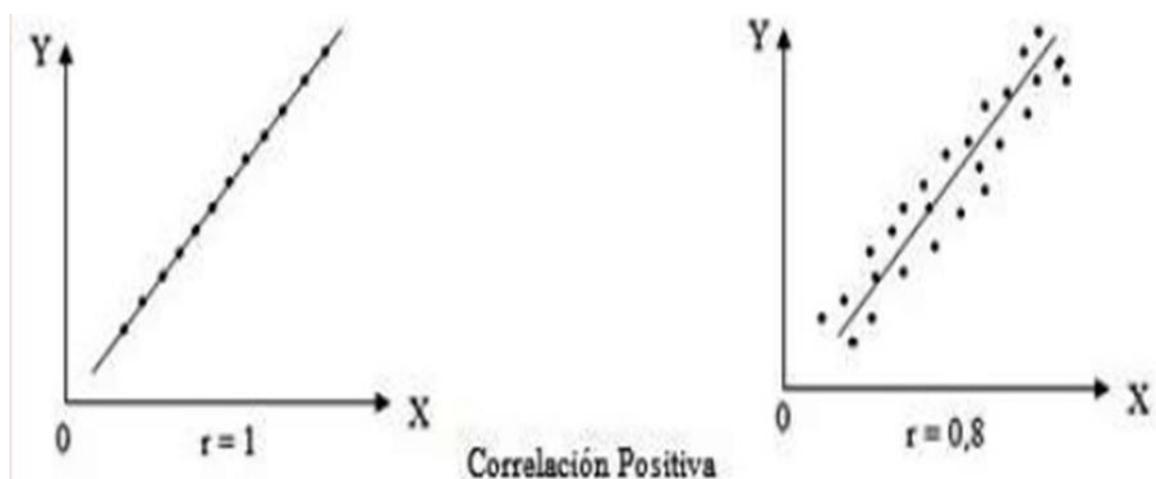
Según García (2010) la técnica de la encuesta se utiliza frecuentemente en la investigación científica y su uso destinado para recoger datos existentes en los documentos formales se encuentran en las instituciones públicas y privadas.

Donde se realizara una encuesta a todos los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui – Orurillo.

B) Instrumentos

La investigación propia mente dicha consiste en la aplicación de los instrumentos elaborados, se aplicara los instrumentos previa identificación de los docentes así como previa solicitud verbal a los mismos. La aplicación de estos instrumentos será en el lapso de varios días, en la medida en que los docentes sean accesibles además se utilizara auxiliares de investigación dado prueba de estudio comprende.

En cuando respecta al análisis documental será necesario coordinar con el director de la institución con el fin de acceder a los documentos para recoger los datos referidos al nivel de autoestima y clima institucional.



3.5.1. Evaluación educativa.

Para Joint Comité, (1999) entiende la evaluación como un enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora. Tres cuestiones pueden resaltarse en esta definición. La primera es que la idea de enjuiciamiento sistemático nos lleva a una concepción procesual de la propia evaluación. La segunda es la que otorga verdadera potencia a la concepción educativa de la evaluación, definida aquí en su objetivo último, cual es la toma de decisiones de mejora. La tercera que el enjuiciamiento no se refiere exclusivamente al producto (valor) sino que se extiende al mérito, es decir a los condicionantes de diversa índole que han intervenido en el proceso.

3.5.2. Escalas de calificación.

Según Pérez (2001) La evaluación es un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo por ejemplo.

- De 18 a 20 para “A” (Muy bueno)
- De 15 a 17 para “B” (Bueno)
- De 12 a 14 para “C” (Regular) y
- Igual o menor de 11 para “D” (Deficiente)

Tabla 3

Autoestima

INDICADORES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
1.1. Auto concepto	Bueno	2
1.1.1. Concepto que	Regular	1
1.1.2. Percepción de	Bueno	2
concepto que se tiene de sí	Regular	1
1.2. Auto aprecio	Bueno	2
1.2.1-Nivel de apreciación	Regular	1
que se tiene de sí mismo	Malo	0
1.2.2.-Percepción de la	Bueno	2
consideración que le tiene	Regular	1
1.3. Comportamiento	Bueno	2
1.3.1. Conducta que	Regular	1
1.3.2. Conducta que	Bueno	2
muestra con sus	Regular	1
compañeros de trabajo	Malo	0

Tabla 4

Clima institucional

INDICADORES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
2.1.- Nivel de comunicación	Bueno	2
	Regular	1
2.1.2.-vertical	Bueno	2
	Regular	1
2.2.-Estimulo laboral	Bueno	2
2.1.2.-Resolución de	Regular	1
2.1.3.-Reconocimiento al desempeño laboral	Bueno	2
	Regular	1
2.3.-Manejo de conflictos	Bueno	2
	Regular	1
2.1.4.-Resolución de	Malo	0
2.1.5.-Dialogo	Bueno	2
	Regular	1
	Malo	0
2.1.6.-Empatía	Bueno	2
	Regular	1
	Malo	0

Fuente; Joint Comité (1999)

3.6. Plan de tratamiento de datos

Los datos recogidos serán analizados, interpretados y discutidos según el siguiente procedimiento.

a) Tabulación de datos: Los datos recogidos serán tabulados y clasificados según el baremo establecido en el marco teórico del presente estudio.

b) Cuadro estadístico: Los datos tabulados y clasificados serán presentados a través de cuadros estadísticos de acuerdo al baremo asumido por cada variable se elaborara un cuadro estadístico general por cada dimensión de los cuadros estadístico específico.

c) Gráfico de ilustración: los cuadros estadísticos serán ilustrados con gráficos de histogramas.

d) Análisis e interpretación: Los cuadros estadísticos y sus gráficos serán analizados, interpretados y discutidos considerando el marco teórico asumido, los objetivos planteados y las hipótesis considerados en el estudio la discusión de los datos se realizara solo considerando la variable del estudio asumido.

3.5. Prueba de hipótesis

Para probar la verdad o falsedad de la hipótesis general planteado en este estudio se considerará el modelo estadístico correlación de datos agrupados de Pearson en intervalos cuyo procedimiento es el siguiente:

a) Hipótesis estadístico:

Hi: $R_o \neq 0$ (Quiere decir que hay algún grado de relación entre las dos variables)

Ho: $R_{xy} = 0$ (Quiere decir que no hay ninguna relación entre las dos variables)

b) Prueba estadística: Para hallar el coeficiente de correlación se aplica la siguiente formula.

$$r = \frac{n \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

c) Regla de decisión: El coeficiente de correlación que se obtenga será interpretado considerando la siguiente.

$$Si \frac{r^2}{t} > h_i$$

t

$$Si \frac{r^2}{t} \leq h_o$$

$$r^2$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Los instrumentos de recojo de datos: Cuestionario de evaluación de autoestima y cuestionario de evaluación de clima institucional se diseñó para recoger información de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui – Orurillo - Melgar

A continuación, se presenta los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos de estudio que se plasman en las encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui – Orurillo – Melgar. Posteriormente se establecerá la correlación existente entre las variables de estudio: autoestima y clima institucional.

4.1.1. Resultados de autoestima

Tabla 5

Concepto de sí mismo

ítem	Valoración	F	%
concepto que tiene de sí mismo	Una persona alegre y preparada	40	62%
	Una persona regularmente alegre y preparada	7	27%
	Una persona seria y preparada	3	11%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

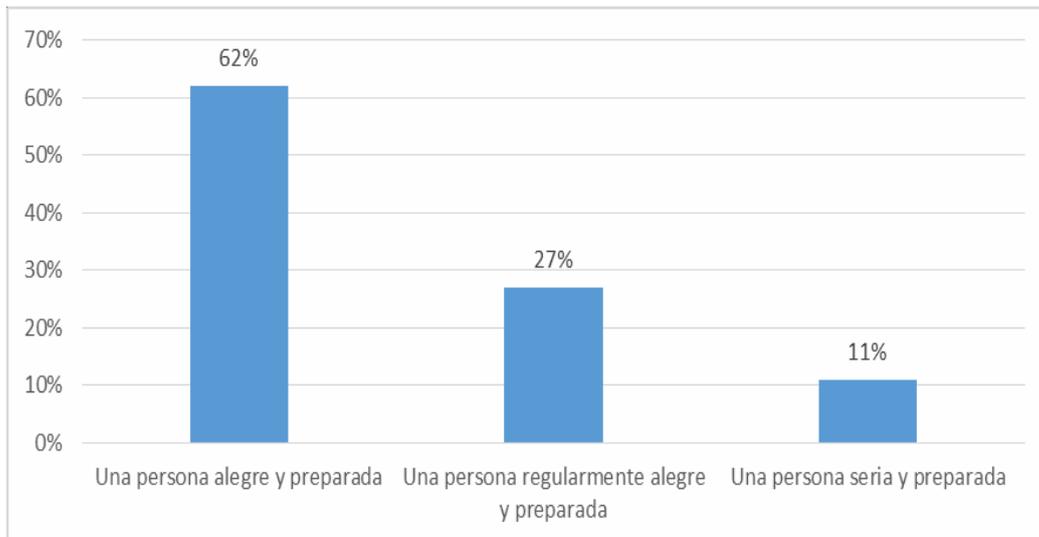


Figura 1. Concepto de sí mismo

En el cuadro 5 y figura 1, el 62% de los docentes de la institución José Carlos Mariátegui considera que su persona se caracteriza por ser alegre y preparada, el 27% se caracterizan como una persona regularmente alegre y preparada, mientras que el 11% se considera una persona seria y preparada.

Por lo cual, la mayoría de ellos (62%) se consideran personas alegres y preparadas.

Tabla 6

Cuál es la opinión de la personalidad de compañeros de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Cuál es la opinión de su compañero de trabajo de su personalidad	Una persona participativa	40	73%
	Una persona regularmente participativa	8	16%
	Una persona poca participativa	2	11%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima



Figura 2. Opinión de personalidad de compañeros de trabajo
Fuente: Cuadro 6

En el cuadro 6 y figura 2, el 73% de los docentes considera a su compañero de trabajo como una persona participativa, el 16% de docentes lo considera como una persona regularmente participativa y el 11% lo considera una persona poca participativa.

Por consiguiente, la mayoría de ellos (73%) manifiestan que la personalidad del compañero de trabajo está caracterizada por ser una persona participativa.

Tabla 7

Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo

ítem	Valoración	f	%
Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo	Alto	42	79%
	Regular	7	16%
	Bajo	1	5%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

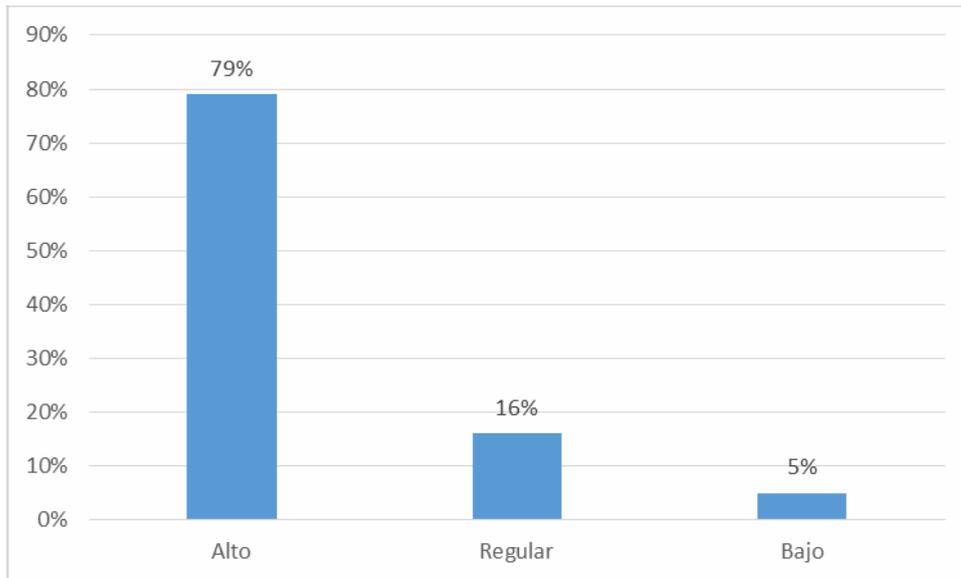


Figura 3. Nivel de apreciación que se tiene de sí mismo

Fuente: cuadro 7

En el cuadro 7 y figura 3 se verifica que el 79% de los docentes consideran que su nivel de apreciación es alto, el 16% de ellos considera su nivel de apreciación regular y el 5% se considera su nivel de apreciación bajo.

Por lo tanto, la mayoría de ellos (79%) manifiestan que el nivel de apreciación asumido está caracterizado por ser una persona participativa.

Tabla 8

Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo

	Valoración	f	%
Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo	Alto	10	24%
	Regular	38	70%
	Bajo	02	06%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

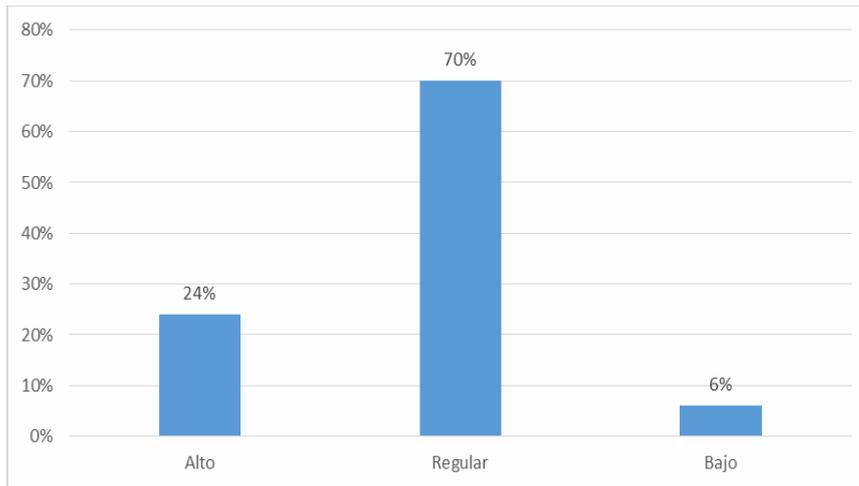


Figura 4. Nivel de confianza que tiene con sus compañeros
Fuente: Cuadro 7

En el cuadro 8 y figura 4 adjuntos se observa que el 70% de los docentes tienen un alto nivel de confianza con sus compañeros de trabajo, el 24% de los encuestados tienen un regular nivel de confianza con sus compañeros, mientras que el 6% tiene un bajo nivel de confianza con sus compañeros de trabajo.

Por lo cual, la mayoría de ellos (81%) manifiestan que muestran un nivel entre regular y alto respecto al nivel de aprecio asumido con sus compañeros de trabajo.

Tabla 9

Comportamiento que muestra en el centro de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Comportamiento que muestra en el trabajo	Respetuoso	39	83%
	Poco respetuoso	9	11%
	Nada respetuoso	2	6%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

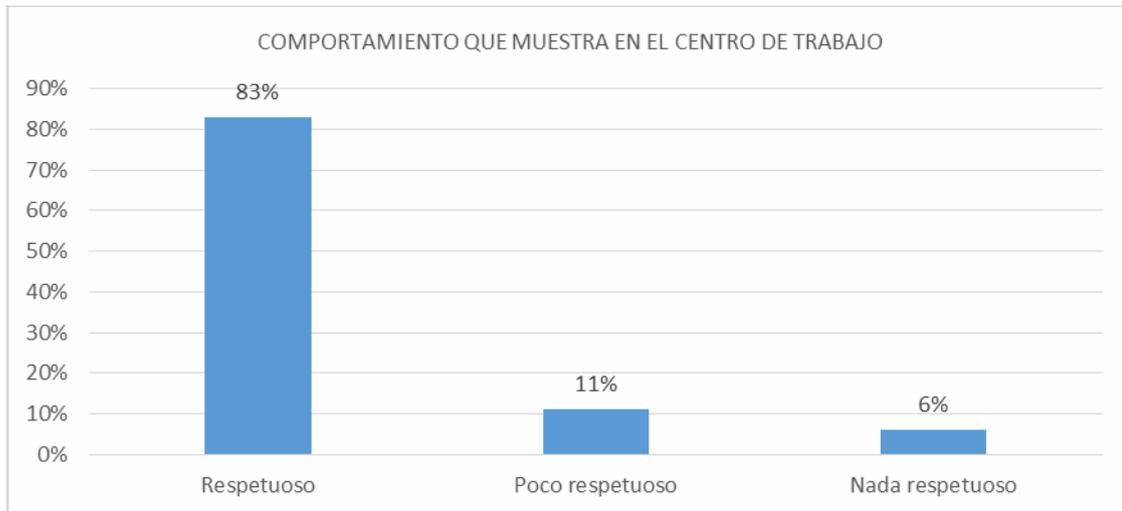


Figura 5. Comportamiento que muestra en el centro de trabajo
Fuente: cuadro 9

En el cuadro 9 y figura 5 se aprecia que el 83% de docentes muestran un comportamiento respetuoso en el trabajo, el 11% de ellos muestra un comportamiento poco respetuoso en el trabajo y el 6% muestra un comportamiento nada respetuoso en el trabajo.

Por lo tanto, la mayoría de ellos (83%) manifiestan que el comportamiento que muestran en el trabajo está caracterizada por un comportamiento respetuoso hacia sus congéneres.

Tabla 10

Conducta que muestra con sus compañeros

Ítem	Valoración	f	%
Conducta que muestra con sus compañeros	Amable	45	79%
	Poco amable	03	14%
	Nada amable	02	7%
Total		50	100%

Fuente: Cuestionario: Evaluación de Autoestima

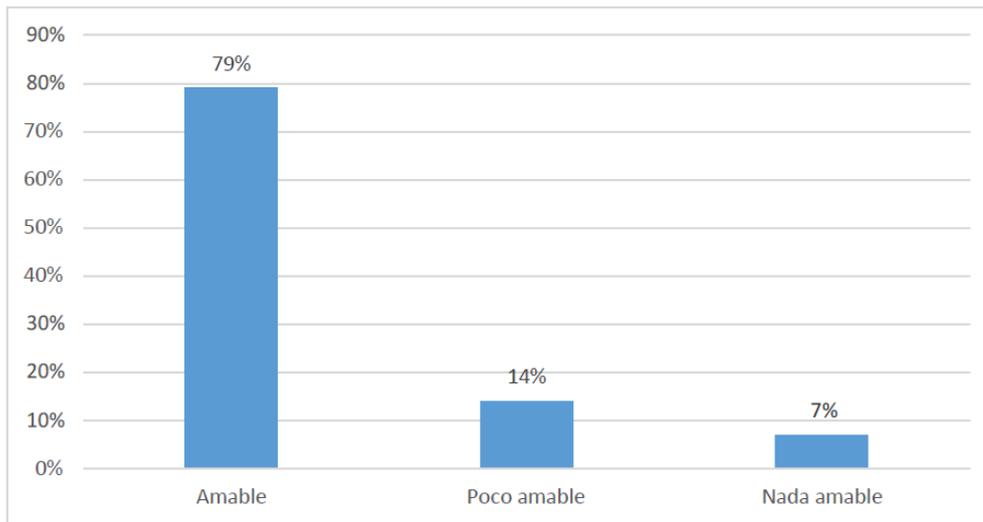


Figura 6. Conducta que muestra con sus compañeros

Fuente: Cuadro 8

En el cuadro 10 y figura 6 1 adjunto se observa que el 79% de docentes muestra una conducta amable con sus compañeros en el trabajo, el 14% de docentes evidencia una conducta poco amable con sus compañeros en el trabajo y el 7% muestra una conducta nada amable con sus compañeros en el trabajo.

Por lo cual, la mayoría (79%) de docentes muestra una conducta favorable con sus compañeros de trabajo.

Tabla 11

Grado de confianza con sus compañeros de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Grado de confianza que tienen sus compañeros de trabajo hacia usted	Alto	41	63%
	Regular	06	26%
	Bajo	03	11%
Total		50	100%

Fuente: Cuestionario: evaluación de autoestima

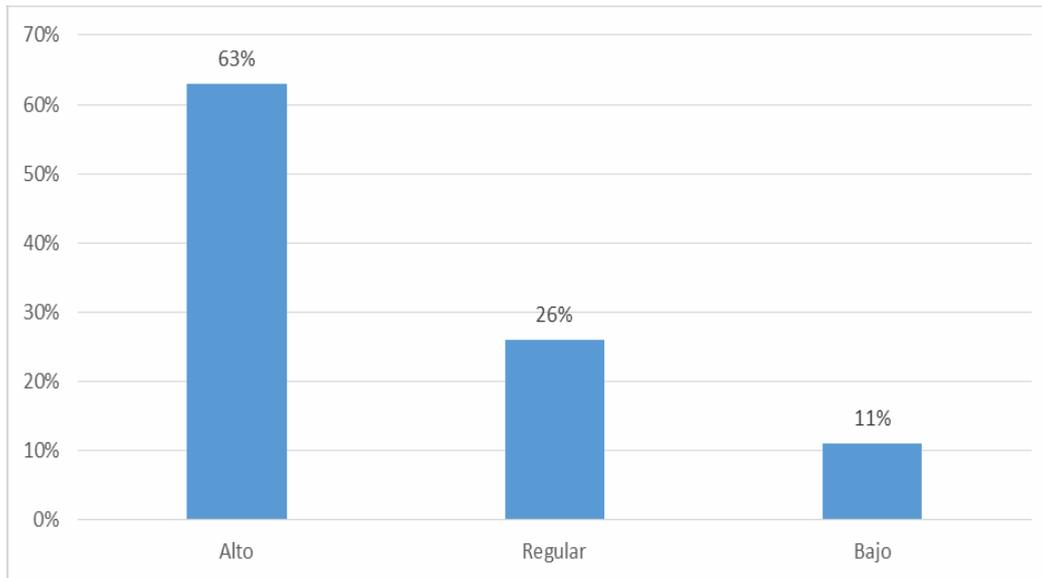


Figura 7. Grado de confianza con sus compañeros de trabajo

En el cuadro 11 y figura 7 el 63% de docentes tiene un alto nivel de confianza hacia su persona, el 26% de docentes de educación tienen un regular nivel de confianza hacia su persona y el 11% de docentes tiene un nivel bajo de confianza hacia su persona.

Por lo cual, la mayoría (63%) de docentes muestran un alto nivel de confianza a su persona, lo cual es favorable para las relaciones interpersonales e institucionales.

Tabla 12

Reacción ante una discusión

ítem	Valoración	f	%
Reacción ante una discusión	Tolerante	39	61%
	Poco tolerante	7	28%
	Nada tolerante	4	11%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

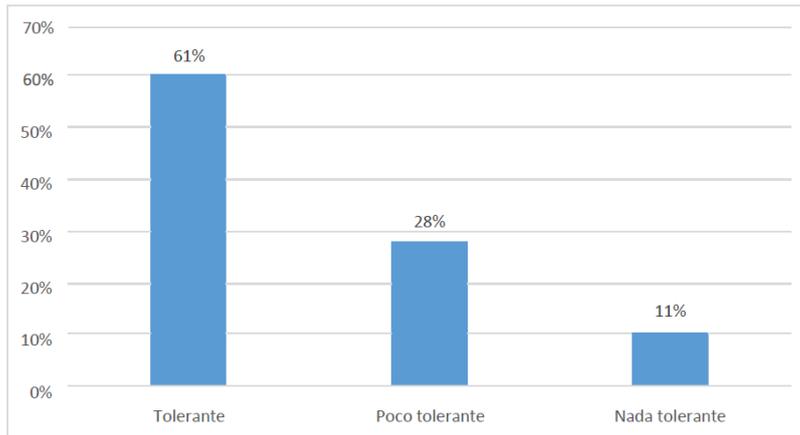


Figura 8. Reacción ante una discusión
Fuente: cuadro 10

En el cuadro 12 y figura 8 se observa que el 61% de docentes tienen una tolerante reacción ante una discusión, el 28% de docentes muestran una reacción poco tolerante frente a una discusión y el 11% no muestra tolerancia frente a una discusión.

Por consiguiente, la mayoría (89%) de docentes se muestran tolerante cuando surge una discusión controvertida entre colegas.

Tabla 13

Manifestaciones en situaciones sociales

ítem	Valoración	f	%
En situaciones sociales, tengo algo interesante que decir	Siempre	20	41%
	Casi siempre	22	48%
	Nunca	9	11%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

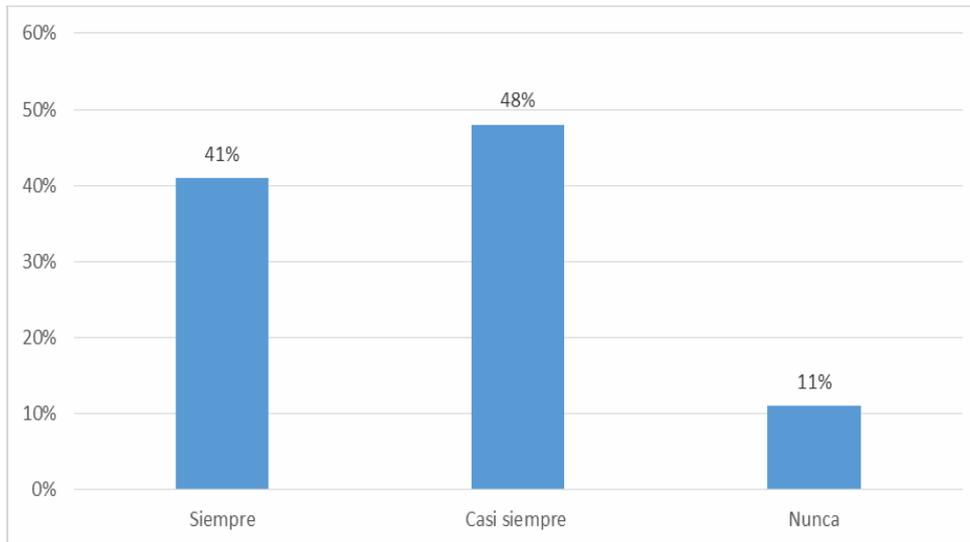


Figura 9. Manifestaciones en situaciones sociales

En el cuadro 13 y figura 9 el 41% de docentes manifiestan que cuando se encuentran en situaciones sociales siempre hay algo interesante que decir, el otro 48% de docentes indican que casi siempre tienen algo que decir, mientras que el 11% de ellos sostienen que nunca tienen algo interesante que decir. Por lo cual, la mayoría (89%) de docentes cuando se encuentran en situaciones sociales, siempre tienen algo interesante que decir.

Tabla 14

Trabajo en equipo en actividades institucionales

ítem	Valoración	f	%
En las actividades institucionales pondera el trabajo en equipo	Siempre	32	41%
	Casi siempre	12	48%
	Nunca	06	11%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de autoestima

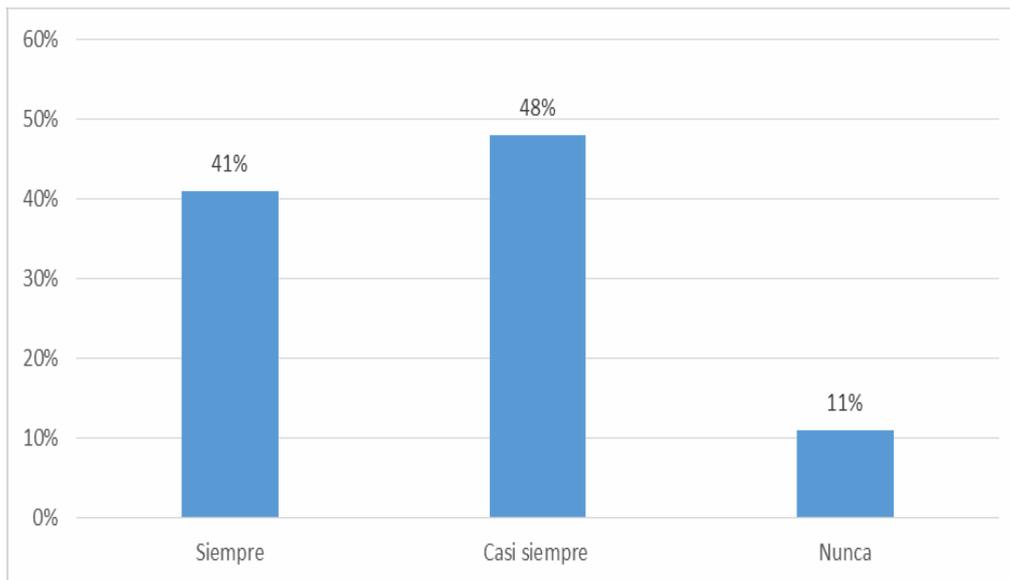


Figura 10. Trabajo en equipo en actividades institucionales

En el cuadro 14 y figura 10 el 41% de docentes siempre ponderan el trabajo en equipo, el 48% de docentes casi siempre ponderan el trabajo en equipo, mientras que el 11% no ponderan el trabajo en equipo.

Por consiguiente, los docentes en su mayoría (89%) siempre y casi siempre ponderan el trabajo en equipo y lo consideran como una medida apropiada para concretar resultados institucionales.

4.1.2. Resultados del clima institucional

Tabla 15

Nivel de comunicación con compañeros de trabajo

Ítem	Valoración	f	%
Nivel de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo	Bueno	40	52%
	Regular	07	35%
	Malo	03	13%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

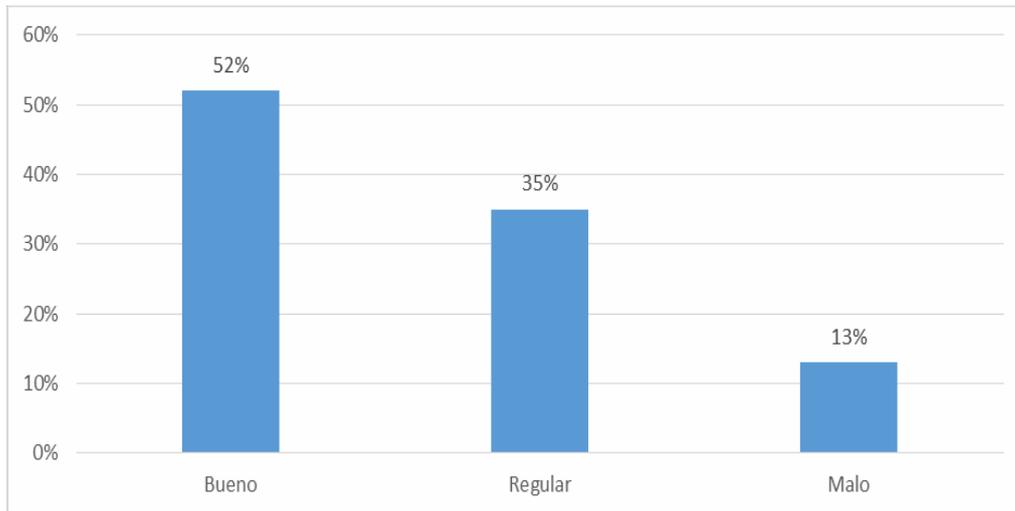


Figura 11. Nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo
Fuente: Cuadro 15

En el cuadro 15 y figura 11 el 52% de docentes tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, el otro 35% de docentes muestran una regular comunicación con sus compañeros de trabajo y el otro 13% tienen mala comunicación con sus compañeros de trabajo.

Por consiguiente, el 87% de docentes consideran que el nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo está entre regular y bueno respectivamente, lo cual es favorable.

Tabla 16

Tipo de relación con director

Ítem	Valoración	f	%
Tipo de relación tiene con los directores de estudio de cada escuela profesional	Bueno	39	62%
	Regular	08	29%
	Malo	03	9%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

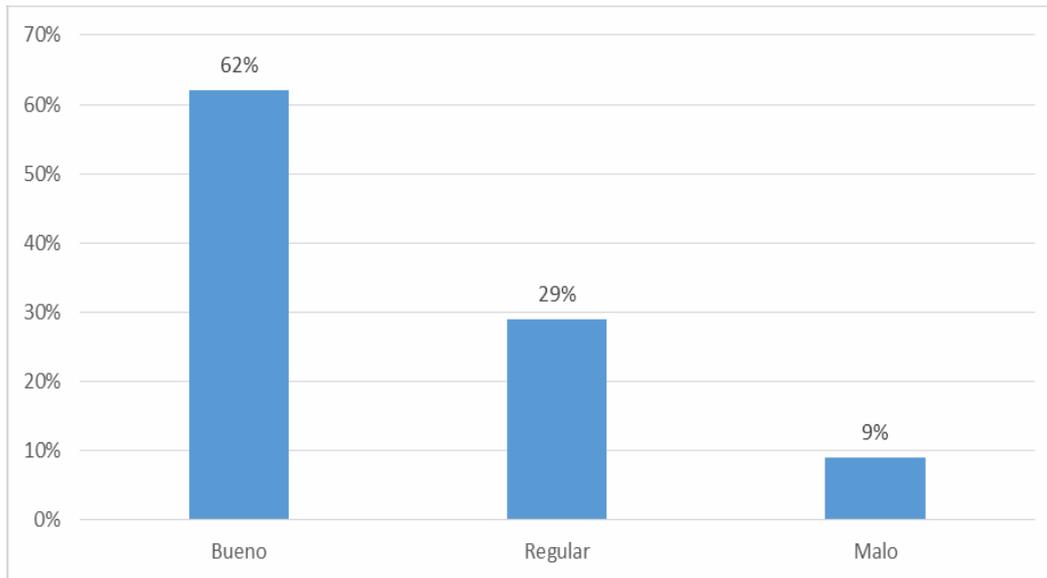


Figura 12. Tipo de relación con el director

Fuente: Cuadro 14

En el cuadro 16 y figura 12 el 62% de docentes tienen una buena relación con directores de cada escuela profesional, el otro 29% de docentes tienen una regular relación con el director de la institución 9% tienen una mala relación con el director.

Por lo cual, la mayoría (91%) de docentes consideran que tienen una relación entre regular y buena con los directores de escuela.

Tabla 17

Reconocimiento recibido por las autoridades de la institución

ítem 1	Valoración	f	%
reconocimientos recibidos por parte de las autoridades de la facultad de educación	Si	12	25%
	De vez en cuando	10	20%
	Nunca	28	55%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

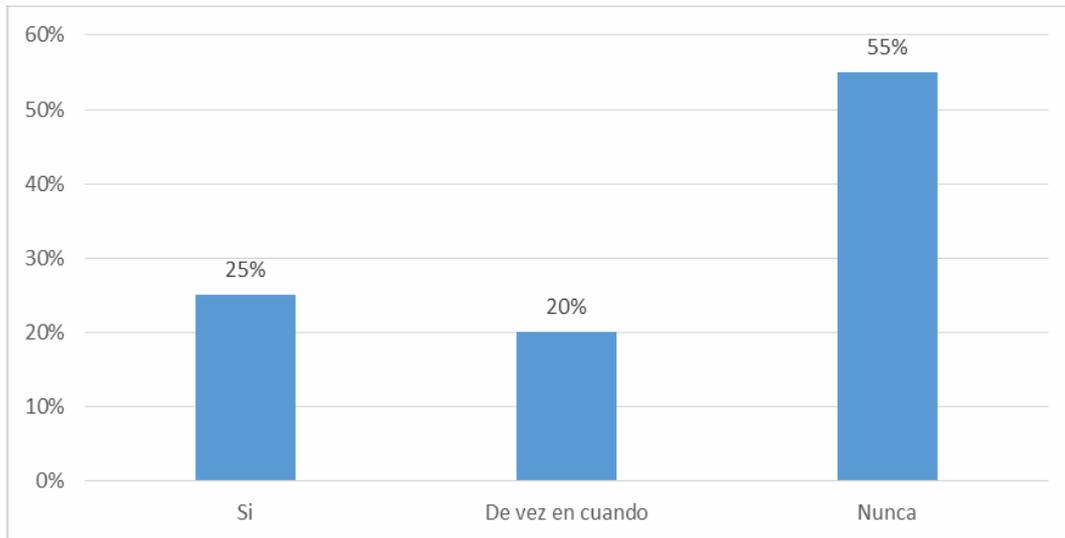


Figura 13. Reconocimiento recibido por las autoridades de la institución
Fuente: Cuadro 17

En el cuadro 17 y figura 13 el 25% de docentes si reciben reconocimientos por parte de las autoridades de la facultad de educación, el otro 20% de docentes lo reciben de vez en cuando, mientras que el 55% nunca reciben reconocimientos por parte de las autoridades de la facultad de educación.

Por lo tanto, más de la mitad de se sienten dejados de lado cuando se trata de reconocimientos por la autoridades de la facultad.

Tabla 18

Reconocimiento por buen desempeño laboral

Ítem 1	Valoración	F	%
Reconocimiento por buen desempeño laboral por el decano de la facultad de educación	Si	5	11%
	De vez en cuando	15	21%
	Nunca	30	68%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

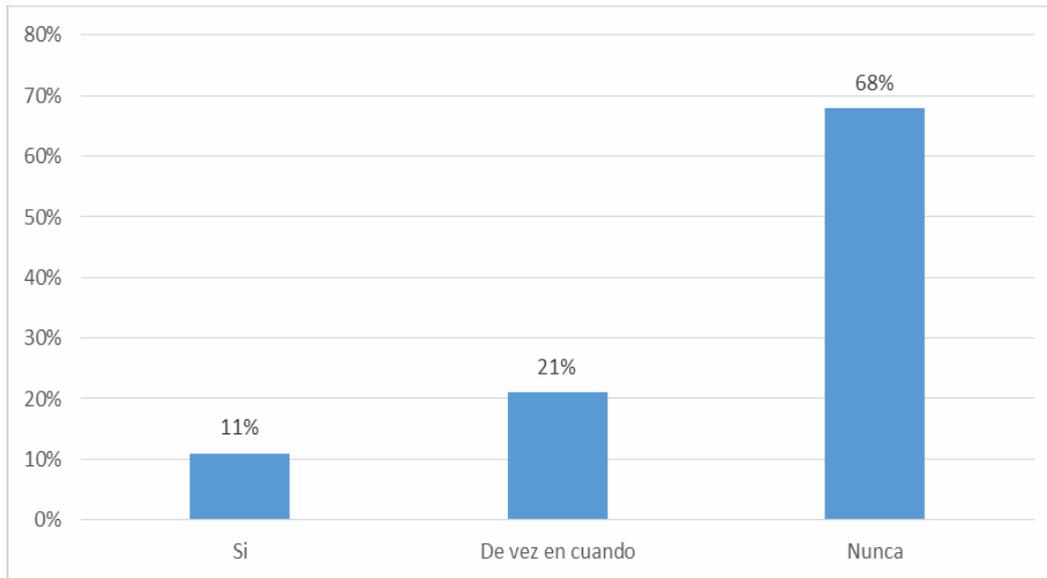


Figura 14. Reconocimiento por buen desempeño laboral

En el cuadro 18 y figura 14 que el 11% de docentes manifiestan que han sido reconocidos por el buen desempeño laboral por el decano de la facultad de educación, el otro 21% de docentes indican que fue de vez en cuando y el 68% nunca ha sido reconocido por el buen desempeño laboral por el decano de la facultad de educación. Por consiguiente, la mayoría (68%) de docentes manifiesta que no fueron reconocidos por su buen desempeño laboral por la autoridad decanal.

Tabla 19

Incentivos económicos por buena labor o logro importante

ítem	Valoración	f	%
Recepción de incentivos económicos por labor o logro importante obtenido	Si	04	5%
	Algunas veces	15	19%
	No	31	76%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

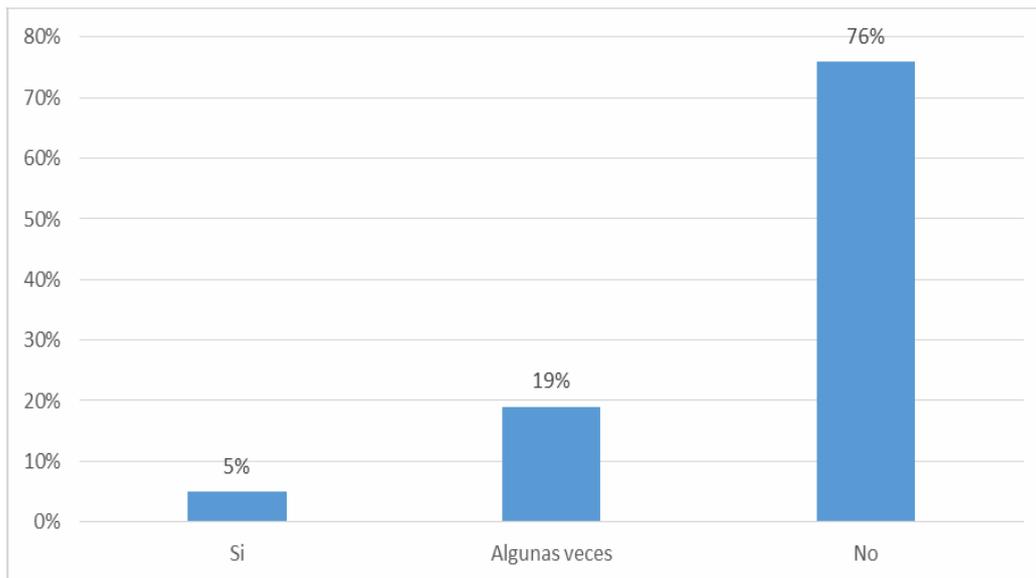


Figura 15. Incentivos económicos por buena labor o logro importante

En el cuadro 19 y figura 15 solo el 5% de docentes admite haber recibido incentivos económicos por una buena labor realizada, el 19% de docentes admiten que algunas veces han sido beneficiarios de incentivos económicos por la labor realizada y el 76% no recibe incentivos económicos por la labor realizada.

Por lo cual, la mayoría (76%) no recibe incentivos económicos por la labor desarrollada dentro de la institución.

Tabla 20

Administración que realiza el señor director de la institución

ítem	Valoración	f	%
Administración que realiza el señor director de la institución	Si	29	46%
	Algunas veces	07	19%
	No	14	35%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

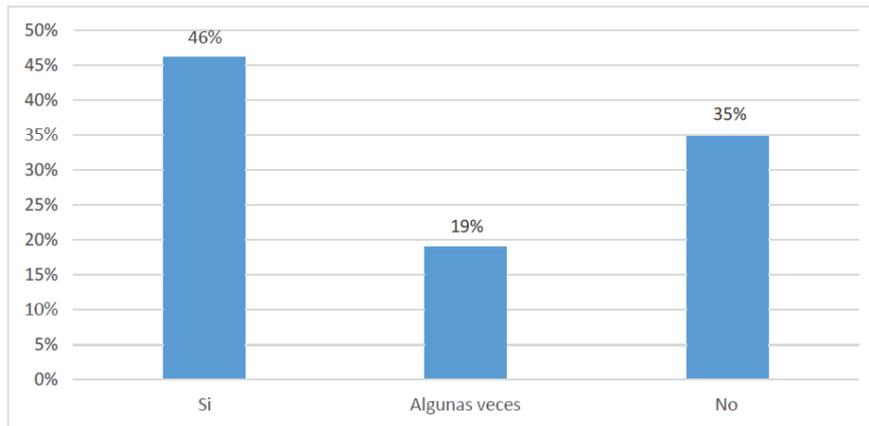


Figura 16. Administración que realiza el señor director de la institución

En el cuadro 20 y figura 16 el 46% de docentes afirman que si están de acuerdo con la administración del decano de la facultad de educación, el otro 19% de docentes consideran que en algunas ocasiones están de acuerdo con la administración del decano de la facultad de educación y el otro 35% no están de acuerdo con la administración que ejerce el decano de la facultad de educación.

Por lo cual, no se evidencia un pleno respaldo a la administración del decano de la facultad de educación.

Tabla 21

Interacción docentes - estudiantes

ítem	Valoración	f	%
Interacción adecuada de docentes - estudiantes	Siempre	36	78%
	Solo con algunos	10	16%
	Nunca	4	6%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

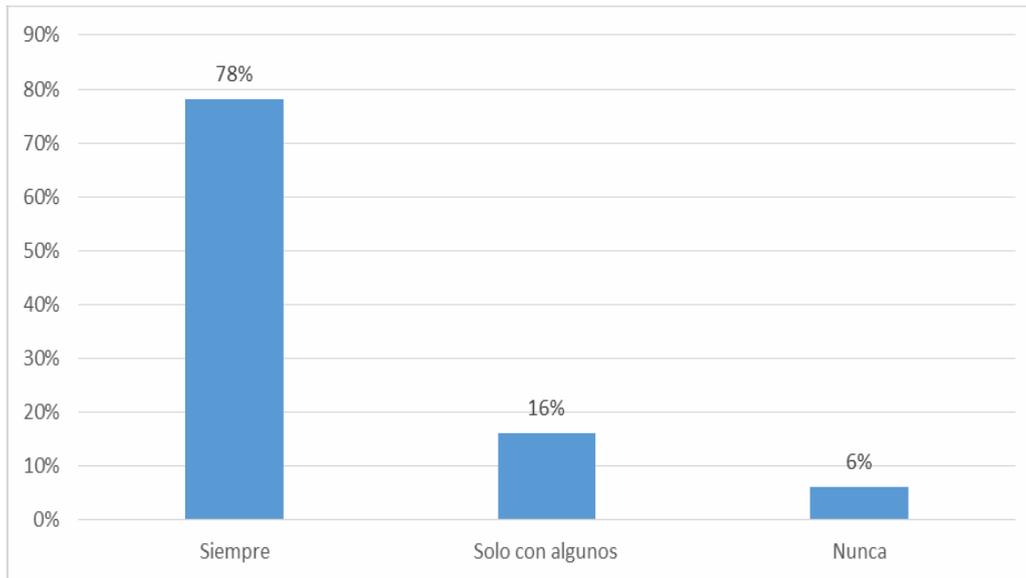


Figura 17. Interacción docentes - estudiantes

En el cuadro 21 y figura 17 el 78% de docentes siempre interactúa adecuadamente con los estudiantes, el 16% de docentes solo interactúa con algunos de los estudiantes y el 6% de docentes no interactúan con los estudiantes.

Por consiguiente, la mayoría (78%) de docentes establece niveles de interacción apropiadas con los estudiantes.

Tabla 22

Estabilidad laboral de los docentes

Ítem	Valoración	F	%
¿Tiene estabilidad laboral?	Si	33	53%
	Depende	5	10%
	No	12	37%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

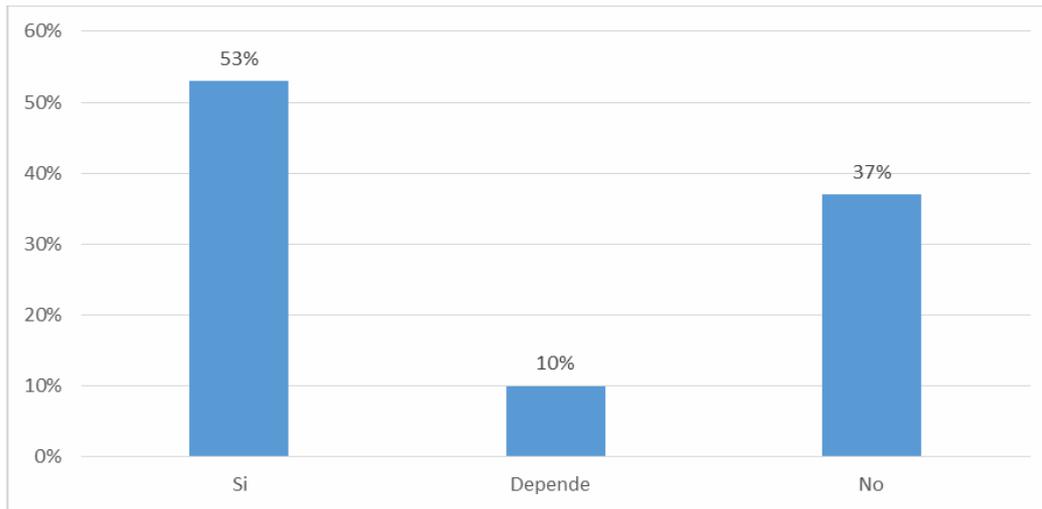


Figura 18. Estabilidad laboral de los docentes

En el cuadro 22 y figura 18 el 53% de docentes si tienen estabilidad laboral, el otro 10% manifiestan que depende de las autoridades de la facultad, mientras que el 37% no tiene estabilidad laboral.

Por lo tanto, un poco más de la mitad (53%) de docentes cuentan con estabilidad laboral.

Tabla 23

Condiciones de trabajo

Ítem	Valoración	f	%
¿Las condiciones donde realiza su trabajo son adecuadas?	Son adecuadas	28	43%
	Son adecuadas regularmente	18	44%
	No son adecuadas	4	13%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación de clima institucional

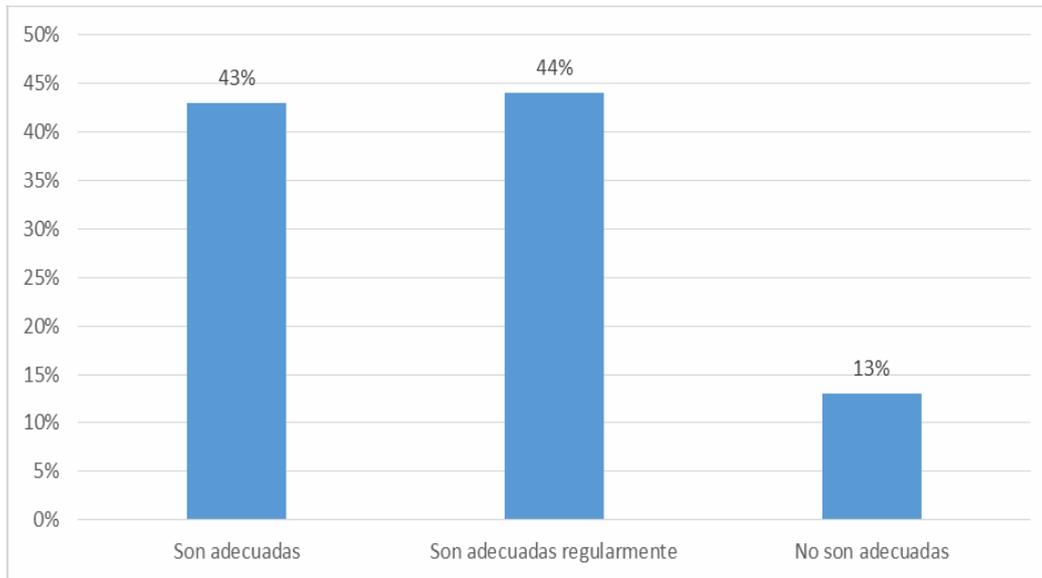


Figura 19. Condiciones de trabajo

En el cuadro 23 y figura 19 el 43% de docentes afirman que las condiciones de trabajo son adecuadas, el otro 44% de docentes considera que son regulares las condiciones de trabajo y el 13% manifiestan que no son adecuadas las condiciones laborales.

Por lo cual, el 87% de docentes consideran como adecuada las condiciones de trabajo donde realizan sus actividades.

Tabla 24

Conflicto institucional

ítem	Valoración	f	%
	Es la solución adecuada	32	56%
El diálogo como un medio de solución a los conflictos institucionales	Constituye una regular solución	15	37%
	No es una solución adecuada	03	7%
Total		50	100%

Fuente: cuestionario: evaluación del clima institucional

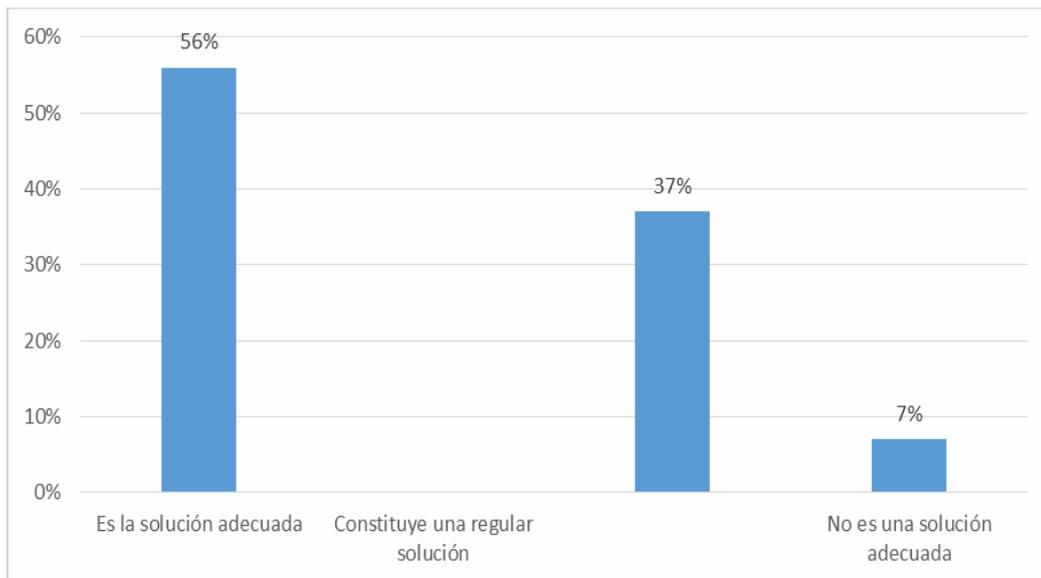


Figura 20. Conflicto institucional

En el cuadro 24 y figura 20 el 56% de docentes manifiestan que cuando surge un conflicto institucional el diálogo es un medio efectivo de solución, el 37 % lo considera como una medida regular que se asume, mientras que el 7% de docentes lo consideran como una medida inadecuada de solución.

Por lo cual, el 93% de docentes lo consideran como una medida apropiada para la solución de conflictos dentro de una institución.

4.2. Discusión de resultados

El propósito de la investigación está orientado a demostrar las hipótesis de investigación planteadas sobre la relación que existe entre el nivel de autoestima y el clima institucional en los docentes de la facultad de educación. Se parte de la premisa que el nivel de autoestima de los docentes antes indicados está directamente relacionado con el clima institucional es decir, un buen clima tiene que ver directamente con un buen desempeño laboral de los docentes.

Al referirse a la **autoestima**, Maslow (2010) lo considera como una necesidad de aprecio, que se expresa en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza y valores) y, el respeto y estimación que se recibe de otras personas

(reconocimiento, aceptación). Expresamos los resultados mediante el uso del coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados en intervalos, en donde el valor de $r=0,42$, dicho resultado evidencia que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio.

En relación al **autoconcepto**, asumimos que ésta incluye las valoraciones de todos los parámetros que son relevantes para la persona: desde la apariencia física hasta las habilidades para su desempeño como profesional, pasando por nuestras capacidades sociales, intelectuales etc. Según Furnham (2001) el auto concepto es la imagen que tiene cada persona de sí misma, así como la capacidad de auto reconocerse. En la investigación se planteó que los docentes tienen un concepto positivo de sí mismo; los resultados al respecto, evidencian que ellos en su mayoría (68%) muestran un auto concepto favorable hacia su persona, puesto que en sus actitudes muestran alegría, preparación y participación en las actividades que se programan a nivel institucional.

Con referencia al **autoaprecio**, citamos a Albert Schweitzer quien lo relaciona con encanto, grandeza y libertad, pero también riesgo, esfuerzo y sacrificio; lo asume como un acceso hacia la actitud de un ciudadano libre, de un lancero libre, de un sujeto emprendedor o de un ser independiente. En el estudio se formuló que los docentes tienen un aprecio regular de sí mismo; considerando los resultados, se tiene que más de la mitad de docentes (57%) muestra un auto aprecio alto que se evidencia en el nivel de aprecio hacia uno mismo y la percepción de los compañeros de trabajo sobre uno.

El **comportamiento humano** es variable debido a que está influenciado por una serie de factores tales como: estímulos, motivaciones, alegrías, normas de comportamiento, valores, tristezas, esperanzas, entre otros. Sin embargo, en lo laboral se sume como el conjunto de actos exhibidos por el ser humano y determinados por la cultura, las actitudes, las emociones, los valores de la persona, los valores culturales, la ética, el

ejercicio de la autoridad, la relación, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética. En la investigación con referencia a este punto, se afirmó que los docentes asumen un comportamiento de carácter pasivo en su centro de trabajo y en sus relaciones interpersonales. Al respecto los resultados nos muestran que los docentes (67% de ellos) muestran una conducta amable en sus relaciones interpersonales, un alto nivel de confianza consigo mismo y ante discusiones se muestran tolerantes. Como puede verse estos resultados contradicen la hipótesis planteada.

La **comunicación** constituye uno de los elementos gravitantes para el éxito o el fracaso de las organizaciones, es decir, una buena comunicación lo orientará hacia el éxito, una pésima comunicación lo condenará al fracaso. Jurgen Habermas según Cisneros (2006) sostiene “la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco”. En el estudio se afirmó que los niveles de comunicación que tiene los docentes son buenas; Los resultados nos demuestran que los docentes mantienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, asimismo mantienen una buena relación con los directores de escuela, eso se refleja en el 57% de docentes encuestados. En **economía**, un incentivo es un **estímulo** que se ofrece a una **persona**, una empresa o un **sector** con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Por ejemplo: a un trabajador se le ofrece un incentivo de 200 dólares al mes si logra alcanzar una determinada cuota de venta. La acción humana suele regirse por incentivos, muchos de los cuales existen a nivel inconsciente. Cada vez que una persona realiza una determinada actividad lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar. El incentivo puede tratarse de la **estimulación** que se le otorga a un individuo por su buen desempeño en cualquier

ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una recompensa. En la investigación se planteó como hipótesis, los estímulos que reciben los docentes son regulares; Los resultados muestran que docentes sujetos de investigación en su mayoría (66%) en promedio, indican que no fueron reconocidos por el buen desempeño laboral que mostraron, que no reciben incentivos económicos por labores realizadas, ni mucho menos reciben reconocimiento por labor destacada por parte de las autoridades de la facultad. Estos resultados contradicen la hipótesis planteada.

En relación al manejo de **conflictos**, se asume por conflicto, aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión. En el estudio se planteó que los niveles de conflicto que tienen los docentes son regulares; considerando los resultados se evidencia que los docentes interactúan apropiadamente con los estudiantes en el ámbito académico; más de la mitad de docentes (53%) de ellos tienen estabilidad laboral, cuando surge un conflicto consideran que el diálogo constituye un medio para resolverlo.

CONCLUSIONES

- Los docentes de la institución José Carlos Mariátegui evidencian en su mayoría (68%) un autoconcepto favorable hacia su persona, puesto que en sus actitudes muestran alegría, preparación y participación en las actividades que se programan a nivel institucional.
- Los docentes de la institución educativo José Carlos Mariátegui - Orurillo establecen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, asimismo mantienen una buena relación con los directores de escuela, eso se refleja en el 57% de docentes encuestados.
- Los docentes De la institución José Carlos Mariátegui en su mayoría (66%) en promedio, indican que no fueron reconocidos por el buen desempeño laboral que mostraron, que no reciben incentivos económicos por labores realizadas, ni mucho menos reciben reconocimiento por labor destacada por parte de las autoridades de la facultad.

RECOMENDACIONES

- Sugerimos a los directivos y docentes de la institución José Carlos Mariátegui para que los estudiantes en el curso de Administración Educativa, tomen como tema de estudio, la autoestima y clima institucional toman en cuenta elementos claves para el éxito de toda organización.
- Sugerimos a los investigadores efectuar la réplica de la presente investigación en otras instituciones de formación docente, para probar los resultados alcanzados. También es pertinente asumir otras variables para estudiar su comportamiento.
- -que las instituciones educativas de nuestra región y del país incentivar más a los docentes para que puedan trabajar mejor y lograr un educación de calidad ya que solo la educación cambiara al país.

BIBLIOGRAFÍA

- Africano, P. (2001). *Clima Organizacional*. Universidad de Suiza. Suiza. Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Álvarez Valverde, S. (20 de abril-agosto de 2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Obtenido de Marco Teórico:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm
- Barker, R (1964). *Ecological Psychology: Concepts and Methods for Studying the Environment of Human Behavior*. Stanford, C.A.: Stanford University Press.
- Branden, N. (2003). *Clima laboral y Autoestima* (6ta ed). España: Paidós Ibérica.
- Castello, Y. (2009). *Auto estima personal*. I.E.S Javier Perez De Cuellar Perú Pucallpa.
- Charaja, F. (2011). *Metodología de investigación* (2da Ed). Perú.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chuquimango, S. (2008). *Gestión Institucional Perú*. I.E.S Chota.
- Cisneros, J. (2006:14,15). *La comunicación interpersonal*.
- Díaz, M. (2010). *Practiquemos la autoestima y los valores* (4ta Ed). Perú: Navarrete.
- Dorta, A. (1987). *Perfil del clima organizacional del instituto universitario Pedagógico de Maracay* (Trabajo de grado no publicado). Instituto Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar Lara. Maracay. Venezuela.
- Flores, R. (2002). *Identidad personal Ecuador*. Universidad de Chala.
- Flores, R. (2005). *Ética y valores en la administración* (2da Ed). Perú: Santillana.
- Furnham, A. (2001). *El comportamiento del individuo en las organizaciones* (4ta Ed). Barcelona: Oxford University.

- González, G. (1980). *El Clima organizacional en las escuelas primarias de Venezuela* (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración). Universidad de Missouri, Columbia. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006).
- Metodología de la investigación* (4ta Ed.). México: McGraw-Hill.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. (1988). *The Personnel Evaluation* (2nd edition). American/Canadian: Standards.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. N. Y: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1962). *Organization Humana*. Nueva York: Mac Graw Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management And Value*. N. Y: Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (2010). *Psicología Organizacional* (5ta Ed). Venezuela: University
- Motta, R. (1999). *Procesos administrativos* (2da Ed). México: Trillas
- Nieves, F. (1990). *Evaluación del Desempeño Docente. Estudio realizado en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay* (Trabajo de Grado no publicado). Instituto Universitario Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar Lara Venezuela.
- Nieves, F. (1996). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay* (Investigación). Instituto Universitario Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar. Lara, Venezuela.
- Nieves, F. (1996). *El Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*. Venezuela. Recuperado en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Pérez Juste, R. (1986). *La evaluación de los logros escolares*. Madrid: UNED
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8va ed.). Mexico:



Pearson Educación.

Romero, P. (2010). *Clima institucional Perú*. Cajamarca Empresa CEPROCADEP

Silva de R. Y. (1985). *Internalidad del estudiante y del profesor, la evaluación de la ejecución académica del profesor y su Índice de desarrollo profesional* (Trabajo para optar el Grado Académico de Magíster en Educación no publicado). Instituto Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar Lara de Maracay. Venezuela.

Solís, U. (2003). *Clima organizacional*. Mexico D.F.



ANEXOS



Anexo 1. Validación del instrumento de investigación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN I. DATOS

GENERALES

- 1.1. Nombre del experto:.....
- 1.2. Actividad laboral:.....
- 1.3. Institución donde labora:.....
- 1.4. Instrumento de validación:.....
- 1.5.-Autor del instrumento:.....

Anexo 2. Evaluación del instrumento

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	(MD) 0.0	(D) 0.5	(R) 1.0	(B) 1.5	(MB) 2.0
1.-CLARIDAD: Está escrito en lengua científica de fácil comprensión					
2.-OBJETIVIDAD: esta expresado en forma de indicadores observables					
3.-ACTUALIDAD: Los ítems corresponde a las formas actuales de formulación de instrumentos					
4.-ORGANIZACIÓN: Los formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de					
5.-COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se medirá					
6.-COHERENCIA SEMANTICA: Los ítems se refiere a la incógnita					
7.-CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en investigación					
8.-METODOLOGIA: este instrumento corresponde a la técnica de investigación					
9.-ESTRUCTURA FORMAL: el instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos					
10.-ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente					
PUNTAJE PARCIAL					
PROMEDIO TOTAL					



III.-Opinión:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Puno.....de.....de 20.....

Anexo 3. Matriz de consistencia del proyecto de investigación

Planteamiento del	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y el clima institucional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, durante el año académico 2014?</p> <p>Problema específico ¿Qué tipo de autoestima tiene los docentes? ¿Qué tipo de aprecio tienen los docentes? ¿Cómo es el comportamiento que los docentes demuestran en la facultad de educación? ¿Qué tipo de comunicación practican los docentes? ¿Qué tipo de estímulos reciben los</p>	<p>Hipótesis general Existe una alta correlación entre los niveles de autoestima y el clima institucional en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, durante el año académico 2014</p> <p>Hipótesis específica -Los docentes tienen un concepto negativo de mismo -Los docentes tiene un aprecio regular de sí mismo -El comportamiento que demuestran los docentes en la facultad es de carácter pasivo -Los niveles de comunicación que tiene los docentes son bajos -Los estímulos que reciben los docentes</p>	<p>Objetivo general Conocer el grado de relación existente entre los niveles autoestima y el clima institucional en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del altiplano Puno, durante el año académico 2014</p> <p>Objetivo específico -Señalar el tipo de auto concepto que los docentes tiene de sí mismo -Identificar el tipo de auto concepto que tienen los docentes de sí mismo -Describir el comportamiento que muestran los docentes en la facultad de educación Identificar los tipos de comunicación que practican los docentes -Señalar los tipos de estímulos que reciben</p>	<p>Variable 1 Autoestima</p> <p>Variable 2 Clima institucional</p>	<p>1.1. Auto concepto 1.2. Auto aprecio 1.3. Comportamiento 2.1. Nivel de comunicación 2.2. Estimulo laboral 2.3. Manejo de conflicto</p>	<p>-Cuestionario: evaluación de autoestima - Cuestionario: evaluación de clima institucional</p>



Anexo 4. Cuestionario para evaluar autoestima

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

PUNO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA

EDUCACIÓN CUESTIONARIO

**PARA EVALUAR
AUTOESTIMA**

I.-PARTE INFORMATIVA:

1.1. ESCUELA PROFESIONAL

.....

1.2. CONDICIÓN LABORAL: ORDINARIO () CONTRATADO ()

INVITADO ()

1.3. CATEGORÍA: AUXILIAR () ASOCIADO () PRINCIPAL ()

1.4. FECHA:

.....

II. CUESTIONARIO

Instrucción: Señor(a) Profesor(a), le solicito que marque con una (x) la alternativa según su criterio personal corresponde a la verdad o realidad. Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones científicas. Por eso, se le agradece anticipada mente por la coloración que brinda al desarrollo de la ciencia de nuestra facultad de educación.

2.1. Cuál es el concepto que tienes de ti mismo

a) Una persona alegre y preparada ()



b) Una persona regularmente alegre y preparada ()

c) Una persona seria y preparada ()

2.2. Como te calificas tú en actividades de proyección social

a) Una persona participativa ()

b) Una persona regularmente participativa ()

c) Una persona poca participativa ()

2.3. Cuál es el nivel de aprecio que tienes sobre ti

a) Alto ()

b) Regular ()

c) Bajo ()

2.4. Cuál es el nivel de confianza que tienes con tus compañeros de trabajo

a) Alto ()

b) Regular ()

c) Bajo ()

2.5. Cuál es el comportamiento que muestra en el trabajo

a) Respetuoso ()

b) Poco respetuoso ()

c) Nada respetuoso ()

2.6.Cuál es la conducta que muestra con sus compañeros de trabajo

- a) Amable
- b) Poco amable
- c) Nada amable

2.7.Cuál es el grado de confianza que tienen sus compañeros de trabajo hacia a tu persona

- a) Alto
- b) Regular
- c) Bajo

2.8.Cuál es su reacción ante una discusión

- a) Tolerante
- b) Poco tolerante
- c) Nada tolerante

2.9. En situaciones sociales, tengo algo interesante que decir

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Nunca

2.10. En las actividades que se desarrolla en la institución, pondera el trabajo en equipo?

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) Nunca ()

BAREMOS SOBRE AUTOESTIMA

NIVELES	PUNTAJES
NIVEL DEFICIENTE DE AUTOESTIMA	00-10
NIVEL REGULAR DE AUTOESTIMA	11-13
NIVEL EFICIENTE DE AUTOESTIMA	14-16
NIVEL EXCELENTE DE AUTOESTIMA	17-20

Cooper Smith



Anexo 5. Cuestionario para evaluar el clima institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
PUNO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CUESTIONARIO
PARA EVALUAR EL CLIMA
INSTITUCIONAL

I. PARTE INFORMATIVA:

1.1. ESCUELA PROFESIONAL

.....
.....

1.2. CONDICIÓN LABORAL: ORDINARIO () CONTRATADO () INVITADO ()

1.3. CATEGORÍA: AUXILIAR () ASOCIADO () PRINCIPAL ()

1.4. FECHA:

.....

II. CUESTIONARIO

Instrucción: Señor(a) Profesor(a), le solicito que marque con una (x) la alternativa según su criterio personal corresponde a la verdad o realidad. Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones científicas. Por eso, se le agradece anticipada mente por la coloración que brinda al desarrollo de la ciencia de nuestra facultad de educación.

2.1. ¿Cuál es el nivel de comunicación que tienes con tus compañeros de trabajo?

a) Bueno ()

b) Regular ()

c) Malo ()

2.2. ¿Qué tipo de relación tienes con los directores de estudio de cada escuela profesional?

a) Bueno ()

b) Malo ()

c) Regular ()

2.3. ¿Recibe usted reconocimientos de parte de las autoridades de la facultad de educación?

- a) Si
- b) Debes en cuando
- c) Nunca

2.4. ¿Durante los dos últimos años usted ha sido reconocido por su buen desempeño laboral por el decano de la facultad de educación?

- a) Si
- b) Debes en cuando
- c) Nunca

2.5. ¿Recibe usted incentivos económicos por la buena labor realizada o haber obtenido un logro importante?

- a) Si
- b) Algunas veces
- c) No

26. ¿Está de acuerdo con la administración que realiza el señor decano de la facultad de educación?

- a) Si
- b) Algunas veces
- c) No

2.7. ¿Interactúa con los estudiantes adecuadamente, sin problemas?

- a) Siempre
- b) Solo con algunos
- c) Nunca

2.8. ¿Tiene estabilidad laboral?

- a) Si
- b) Depende de mi jefe
- c) No

2.9. ¿En qué condiciones trabaja actualmente, es decir, sus condiciones de trabajo son adecuados?

- a) Las condiciones adecuadas
- b) Son adecuadas regularmente
- c) No son adecuadas

2.10. Cuando surge un conflicto institucional, considera el diálogo como un medio de solución?

- a) Las condiciones adecuadas ()
- b) Son adecuadas regular mente ()
- c) No son adecuadas ()

BAREMOS SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

NIVELES	PUNTAJES
NIVEL DEFICIENTE DE CLIMA INSTITUCIONAL	00-10
NIVEL REGULAR DE CLIMA INSTITUCIONAL	11-13
NIVEL EFICIENTE DE CLIMA INSTITUCIONAL	14-16
NIVEL EXCELENTE DE CLIMA INSTITUCIONAL	17-20