



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL



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 AÑO 2017

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ARTURO ADRIAN CUCHO CUADROS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

SOCIAL

PUNO – PERÚ

2018



ARTURO ADRIAN CUCHO CUADROS

NIVELES DE AUTOESTIMA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCA...

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trm:oid::8254409553786

Fecha de entrega

25 nov 2024, 10:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 nov 2024, 10:24 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

NIVELES DE AUTOESTIMA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIE....pdf

Tamaño de archivo

1.5 MB

91 Páginas

14,097 Palabras

80,870 Caracteres





19% Similitud general

El total como resultado de todas las coincidencias analizadas en el texto siguiente (por favor)

Filtrado desde el informe

- Biografía
- Texto oculto
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- 0 de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 2% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

Nº de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
 277 caracteres (comprende en N° de páginas)
 El texto es visible para inspeccionar con el fondo blanco del documento

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para
 buscar similitudes que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si
 advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo,
 recomendamos que preste atención y lo revise.

Fernán Edgar
 RELACIONISTA PÚBLICO E INDUSTRIAL
 DOCENTE E.P. CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN UNAP

Dr. Mauro Octavio Tapia Cruz
 COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
 E.P. CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN





DEDICATORIA

- A Dios padre celestial por concederme la oportunidad de experimentar la vida y hallar mi sendero en este desafiante trayecto.
- A mis progenitores y hermanos por su respaldo continuo, tanto en el aspecto moral como financiero, que posibilitaron el cumplimiento de mi desea profesión.
- Con profunda gratitud y un inmenso afecto hacia mi madre, Carmen, por el respaldo otorgado durante mi formación académica.



AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano por recibirme en sus instalaciones y brindarme la posibilidad de cursar estudios y convertirme en un profesional al servicio de la comunidad, contribuyendo a un presente y futuro mejor.
- En particular, a los profesores de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, quienes tienen la difícil tarea de preparar profesionales con un alto nivel de competencia, ética y moral. Asimismo, a la Facultad de Ciencias de la Educación por permitirme llevar a cabo la investigación.



ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN..... 14

ABSTRACT..... 15

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 19

1.2.1. Pregunta General 19

1.2.2. Problemas Específicos 19

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1. Hipótesis General 19

1.3.2. Hipótesis Específicas 20

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 20

1.4.1. Objetivo General 20

1.4.2. Objetivos Específicos 20



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.2. MARCO TEÓRICO	24
2.2.1. Los niveles de autoestima.....	24
2.2.2. Ambiente de trabajo	28
2.3. CLIMA INSTITUCIONAL	31
2.3.1. Nivel de comunicación	34
2.3.2. Organización.....	37
2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	41
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E INSTRUMENTOS).....	44
2.5.1. Evaluación educativa.....	45
2.5.2. Escalas de calificación.....	45

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN	47
3.3.1. Población	47
3.3.2. Muestra	47
3.4. LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	49
3.5. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	50
3.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS	50



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	52
4.1.1. Resultados del clima institucional.....	63
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	74
4.2.1. Discusión de Resultados.....	75
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	83

Área : Relaciones Públicas

Tema : Autoestima y clima organizacional

Fecha de sustentación: 22 de junio del 2018



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. “Concepto de sí mismo”	533
Figura 2. “Opinión de personalidad de compañeros de trabajo”	544
Figura 3. “Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo”	555
Figura 4. “Nivel de confianza que tiene con sus compañeros”	566
Figura 5. “Comportamiento que muestra en el centro de trabajo	577
Figura 6. “Conducta que muestra con sus compañeros”	588
Figura 7. “Grado de confianza con sus compañeros de trabajo”	599
Figura 8. “Reacción ante una discusión”	60
Figura 9. “Manifestaciones en situaciones sociales”	611
Figura 10. “Trabajo en equipo en actividades institucionales”	622
Figura 11. “Nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo”	633
Figura 12. “Tipo de relación con directores de escuela profesional”	644
Figura 13. Reconocimiento recibido por las autoridades de la facultad”	655
Figura 14. “Reconocimiento por buen desempeño laboral”	666
Figura 15. Incentivos económicos por buena labor o logro importante”	677
Figura 16. “Administración de las autoridades de la facultad”	688
Figura 17. “Interacción docentes - estudiantes”	699



Figura 18. “Estabilidad laboral de los docentes”	70
Figura 19. “Condiciones de trabajo”	711
Figura 20. “Conflicto institucional”	722



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables (variables, dimensiones, indicadores e instrumentos).....	444
Tabla 2. Población de estudios.....	477
Tabla 3. Muestra de estudio	488
Tabla 4. “Concepto de sí mismo”	522
Tabla 5. “Opinión de la personalidad de compañeros de trabajo”	544
Tabla 6. “Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo”	555
Tabla 7. “Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo”	566
Tabla 8. “Comportamiento que muestra en el centro de trabajo”	577
Tabla 9. “Conducta que muestra con sus compañeros”	588
Tabla 10. “Grado de confianza con sus compañeros de trabajo”	599
Tabla 11. “Reacción ante una discusión”	60
Tabla 12. “Manifestaciones en situaciones sociales”	611
Tabla 13. “Trabajo en equipo en actividades institucionales”	622
Tabla 14. “Nivel de comunicación con compañeros de trabajo”	633
Tabla 15. “Tipo de relación con directores de escuela profesional”	644
Tabla 16. “Reconocimiento recibido por las autoridades de la facultad”	655



Tabla 17. “Reconocimiento por buen desempeño laboral”	666
Tabla 18. “Incentivos económicos por buena labor o logro importante”	677
Tabla 19. “Administración de las autoridades de la facultad”	688
Tabla 20. “Interacción docentes - estudiantes”	699
Tabla 21. “Estabilidad laboral de los docentes”	70
Tabla 22. “Condiciones de trabajo”	711
Tabla 23. “Conflicto institucional”	722



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Cuestionario para evaluar la autoestima	844
Anexo 2. Cuestionario para evaluar el clima institucional.....	866
Anexo 3. Declaración jurada de autenticidad.....	90
Anexo 4. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional	911



RESUMEN

La investigación se originó debido a la necesidad de determinar la correlación entre dos factores clave, la autoestima y el ambiente institucional, entre los profesores de la Facultad de Educación. Esto se logró mediante la utilización de dos herramientas de investigación: cuestionarios diseñados específicamente para medir los niveles de autoestima y el clima institucional respectivamente. La siguiente fue la formulación de la pregunta principal: ¿Cuál es la relación entre los niveles de autoestima y el clima institucional entre los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2017? Para lo cual se formuló como objetivo, los niveles de autoestima se relacionan directa y significativamente con El entorno organizacional entre los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno durante el año académico 2017 fue examinado en el marco teórico, el cual detalló, examinó y elucidó el problema de investigación en relación con dos variables: la autoestima y el entorno institucional. La hipótesis de investigación sugiere que la correlación entre el nivel de autoestima y el entorno institucional es moderada en los docentes. Este estudio se clasifica como descriptivo y su diseño es correlacional. La muestra consistió en 81 docentes. Los instrumentos utilizados para recopilar datos fueron cuestionarios diseñados para evaluar tanto la autoestima como el entorno institucional. Después de aplicar estos instrumentos, Se descubrió que existe una correlación positiva moderada.

Palabras clave: Autoestima, Clima institucional, Comportamiento, Estímulo laboral, Manejo de conflicto, Nivel de comunicación.



ABSTRACT

The research originated from the need to determine the correlation between two key factors, self-esteem and the institutional environment, among the professors of the Faculty of Education. This was achieved through the use of two research tools: questionnaires specifically designed to measure levels of self-esteem and the institutional climate, respectively. The main research question formulated was: What is the relationship between self-esteem levels and the institutional climate among the teachers of the Faculty of Education at the National University of the Altiplano Puno, 2017? The objective was set to determine if self-esteem levels are directly and significantly related to the organizational environment among the teachers of the Faculty of Education Sciences at the National University of the Altiplano Puno during the 2017 academic year. The theoretical framework examined and elucidated the research problem concerning two variables: self-esteem and the institutional environment. The research hypothesis suggested that the correlation between the level of self-esteem and the institutional environment is moderate among the teachers. This study is classified as descriptive and its design is correlational. The sample consisted of 81 teachers. The instruments used to collect data were questionnaires designed to assess both self-esteem and the institutional environment. After applying these instruments, it was found that there is a moderate positive correlation.

Keywords: Self-esteem, Institutional climate, Behavior, Job motivation, Conflict management, Communication level.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación presente se centra en un fenómeno que ocurre con mayor frecuencia en las Facultades de Educación de las Universidades del Perú: la falta de inclusión de cursos sobre autoestima y ambiente institucional. Algunos sostienen que estos temas son irrelevantes, están desactualizados o tienen una importancia limitada en el contexto profesional. Por consiguiente, se puede concluir que en la mayoría de las Facultades de Educación hay una calidad institucional deficiente y una autoestima baja entre el personal, posiblemente debido a conflictos políticos o a la falta de promoción de los docentes a puestos más altos, a pesar de cumplir con los requisitos en los reglamentos. Estos son los motivos más frecuentemente mencionados por los docentes universitarios, especialmente durante los períodos electorales (Revista de la F.E.P: 2002: P: 10) Revista anual

Con el paso del tiempo, se ha observado que los maestros de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano muestran poco interés en participar en ciertos cursos de autoestima organizados por el Decano de la facultad. Estos cursos están diseñados con el objetivo de fomentar la identificación del personal docente con su lugar de trabajo y promover una autoestima elevada para mejorar su desempeño académico durante el semestre correspondiente. Se puede atribuir la falta de asistencia de los profesores a las rivalidades entre grupos políticos que influyen en la gestión de la Facultad.



En la segunda mitad del período educativo de 2013, de acuerdo con el informe de memoria anual, se observó que el 70% de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación no asistieron a algunos seminarios o clases sobre autoestima, y se registraron ausencias debido a la falta de disponibilidad de tiempo

Por otro lado, numerosos docentes de la Facultad de Educación manifiestan preocupaciones debido a un ambiente institucional tenso y parcial que impacta negativamente en el progreso académico y el método de aprendizaje de los educandos. Los profesores señalan que algunos colegas son ascendidos a roles más lucrativos y prestigiosos únicamente por su conexión política, sin considerar su competencia académica. Mientras tanto, otros educadores altamente cualificados no reciben promociones debido a su falta de afinidad política, lo que genera frustración por la ausencia de avance profesional con el tiempo.

En julio de 2013, durante una reunión del consejo de facultad convocada por el decano de la Facultad de Educación para abordar las preocupaciones de los instructores, la mayoría expresó su descontento por no haber sido ascendidos de categoría ni haber ocupado los cargos importantes que consideraban merecer por derecho. Además, señalaron observaciones sobre la carga académica que reciben semestralmente.

Esta descripción sugiere una conexión directa entre las dos variables analizadas mencionadas.

Esta pesquisa postula que hay una correlación significativa entre la autoestima y el clima institucional entre los docentes. Se identifica que aquellos con niveles regulares de autoestima en momentos críticos pueden influir en la falta de un ambiente institucional favorable, caracterizado por la falta de afecto y coordinación, Lo cual tiene un efecto adverso en la elevación del estándar académico de los futuros empleados.



Uno de los elementos esenciales que genera desafíos tanto en las entidades como en la comunidad en su totalidad es el recurso humano. Este aspecto nos conduce a explorar la autovaloración y las conexiones entre individuos, aspectos que resultan primordiales en la configuración de la conducta personal. La autoexploración y la confianza en uno mismo son desafíos significativos en la vida de las personas, influenciando directamente en cómo se relacionan con los demás, especialmente en entornos laborales. Se ha observado que las empresas tienden a ser más exitosas cuando sus empleados poseen una actitud positiva. Por lo tanto, es esencial fomentar una aceptación saludable de uno mismo y del entorno, así como desarrollar habilidades que fortalezcan este proceso.

El trabajo se enfocó en describir las características de una persona con una autoestima positiva y en examinar su impacto en el desarrollo competitivo dentro de una organización. En un contexto de cambios significativos, la sociedad ha comenzado a valorar cada vez más productividad y competitividad de las personas en las estructuras organizativas

Es esencial comunicar a nuestros colegas que se incorporarán a alguna organización acerca de los elementos a tener en cuenta para desarrollar una autoestima saludable. Aunque estos temas deberían haber sido abordados previamente, nunca es tarde para realizar ajustes y mejoras en este aspecto de nuestras vidas. (FLORES, 2010: pág. 58)



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Pregunta General

¿De qué manera se relacionan los niveles de autoestima con 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 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación del nivel de autoestima con respecto a la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno?

¿Cómo es la relación del nivel de autoestima con el comportamiento humano en los docentes?

¿Cuál la relación del nivel de auto estima con la comunicación que mantienen los docentes?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

Los niveles de autoestima se relacionan directa y significativamente con el clima institucional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, debido a un manejo de un clima positivo moderado.



1.3.2. Hipótesis Específicas

La relación entre nivel de autoestima y la motivación es regular debido a poco incentivo hacia los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno,

La relación de los niveles de autoestima con el comportamiento humano es regular debido que se basan en respeto entre los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno,

La influencia de la autoestima alta colabora (ayuda) a una buena comunicación entre los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación de los niveles de autoestima con 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 2017

1.4.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación del nivel de autoestima con en el incentivo de los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno,

Determinar la relación del nivel de autoestima con el comportamiento humano de los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno,



Identificar la relación del nivel de autoestima con la comunicación entre los docentes de la “Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano” Puno.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

- La investigación llevada a cabo por Solís (2003) en la empresa de enlatado de atún Carioca en la capital mexicana, indica que un ambiente laboral favorable influye positivamente en los trabajadores. Los datos extraídos de la muestra de individuos entrevistados, a través de diferentes técnicas estadísticas como las relacionadas con la tendencia central, han expuesto claramente la condición del entorno laboral y la estimulación de los empleados. Se reveló que el 80% de los empleados experimentan motivación en sus labores.
- Calderón (2011) realiza una investigación en la compañía Ándelas Caí Ltda. ubicada en Ecuador y concluye que, aunque los empleados muestran satisfacción con el ambiente laboral, este se ve considerablemente afectado por la implementación de un estilo de liderazgo autoritario. Esta circunstancia obstaculiza la innovación, lo que conlleva a que el 75% de los trabajadores no fomente la colaboración, resultando en una carencia de compañerismo. Además, los gerentes indican que el 50% de los empleados presentan un nivel de rendimiento medio, lo cual no coincide con las expectativas para alcanzar las metas de la empresa.
- En su investigación ejecutada en la Escuela "Soberano Orden Militar de Malta" en el distrito de Villa María del Triunfo, Moya (2011) determina que el liderazgo ejerce un impacto positivo del 29% según el valor de chi cuadrado obtenido, evidenciando así una conexión relevante entre el liderazgo y el ambiente laboral.



- La investigación realizada por Chuquimango (2008) en la Institución Educativa Superior (I.E.S.) de la zona urbana del distrito de Chota revela que el 85% de la muestra califica como regular. Según los cuadros 01 y 02, el 25% de los directores demuestran una capacidad de conducción buena, mientras que el 75% muestra una capacidad regular. Esto indica que la gestión del director tiene una influencia significativa en el desarrollo del clima institucional en las escuelas.
- La investigación realizada por Romero (2010) en la empresa CEPROCADEP de la ciudad de Cajamarca concluye que el 90% de los empleados pasan al menos 6 horas trabajando durante 5 días a la semana, lo que equivale a un día completo de trabajo por mes. Esto subraya la importancia de mantener un clima institucional favorable para asegurar la continuidad en el trabajo y alcanzar las metas del negocio para el año en curso.
- El estudio realizado por Castello (2009) en la Institución Educativa Superior (I.E.S.) "Javier Pérez de Cuéllar" en Pucallpa encuentra que la implementación del programa "Practiquemos la autoestima y los valores" ha contribuido a mejorar el comportamiento de los educandos de religión en el primer grado de educación secundaria. Se observó que como resultado de esta implementación, el 10% de los estudiantes que participaron en la práctica de valores lograron que el 85% reflexionara sobre su comportamiento.
- El estudio realizado por Africano (2001) en la Universidad de Suiza llega a la conclusión de que, tras llevar a cabo un análisis exhaustivo de la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa de vigilantes asociados, el 70% de los empleados demuestran estar motivados hacia un clima organizacional eficiente. Sin embargo, el restante 30% aún no ha integrado completamente los principios de la organización planificada.



- Nieves (1996) llevó a cabo una investigación sobre las variables rendimiento docente y ambiente de trabajo en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Venezuela, centrándose en los maestros de educación secundaria. Las resultados señalan que hay una correlación positiva aunque débil y no significativa entre las variables analizadas según la percepción tanto de los maestros como de los educandos.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Los niveles de autoestima

La autovaloración comprende una diversidad de percepciones, ideas, valoraciones, sentimientos y pautas de conducta dirigidas hacia el individuo mismo, abarcando aspectos como la personalidad, el comportamiento, la apariencia física y el carácter. Su importancia radica en la consideración que cada persona tiene hacia su propia existencia, su forma de ser y su sensación de valía personal. Según Abraham Maslow (2010, P.74), la autovaloración se presenta como una necesidad de reconocimiento que incluye dos dimensiones: el aprecio por uno mismo (autoconfianza, autoestima y valores) y el reconocimiento y el respeto recibidos de otros individuos (aprobación, aceptación).

En esta investigación se parte de la premisa de que la autovaloración de los profesores de la Facultad de Pedagogía está estrechamente vinculada al ambiente organizacional, lo que sugiere que un entorno favorable se relaciona directamente con un rendimiento laboral más eficiente por parte de los docentes de dicha facultad.



2.2.1.1. Tener una alta autoestima

Es esencial para llevar una vida en consonancia con los avances científicos y para alcanzar un crecimiento personal afectivo que nos permita experimentar felicidad y libertad, Sin intención negativa hacia nuestros colegas de trabajo, y alcanzar nuestras metas laborales. Según Gianmarco Villareal (2013, P.32), la autoestima alta se refiere a la valoración afectiva que tenemos de nosotros mismos, basada en nuestro conocimiento de nuestro propio concepto, es decir, nuestra identidad, el grado de afecto que nos tenemos y el nivel de aprecio que nos otorgamos.

Esta investigación parte de la premisa de que contar con una autovaloración alta beneficia la actuación laboral de los profesores de la Facultad de Pedagogía y está estrechamente ligada al ambiente organizacional. En otras palabras, un entorno laboral positivo fomenta la colaboración, empatía, entre otros aspectos, lo que favorece el progreso académico con metas claramente establecidas para el porvenir.

2.2.1.2. Tener una autoestima baja

La propensión a anularse a uno mismo es común en individuos que perciben que carecen de valía suficiente y no consideran merecer las oportunidades que les brinda la vida. Por lo general, estas personas suelen ser maestros que experimentan síntomas de depresión o dependencia emocional de terceros. También les resulta desafiante enfrentar problemas y su respuesta ante situaciones adversas suele ser preocupante. Según Vigil Rubio (2014, P. 54), el sentirse inferior a los demás puede conducir al aislamiento y a la soledad, descuidando tanto el bienestar físico como el



mental. Esto puede desencadenar una tendencia a complacer a los demás en lugar de atender las propias necesidades, y puede llevar a la creencia de que no se merece encontrar pareja. La autovaloración baja también puede inducir a la adopción de mecanismos de defensa como la arrogancia, el orgullo mal interpretado y la vanidad excesiva, e incluso puede desembocar en comportamientos extremadamente presumidos.

En este estudio se supone que poseer autoestima deficiente impacta directamente en el rendimiento laboral de los maestros, tanto en instituciones públicas como privadas, y está asociado con un clima institucional conflictivo. Esto puede generar rivalidades entre colegas de trabajo y puede llevar a descuidar los valores y principios que deben defender como profesionales de la educación superior.

2.2.1.3. Clima organizacional

El ambiente en una escuela, influenciado por las actitudes y valores de los docentes, es crucial para el rendimiento laboral. Las relaciones interpersonales dentro de este entorno, según Alvares Valverde (2001), forman un conjunto de dimensiones que impactan en el clima institucional. Una investigación parte del supuesto de que un clima positivo favorece el desarrollo académico y profesional de los docentes, mejorando su rendimiento y autoestima, y promoviendo la armonía laboral.

2.2.1.4. Autoconcepto

Según FURNHAM Antonio (2001, P: 17), el autoconcepto Hace alusión a la manera en que cada persona se percibe a sí misma y su capacidad para auto-reconocerse. Es importante destacar que el



autoconcepto no debe confundirse con la autoestima. El autoconcepto engloba las evaluaciones de los aspectos notables para el individuo, desde su apariencia física hasta sus habilidades profesionales y sociales, así como sus capacidades intelectuales, entre otros.

Se pueden resaltar tres características esenciales del autoconcepto:

- **No es innato:** El autoconcepto evoluciona con el transcurso del tiempo a partir de las vivencias experimentadas y de la impresión transmitida o percibida por otros. Asimismo, está afectado por el lenguaje simbólico.
- **Es un todo organizado:** Las personas suelen ignorar las variables que no se ajustan a su imagen global y establece una jerarquía propia de atributos a valorar.
- **Es dinámico:** El autoconcepto es susceptible de cambios a medida que se adquieren nuevos datos, ya sea a través de una reinterpretación personal o de evaluaciones externas. Este atributo dinámico se ve influenciado por el entorno social, especialmente por las opiniones y valoraciones de compañeros, familiares y amigos en el ámbito laboral, pudiendo tener efectos positivos o negativos.

2.2.1.5. Autoaprecio

Según Albert Schweitzer (2010, P:20), el concepto que una persona tiene de sí misma determina si posee una autoestima positiva o negativa, lo que tiene un impacto en todos los aspectos de su vida. La autoestima se refleja en la vida personal, familiar, laboral y en las relaciones con los demás.



Las afirmaciones de Schweitzer resaltan la importancia del autoaprecio y la independencia personal y laboral, que conllevan tanto encanto y grandeza como riesgo y sacrificio. Destacan la actitud de un ciudadano libre, un individuo emprendedor o una persona independiente, que busca oportunidades en lugar de seguridad, está dispuesto a correr riesgos y enfrentar desafíos, y valora la excitación del éxito sobre la comodidad de la utopía. Además, se niega a sacrificar la libertad y la dignidad humana por favores o promesas tentadoras, reconociendo que cada uno es el arquitecto de su propia vida.

2.2.2. Ambiente de trabajo

El término "ambiente de trabajo" hace referencia a las condiciones y circunstancias presentes en el entorno laboral, que incluyen las relaciones interpersonales y las condiciones de seguridad e higiene. Un ambiente laboral favorable se caracteriza por buenas relaciones entre colegas y superiores, con pocos conflictos. Por el contrario, un ambiente laboral negativo se evidencia cuando hay tensiones y discordias entre los trabajadores. Las condiciones de seguridad e higiene son elementos esenciales regulados por leyes y convenios entre empleador y empleado (Rosenblat, Guillermo, 1994, P.24).

2.2.2.1. Comportamiento

El comportamiento humano en el trabajo abarca las acciones que una persona lleva a cabo en su entorno laboral, influidas por múltiples factores como la cultura, actitudes, emociones, valores, ética, autoridad, relaciones interpersonales, influencias psicológicas como la hipnosis, persuasión, coerción y factores genéticos. Desde los albores de la historia



laboral, se ha procurado estudiar y comprender el comportamiento humano para aprovechar sus rasgos para desarrollar o mejorar actividades laborales, buscando así proporcionar una mejor calidad de vida. Esto implica identificar y potenciar las fortalezas del individuo, trabajar en la mejora de sus aspectos menos desarrollados y abordar las debilidades para mejorar la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral, prestando especial atención a los puntos en los que suele haber fallas comunes entre los seres humanos.

El análisis del comportamiento humano en el ámbito laboral suele ser percibido como complejo por muchos; sin embargo, desde tiempos remotos, los seres humanos han mostrado un constante interés en comprender su entorno y utilizarlo en su beneficio y comodidad. La curiosidad y la creatividad innatas del ser humano han sido evidentes en la invención de diversos medios de comunicación, como el lenguaje de señas, la escritura y la comunicación oral, entre otros, los cuales han facilitado su vida y supervivencia. La imitación ha sido un método fundamental de aprendizaje desde tiempos ancestrales, como se observa en la adquisición del lenguaje y el aprendizaje de habilidades motoras como caminar. La imitación también ha sido un motor de innovación, como se evidencia en el diseño de inventos inspirados en la naturaleza, como los aviones modelados a partir de la anatomía de las aves o los helicópteros inspirados en las libélulas. El comportamiento humano no solo² es relevante en el trabajo, sino también en la sociedad en general. La imitación juega un papel crucial a lo largo del proceso de aprendizaje, particularmente durante la infancia, donde los niños tienden a imitar a aquellos a quienes admiran,



a menudo adoptando sus personalidades. Por lo tanto, es importante que las personas sean conscientes de su comportamiento, ya que pueden convertirse en modelos a seguir para los más jóvenes.

2.2.2.2. Compañerismo

Para entender el concepto de solidaridad, es fundamental definir lo que envuelve ser un compañero. En esa línea, podríamos describirlo como la persona con quien se comparten vivencias, situaciones y sentimientos en distintos momentos de la existencia. A lo largo del recorrido personal del individuo, pueden surgir diversos compañeros en distintos ámbitos o contextos, con los cuales se establecen una variedad de formas de solidaridad.

La solidaridad es un fenómeno de gran relevancia para la convivencia en sociedad, presente no solo entre seres humanos, sino también entre diversas especies animales y dependen unos de otros para sobrevivir en determinados entornos.

2.2.2.3. Afectividad

La afectividad es una característica del individuo que se refiere a su habilidad para experimentar de manera íntima las realidades externas y autoconocerse, permitiendo que cualquier contenido de conciencia se convierta en una experiencia interna.

En las últimas cinco décadas, ha habido cambios significativos en el concepto y la comprensión de la afectividad. Junto con el estudio de los



instintos, la investigación sobre la afectividad se ha destacado como una de las contribuciones más significativas de la psicología moderna

Los filósofos, seguidos por psicólogos, pedagogos y expertos en psicopatología, han demostrado un creciente interés en comprender la naturaleza y propósito de los procesos afectivos. Un análisis exhaustivo de este tema requiere ser abordado desde diversas perspectivas.

2.2.2.4. Compromiso

Comprometerse implica hacer una promesa o asumir una obligación moral o jurídica, lo que genera responsabilidad para quien hace el compromiso. Este, a diferencia de una promesa, reconoce la responsabilidad por las consecuencias de no cumplirla. En ciertos casos, esta obligación puede ser legalmente exigible, mientras que en otros, lo que está en juego es la credibilidad de la palabra comprometida.

2.2.2.5. Lealtad

El concepto de lealtad implica la presencia de sentimientos de profunda devoción y confianza hacia otra persona, animal, entidad abstracta como una nación, institución o ideología. Esta lealtad se manifiesta en el respaldo de los principios encarnados por esas organizaciones. Se estima que la fidelidad es una de las cualidades más auténticas y dignas del ser humano.

2.3. CLIMA INSTITUCIONAL

Chiavenato (2006, p. 321) define el Clima Organizacional como la atmósfera psicológica interna que caracteriza a una entidad, relacionada con el estado de ánimo y



satisfacer los requisitos de los miembros. Puede ser beneficioso o perjudicial, cálido o frío, positivo o negativo, dependiendo de cómo se percibe dentro de la organización. Este concepto abarca aspectos de carácter estructural, como el tipo de organización, la tecnología y las políticas empresariales, metas operativas y regulaciones internas, así como actitudes y comportamientos sociales fomentados o penalizados por factores sociales.

Cuevas (2011, p. 147) argumenta que la motivación individual está estrechamente ligada al Clima Organizacional, dado que las personas están constantemente requeridas a ajustarse para cubrir sus requerimientos y preservar su estabilidad emocional. Este ajuste no solo se relaciona con necesidades esenciales como las fisiológicas y de seguridad, sino también con la necesidad de conexión social, autoestima y desarrollo personal.

La incapacidad para atender estas necesidades puede causar problemas de adaptación, lo que destaca la importancia para la administración de comprender la dinámica de adaptación de los individuos en relación con las necesidades sociales y personales.

La adaptación puede diferir notablemente de un individuo a otro e incluso dentro del mismo individuo en momentos diferentes. Una adaptación exitosa se relaciona con una "salud mental" adecuada. Definir la salud mental implica detallar los atributos de individuos en buen estado mental, como sentirse bien consigo mismas, mantener relaciones saludables con los demás y ser capaces de afrontar las demandas de la vida de manera independiente.

Representa el contexto interpersonal entre los miembros que integran una entidad. Hace referencia a un conjunto amplio y flexible de factores ambientales que impactan en



la motivación. Este término se relaciona con la cualidad o atributo del entorno dentro de una institución que es percibido o vivenciado por sus integrantes y que afecta su conducta

Se enfoca principalmente en las características motivacionales del contexto, es decir, aquellos elementos que estimulan diversos tipos de motivación. Conforme a Arkins, se describe como "el resumen del conjunto total de expectativas y valores de estímulo presentes en un conjunto dado".

Según Alvarado (2003), el Clima Organizacional es: "la percepción que tienen los individuos sobre la organización y el entorno laboral. Esta percepción puede ser favorable o desfavorable, reflejando el grado de aceptación o rechazo del ambiente laboral de parte de los individuos que integran la organización" (p. 95). En términos generales, el Clima Organizacional se compone de diversas percepciones que indican el nivel de plenitud del sistema en su totalidad, así como de sus componentes individuales. Estas percepciones tienen un impacto significativo en el comportamiento laboral y, por ende, en la eficacia y la imagen de la institución.

Según Chiavenato y Colbs (2001), el Clima Organizacional denota:

La cualidad o atributo del entorno laboral que es notada o vivenciada por los miembros de una entidad y que afecta su conducta. Este concepto resalta la relevancia de la percepción de los individuos que integran una organización para comprender el ambiente institucional. Por consiguiente, implica tomar en cuenta distintas fuentes de información provenientes de los miembros de la institución para entenderlo de manera adecuada. (pp. 119-120),

Según Lickert (1967), los intentos de describir el Clima Organizacional en instituciones en establecimientos educativos se enfocan en comprender las características del sistema de comunicación e influencia presentes en cada uno de ellos. En su estudio,



Lickert detalla que este resultado surge de dos aspectos primordiales: en primer lugar, los intentos por establecer pautas de comunicación dentro de la estructura organizativa para lograr los objetivos establecidos; y en segundo lugar, el resultado de la comunicación entre el individuo y su grupo, así como del grupo en su totalidad con el resto de individuos dentro de la institución.

El proceso de comunicación y el sistema de impacto en la entidad abarca diferentes aspectos tales como la transmisión de información, el estímulo, la guía, el establecimiento de objetivos, la selección de opciones, la armonización, el monitoreo y la valoración. La forma en que estas comunicaciones se realizan en la entidad, incluyendo sus particularidades y atributos, tiene un impacto considerable en la evolución y conformación de la conducta humana (Lickert, 1962; Baker, 1968).

2.3.1. Nivel de comunicación

2.3.1.1. Comunicación

Según Cisneros, J. (2006: 14-15), Jurgen Habermas introduce una conceptualización de la comunicación conocida como "acción comunicativa", la cual persigue establecer una comprensión compartida entre los participantes del proceso comunicativo, generando un conocimiento validado mediante el diálogo, el acuerdo mutuo y el intercambio de opiniones. Habermas identifica tres formas de acción racional en la comunicación, que es la forma más completa y apropiada de comunicarse entre los seres humanos. Estos tipos incluyen la acción instrumental, dirigida al logro mediante la manipulación de recursos para alcanzar un fin específico, la acción estratégica, también orientada al éxito pero medida por la influencia sobre las decisiones de un oponente racional,



y la acción comunicativa, cuyo propósito es el entendimiento mutuo y no se evalúa en términos de éxito sino a través del consenso logrado.

- **COMUNICACIÓN HORIZONTAL:** Para asegurar una comunicación efectiva con el personal que comparte la misma jerarquía, es crucial mantener una motivación constante con el fin de promover un rendimiento laboral óptimo dentro de la institución. Esto se logra mediante la práctica de la inclusión social y la adopción de principios que fomenten un ambiente organizacional positivo.
- **COMUNICACIÓN DIAGONAL:** La interacción entre individuos de áreas distintas, que interactúan en momentos específicos, no necesariamente conforme a la jerarquía establecida. Por ejemplo, si el departamento de auditoría solicita la lista de sueldos de la institución de manera urgente al departamento de recursos humanos, el responsable de la nómina la entrega de inmediato.

2.3.1.2. Estímulo laboral.

El ambiente de trabajo se describe como el conjunto de cualidades, rasgos o aspectos permanentes de un contexto laboral particular, que son percibidos, vivenciados o sentidos por los individuos que integran la empresa y que influyen en su conducta.

2.3.1.3. Manejo de conflictos.

Es la condición en la que algunos integrantes de un grupo adoptan una posición notablemente diferente a la del resto de los miembros, lo que reduce o elimina la cohesión del grupo.



2.3.1.4. Soberbia.

La altivez, proveniente del vocablo latino "superbia", se describe conforme a la definición de la Real Academia Española (RAE) como la ambición desmedida de ser considerado superior a los demás, y puede manifestarse como presunción, orgullo y vanidad.

Este comportamiento implica una excesiva satisfacción personal que lleva a menospreciar a los demás, considerándose uno mismo como superior e importante. Por ejemplo, un autor que se niega a saludar a sus seguidores muestra un comportamiento soberbio, y a pesar de ser aclamado, no muestra humildad.

2.3.1.5. Paciencia con los compañeros

Chiavenato (2006:110) describe la comunicación como el procedimiento de intercambio de datos entre personas con el propósito de compartir un mensaje o información. Este proceso es crucial tanto en la experiencia humana como en la estructura social. Para llevar a cabo la comunicación, se necesita un sistema que transforme el mensaje en una señal, la cual se transmite mediante un medio específico, como el aire, cables o papel, y llega a un receptor que descifra y comprende su contenido. En la comunicación oral directa, como una charla, se utiliza el lenguaje como sistema de codificación, complementado con señales no verbales como gestos y expresiones faciales. Además, la comunicación interpersonal puede llevarse a cabo a distancia a través de la escritura, el teléfono o internet.



Según Charaja, F. (2011:156), la esencia de la comunicación radica en transmitir significados de manera efectiva. Si no se logra transmitir información o ideas, la comunicación falla, ya que un orador no escuchado o un escritor cuyo mensaje no es leído no comunican con éxito. Para que la comunicación sea exitosa, es crucial que el significado sea entendido y difundido adecuadamente. En última instancia, implica la transferencia y comprensión del significado entre el emisor y el receptor. Aunque difícil de alcanzar, la perfección comunicativa se lograría cuando el receptor interpreta el mensaje exactamente como lo concibió el emisor (Robbins y Couter, 1998:611).

2.3.2. Organización

Una organización se define como un sistema creado con el propósito de lograr metas y objetivos específicos. Estos sistemas pueden estar compuestos por diversos subsistemas interrelacionados, cada uno con funciones particulares. En resumen, una organización es un conjunto de individuos, actividades y gestión que operan dentro de una estructura sistemática con el fin de alcanzar sus metas.

2.3.2.1. Disciplina en el trabajo.

Según Charaja (2011), “la supervisión implica la supervisión y control de la implementación de planes y proyectos educativos, abarcando a profesores, alumnos, padres de familia, comunidad, infraestructura educativa y otros elementos relacionados” (p. 230),

Por otro lado, el monitoreo es una actividad más concreta y específica, donde un especialista sigue de cerca las acciones de un profesor que ha recibido previamente formación técnico-pedagógica, asegurándose



de que aplique lo que ha adquirido con sus alumnos en la clase. Esto implica la elaboración de un plan curricular de innovación pedagógica y el seguimiento de su implementación por parte de un experto. Es evidente que el monitoreo se encuentra dentro del contexto más detallado de la supervisión en la educación.

De acuerdo con Alvarado (2002), “la supervisión se caracteriza como un servicio de guía y consultoría técnica, donde la inspección y la valoración son actividades que se complementan para recolectar datos sobre las dificultades que deben ser tratadas mediante asesoramiento tan pronto como sean detectadas” (p. 30),

La supervisión educativa forma parte de un sistema de control y retroalimentación del Sistema Educativo, brindando asesoramiento técnico y apoyo al docente con la meta de mejorar los logros del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este apoyo involucra todas las acciones y personas implicadas en la educación, y se realiza mediante la cooperación y la colaboración en equipo.

2.3.2.2. Iniciativa propia

Según Chiavenato (2006), las necesidades de autorrealización:

Surgen como resultado de la educación y la cultura, representando las aspiraciones más elevadas del individuo. Similar a las necesidades psicológicas, estas necesidades rara vez se satisfacen completamente, ya que el individuo busca progresivamente mayores satisfacciones y establece metas más complejas con el tiempo. La necesidad de autorrealización se considera la



culminación de todas las demás necesidades, impulsando a cada persona a desarrollar su máximo potencial y mantener un crecimiento continuo. (p. 102)

Según Maslow (2010), la autorrealización implica el deseo de alcanzar el máximo potencial individual. En este nivel, aquellos que no expresan plenamente sus talentos y capacidades experimentan insatisfacción y desasosiego; como afirmaba Maslow, "un músico debe crear música, un artista debe pintar, un poeta debe escribir si quiere estar en paz consigo mismo" (p. 365),

La autorrealización se comprende como los ámbitos donde se logra el desarrollo personal o los espacios propicios para el crecimiento profesional del docente. La realización personal del docente se alcanza al superar la noción de saberlo todo y adoptar un enfoque de aprendizaje continuo, integrando nuevos conocimientos, técnicas y tendencias para mejorar y satisfacer su propio potencial. Es importante recordar que las personas siguen aprendiendo mientras enseñan.

La autorrealización se encuentra en la cima del triángulo de la estructura de la escala de necesidades de Maslow y se refiere al desarrollo del propio potencial, así como al conocimiento, la comprensión y los valores éticos, estéticos e intelectuales, como la verdad, la bondad, la belleza, la plenitud, la individualidad y el humor.

En consecuencia, la teoría de Maslow es significativa ya que subraya que la naturaleza humana está inclinada hacia esta transformación,



especialmente cuando somos miembros de una institución educativa, sirviendo como ejemplos para nuestros estudiantes.

2.3.2.3. Trabajo íntegro

El trabajo se define como la labor llevada a cabo por el ser humano con el propósito de obtener algo a cambio, sin embargo, su integridad y naturaleza no están influenciadas por consideraciones de conveniencia personal. No se ve influenciado por afiliaciones políticas o pertenencia a grupos sociales, sino que es una actividad individual y autónoma.

2.3.2.4. Cooperación

Es esencial implicar a los empleados en las decisiones que afectan su trabajo o el entorno laboral para fomentar su compromiso. Esto contrasta con los métodos de control autoritarios, ya que permitir la participación de los colaboradores constituye una estrategia de "empoderamiento" que mejora su nivel de vida. Los empleados quieren aplicar y ampliar sus conocimientos, así como sentirse orgullosos de su trabajo y de la organización para la que trabajan.

Además de aceptar lo establecido, fomentar la participación implica estimular la creatividad de los colaboradores. Para crear un ambiente comprometido, las organizaciones deben incorporar los cuatro elementos básicos propuestos por Lawler (1986): aumentar participación colaborativa en la toma de decisiones, comunicar continuamente información en toda la organización, fomentar el desarrollo de habilidades técnicas y sociales, y vincular la participación y el compromiso a un sistema de recompensas. Sin estos elementos, las iniciativas de



participación probablemente no sean efectivas y no se promoverá un ambiente de éxito.

Fomentar este nivel de implicación conlleva beneficios organizacionales, cultivando actitudes como sentido de pertenencia a la organización, lealtad, flexibilidad, cooperación y compromiso. Facilita que los empleados estén más informados y comprendan las decisiones de los líderes, promoviendo la apertura de canales de comunicación y generando mayor aceptación hacia las acciones de la organización. Esto reduce los conflictos internos y mejora la adaptación al cambio.

2.3.2.5. Solidaridad

La solidaridad es un sentimiento que une a las personas, llevándolas a compartir responsabilidades, intereses e ideales, y a manifestar acciones beneficiosas hacia los demás. Este concepto es esencial para la ayuda mutua en diferentes aspectos sociales.

2.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **La autoestima:** tal como lo plantea Vigil (2014), se define como el amor propio que surge desde nuestro interior y se manifiesta en nuestra interacción con el mundo exterior. Una buena autoestima implica amarnos, respetarnos y valorarnos a nosotros mismos, reconociendo nuestro propio valor y ocupando el lugar que merecemos en la vida. Sentirnos dignos de lo bueno nos conduce a ser amados, respetados, valorados y reconocidos en el mundo, obteniendo así el lugar adecuado que nos corresponde.



- **Clima institucional:** Romero, P. (2010) El ambiente en una Institución Educativa, surgido de las experiencias diarias de sus miembros, involucra múltiples aspectos como interacciones, normas, liderazgo, sentido de pertenencia, participación activa, comunicación y relaciones humanas. Está íntimamente ligado a las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada individuo en la comunidad educativa, incluyendo trabajadores, directivos, estudiantes y padres de familia, reflejándose en sus relaciones personales y profesionales dentro del entorno escolar.
- **Valores:** Los principios, según Flores (2014), son pautas que guían nuestro comportamiento con el propósito de alcanzar la autorrealización. Constituyen creencias básicas que nos asisten en la preferencia, aprecio y elección de ciertas cosas sobre otras, así como en la selección de determinados comportamientos en lugar de otros.
- **El autoconcepto:** De acuerdo con Valverde (2001), se trata de la percepción que un individuo tiene de sí mismo y su habilidad para identificarse consigo mismo. Es relevante señalar que la autoestima no es lo mismo que el autoconcepto. Incluye evaluaciones de todos los aspectos relacionados con la persona, desde la apariencia física hasta las aptitudes laborales, abarcando las habilidades sociales e intelectuales, entre otras cosas.
- El autoaprecio y la independencia personal y laboral representan tanto una cualidad atractiva, de grandeza y libertad, como también implican riesgos, esfuerzos y sacrificios, como se desprende de las declaraciones de [nombre del autor]. En estas frases, se ofrece un acceso claro a la actitud de un individuo que se considera libre, valiente y emprendedor, capaz de actuar de manera independiente.



- **Comportamiento:** La conducta en el entorno laboral, de acuerdo con Furnham (2010), abarca las actuaciones realizadas por las personas y está afectada por varios elementos como la cultura, las actitudes, las emociones, los valores culturales, los principios personales, la ética, el ejercicio del poder, las relaciones interpersonales, la hipnosis, la persuasión, la coerción y/o la genética.
- **Nivel de comunicación:** De acuerdo con Cisneros (2006: 14-15), uno de los conceptos más adecuados acerca de la comunicación es el presentado por Jurgen Habermas. Según esta perspectiva, la comunicación se concibe como una acción comunicativa destinada a lograr una comprensión mutua entre los participantes del proceso comunicativo. En esta dinámica, se desarrolla un conocimiento compartido, ratificado mediante la aceptación de las discrepancias, el acuerdo mutuo y el diálogo recíproco.
- **Estímulo laboral:** La atmósfera laboral se describe como la suma de atributos, peculiaridades o componentes que son relativamente constantes en un entorno de trabajo determinado y que son percibidos, vivenciados o experimentados por los individuos que integran la empresa, teniendo un impacto en su conducta.
- **Manejo de conflictos:** Un escenario en el cual ciertos integrantes de un conjunto adoptan una postura notablemente distinta al resto de los participantes, lo que ocasiona una disminución o anulación de la unión, de acuerdo con Villareal (2013).

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E INSTRUMENTOS)

Tabla 1.

Operacionalización de variables (variables, dimensiones, indicadores e instrumentos)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICE	INSTRUMENTOS
1. Auto estima	1.1. Autoestima alta	Auto Respeto Auto Aceptación Buena imagen personal	Autoestima alta Si No	- Cuestionario - Ficha de análisis
	1.2. Autoestima media	Respeto variado Regular aceptación Sentirse capaz e incapaz	Autoestima medio Si No	
	1.3. Autoestima baja	Inseguridad Incapacidad Ineptitud	Autoestima baja Si No	
2. Clima institucional	2.1. Nivel de comunicación	2.1.1. Horizontal 2.1.2. Vertical	Nivel de comunicación Bueno Regular Malo	-Cuestionario -Ficha de análisis
	2.2. Estimulo laboral	2.2.1. Resolución de felicitación 2.2.2. Reconocimiento al desempeño laboral	Estimulo laboral Bueno Regular Malo	
	2.3. Manejo de conflictos	2.2.3. Incentivo académico 2.3.1. Resolución de problemas 2.3.2. Diálogo 2.3.3. Empatía	Manejo de conflicto Bueno Regular Malo	



2.5.1. Evaluación educativa.

Para: Joint Comité, (1999, P: 20) comprende la evaluación como un análisis sistemático acerca del valor o la calidad de un elemento, con el propósito de tomar determinaciones orientadas a la mejora. El Comité Conjunto (1999, p. 20) define la evaluación como un proceso sistemático de valoración del mérito u calidad de un objeto con el propósito de tomar decisiones para su mejora. Esta definición resalta tres aspectos importantes. En primer lugar, destaca la naturaleza procesal inherente a la evaluación. En segundo lugar, subraya el poder educativo de la evaluación al centrarse en su objetivo último: la toma de decisiones para la mejora. En tercer lugar, enfatiza que la valoración no se limita únicamente al producto, sino que también considera el mérito, es decir, los diversos factores que han intervenido en el proceso.

2.5.2. Escalas de calificación.

Según: Pérez Juste, (2001,P:18) La evaluación consiste en un procedimiento mediante el cual se examina, recopila y estudia datos significativos sobre el progreso de los alumnos en el aprendizaje, con el propósito de reflexionar, realizar valoraciones y adoptar medidas pertinentes y adecuadas para mejorar su desempeño, 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)



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con Sampieri (2006: 47), el tipo de investigación se determina según el propósito de la misma. En este contexto, es de tipo básico están orientadas hacia la generación de conocimiento, buscando descubrir, aclarar o reemplazar conocimientos existentes en el presente. Por lo tanto, el estudio que se pretende llevar a cabo tiene como objetivo aumentar la comprensión sobre el nivel de autoestima de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno .

En otro aspecto, la estrategia de investigación, el enfoque de estudio deseado no es experimental, se adecua a este tipo ya que no establece las circunstancias de investigación ni se altera ninguna variable. Según Charaja (2011), “las investigaciones no experimentales se distinguen porque los datos se obtienen de la realidad sin realizar ninguna modificación” (p. 58).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La configuración de la investigación elegida se fundamenta en el patrón de correlaciones sencillas, lo que denota que se investigó una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA-P. La meta del estudio era analizar los factores de autoestima y clima organizacional, partiendo de la suposición de que existe una conexión entre ambos. Los datos recopilados de ambas variables se emplearon para establecer el nivel y naturaleza de la relación a través de un modelo estadístico.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Población

Todos los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación forman parte de la población de estudio. La siguiente tabla representa esta población.

Tabla 2.

Población de estudios

Escuelas Profesionales	Población		
	Varones	Mujeres	Total
Educación Inicial	00	14	14
Educación primaria	11	06	17
Educación secundaria	41	17	58
Educación Física	17	04	21
TOTAL	56	54	110

Nota. Fuente: CAP de la Facultad de Educación

Por lo tanto, la población de estudio está compuesta por 110 docentes, distribuidos en las cuatro escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, como se indica en la tabla. De estos, 56 son docentes varones y 54 son docentes mujeres.

Dado que la población tiene un tamaño mediano, se opta por trabajar con una muestra de estudio para cada escuela profesional.

3.3.2. Muestra

Para establecer la muestra de estudio de la Facultad de Ciencias de la Educación, primero se calcula el tamaño de muestra total, y luego se determina la muestra de cada escuela profesional (muestra estadística).



$$n = \frac{0.25(110)}{\left(\frac{0.05}{1.95}\right)^2 (110-1)+0.25} = 0.25$$

Después, se procede a determinar las muestras específicas de cada escuela profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación mediante la aplicación de la segunda fórmula.

$$ni = \frac{n(NI)}{N}$$

$$\text{Inicial} = \frac{0.25(20)}{110} = 0.04$$

$$\text{Primaria} = \frac{0.25(22)}{110} = 0.05$$

$$\text{Secundaria} = \frac{0.25(50)}{107} = 0.11$$

$$\text{Educ física} = \frac{0.25(15)}{110} = 0.03$$

Tabla 3.

Muestra de estudio

Escuelas	Muestra			
	Profesionales	Varones	Mujeres	Total
Educación Inicial		00	07	07
Educación Primaria		07	06	13
Educación Secundaria		15	30	45
Educación Física		06	10	16
TOTAL		28	53	81

Nota. Fuente: CAP de la Facultad de Educación



La muestra de estudio está compuesta por un cuarto de los docentes totales, donde 7 pertenecen a Educación Inicial, 13 a Educación Primaria, 45 a Educación Secundaria y 16 a Educación Física.

Para formar esta muestra de estudio, se utilizará la técnica de la lotería, que equivale al muestreo aleatorio simple.

3.4. LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Encuesta**

Según García (2010), la encuesta es una técnica comúnmente empleada en la investigación científica, especialmente para recolectar datos de documentos formales presentes en instituciones tanto públicas como privadas.

En este caso, se llevará a cabo una encuesta dirigida a todos los profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, ubicada en Puno

- **Instrumento**

La investigación en sí misma consiste en la utilización de los instrumentos desarrollados. Estos instrumentos se aplicarán después de identificar a los docentes y obtener su consentimiento verbal. La aplicación de los instrumentos se llevará a cabo durante varios días, aprovechando la disponibilidad de los docentes. También se contará con la ayuda de asistentes de investigación, ya que el estudio involucra a varias escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano.



3.5. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

Los datos recolectados serán sometidos a análisis, interpretación y discusión siguiendo el método que se describe a continuación

- **Tabulación de datos:** Los datos recopilados se organizarán y categorizarán de acuerdo con los criterios definidos en el marco teórico de la investigación.
- **Cuadro estadístico:** Los datos organizados y categorizados se mostrarán mediante tablas estadísticas, de acuerdo con los criterios establecidos para cada variable. Se elaborará una tabla estadística global para cada dimensión, además de tablas estadísticas específicas para cada variable.
- **Gráfico de ilustración:** Se emplearán gráficos de histogramas para ilustrar la información mostrada en las tablas estadísticas.
- **Análisis e interpretación:** Los datos presentados en las tablas estadísticas y sus correspondientes gráficos serán objeto de análisis, interpretación y discusión, teniendo en cuenta el marco teórico adoptado, los objetivos planteados y las hipótesis del estudio. La discusión de los datos se enfocará únicamente en la variable bajo estudio.

3.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para verificar la autenticidad de la suposición general propuesta en este análisis, se empleará el esquema matemático de correlación de datos organizados de Pearson en segmentos, cuyo proceso es el que sigue:

- **Hipótesis estadística:**

Hi: Ro no es cero, lo que indica que hay una relación alguna entre las variables.

Ho: Rxy es cero significa que no existe una relación entre las variables.



- **Prueba estadística:** Para calcular el coeficiente de correlación se aplicó lo siguiente:

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

- **Regla de decisión:** El coeficiente de correlación se interpretó según lo siguiente.

$$\text{Si } x_t^2 > x_t^2 = h_i$$

$$\text{Si } x_t^2 \leq x_t^2 = h_o$$



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los instrumentos utilizados para recopilar datos, es decir, el “Cuestionario de Evaluación de Autoestima” y el “Cuestionario de Evaluación de Clima Institucional”, fueron diseñados para obtener información de los docentes de la Facultad de Educación, compuesta por sus cuatro escuelas profesionales. Se seleccionó una muestra de estudio de estos docentes.

Estos son los resultados de la utilización de herramientas de investigación, donde se reflejan en las encuestas administradas a los instructores de la Facultad de Educación. Posterior a ello, se investigó la relación entre la autoestima y ambiente institucional.

Resultados de autoestima

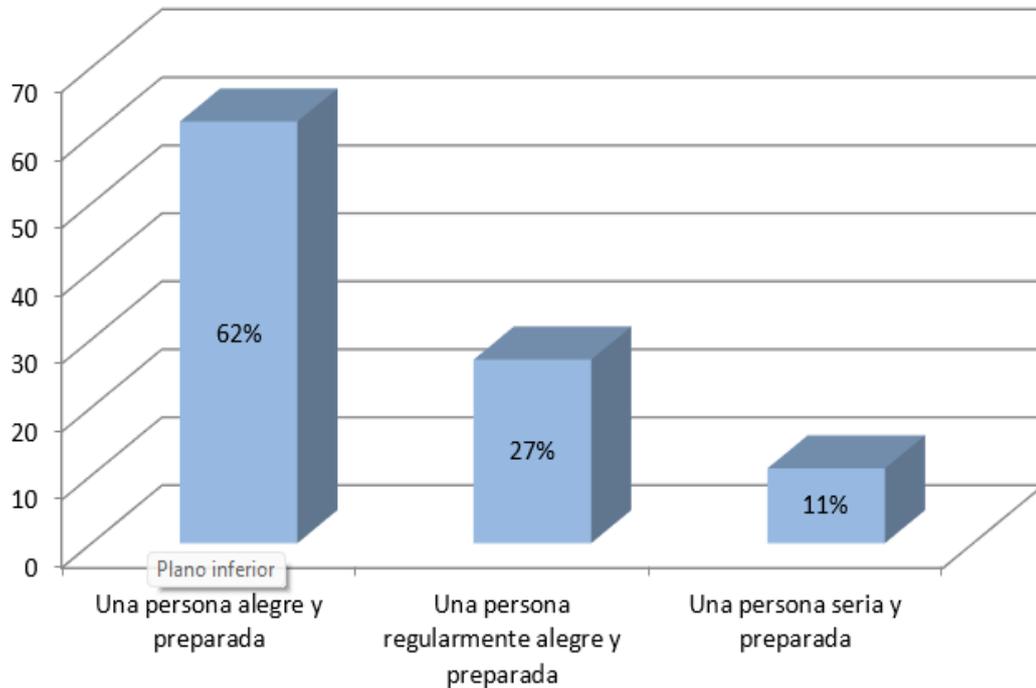
Tabla 4.

Concepto de sí mismo

Ítem	Valoración	f	%
Concepto que tiene de sí mismo	Una persona alegre y preparada	50	62
	Una persona regularmente alegre y preparada	22	27
	Una persona seria y preparada	9	11
TOTAL		81	100

Figura 1.

Concepto de sí mismo



En la tabla 3 y el gráfico 1 adjunto se evidencia que el 62% de los docentes de la Facultad de Educación se perciben a sí mismos como personas alegres y preparadas, el 27% se identifica como personas regularmente alegres y preparadas, mientras que el 11% se describen como personas serias y preparadas.

De acuerdo con Furnham (2001, p. 17), el autoconcepto se refiere a la percepción que cada individuo tiene de sí mismo, así como a su capacidad de auto reconocimiento. En este sentido, la mayoría de los encuestados (62%) se ven a sí mismos como personas alegres y preparadas.

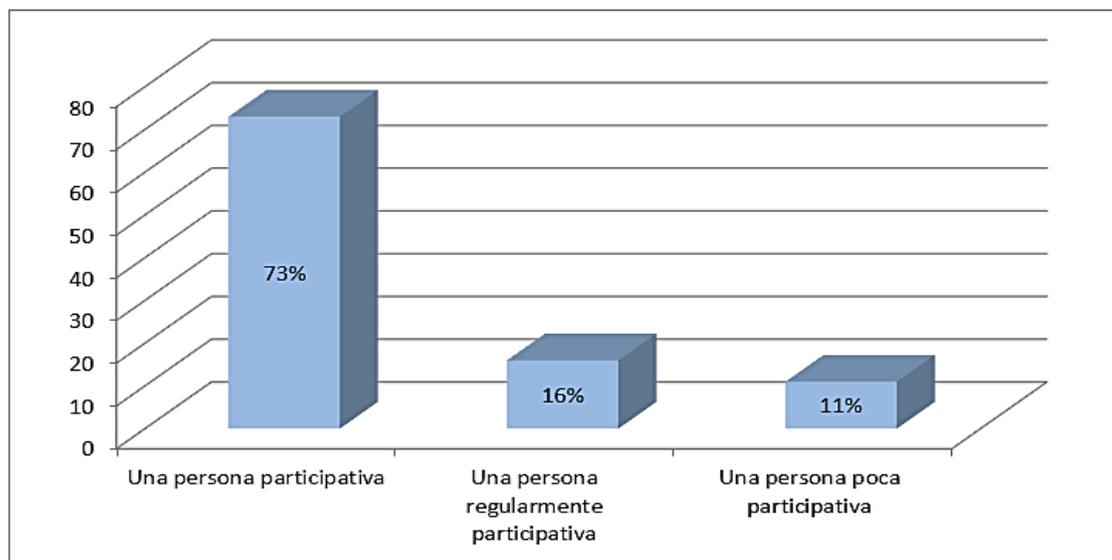
Tabla 5.

Opinión de la personalidad de compañeros de trabajo

Ítem	Valoración	f	%
	Una persona participativa	59	73
Cuál es la opinión de su compañero de trabajo de su personalidad	Una persona regularmente participativa	13	16
	Una persona poca participativa.	9	11
TOTAL		81	100

Figura 2.

Opinión de personalidad de compañeros de trabajo



En la tabla 4 y en la figura 2 se aprecia que el 73% de los docentes de la Facultad de Educación percibe a sus colegas como personas participativas. Por otro lado, el 16% de los docentes los considera como personas regularmente participativas, mientras que el 11% los describe como personas poco participativas.

Por lo tanto, la implicación de los docentes en actividades de proyección social es de gran importancia, ya que son ellos quienes impulsan dichas actividades. En resumen,

la mayoría de los encuestados (73%) indica que la personalidad de sus colegas se caracteriza por ser participativa.

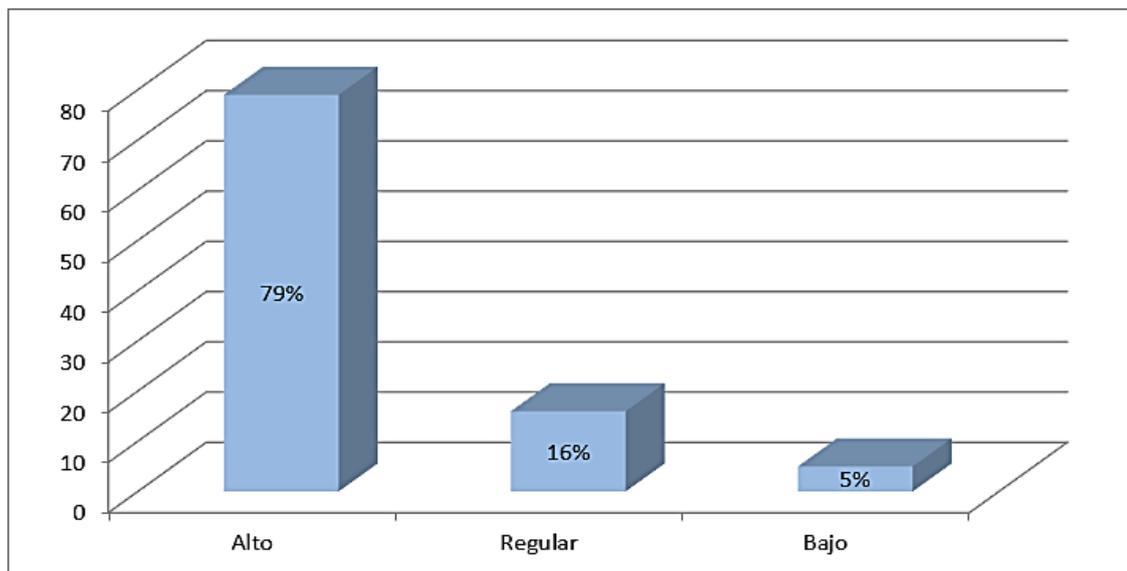
Tabla 6.

Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo

ítem	Valoración	f	%
Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo	Alto	64	79
	Regular	13	16
	Bajo	4	5
TOTAL		81	100

Figura 3.

Nivel de aprecio que se tiene de sí mismo



En la tabla 5 y en la figura 3 adjunta se constata que el 79% de los docentes de la Facultad de Educación perciben su nivel de autoaprecio como alto. En contraste, el 16% de ellos lo considera regular y el 4% lo describe como bajo.

Albert Schweitzer aborda el concepto de autoaprecio como la percepción que la persona tiene de sí misma. Si esta percepción es positiva o negativa, determinará si la

persona posee una buena autoestima. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados (79%) indican que su nivel de autoaprecio se caracteriza por ser alto.

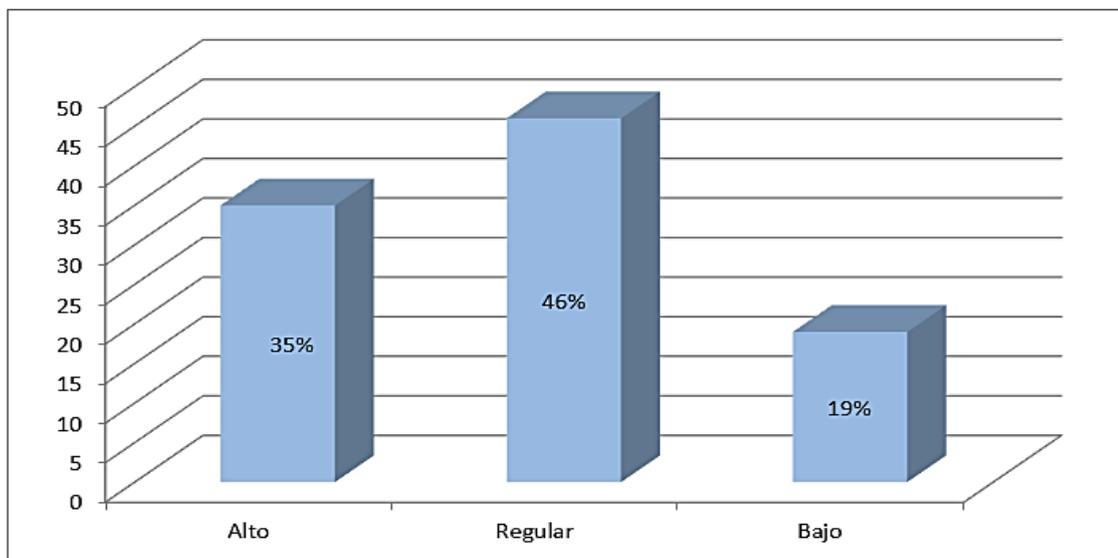
Tabla 7.

Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Nivel de confianza que tiene con sus compañeros de trabajo	Alto	28	35
	Regular	38	46
	Bajo	15	19
TOTAL		81	100

Figura 4.

Nivel de confianza que tiene con sus compañeros



En la tabla 6 y la figura 4 adjunta se muestra que el 35% de los docentes de la Facultad de Educación son muy confiables con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, el 46% tienen un grado regular de confianza, mientras que el 19% posee un nivel bajo de confianza con sus colegas.

El concepto de confianza se relaciona con la presencia de sentimientos de devoción y lealtad hacia otro individuo o entidad, ya sea una persona o un animal. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados (81%) indican que experimentan un nivel entre regular y alto en lo que respecta a su confianza hacia su equipo de trabajo.

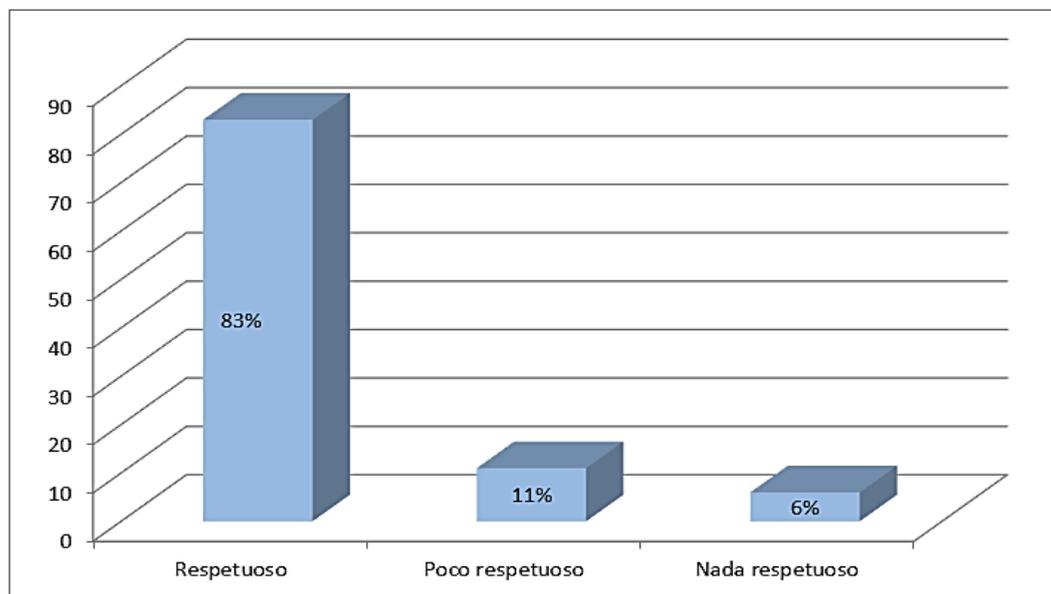
Tabla 8.

Comportamiento que muestra en el centro de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Comportamiento que muestra en el trabajo	Respetuoso	67	83
	Poco respetuoso	9	11
	Nada respetuoso	5	6
TOTAL		81	100

Figura 5.

Comportamiento que muestra en el centro de trabajo



En la tabla 7 y la figura 5 se muestra que el 83% de los docentes de la Facultad de Educación exhiben un comportamiento respetuoso en el ámbito laboral. En

contraposición, el 11% de ellos muestra un comportamiento poco respetuoso, mientras que el 6% presenta un comportamiento nada respetuoso en el trabajo.

Según Abraham Maslow (2010), la autoestima se percibe como una necesidad de aprecio, que abarca dos elementos: el aprecio que uno mismo se tiene (autoestima, confianza y valores) y el respeto y consideración que obtiene de otras personas. Por lo tanto, el 83% de los encuestados manifiesta que su comportamiento en el trabajo se caracteriza por ser respetuoso hacia sus colegas.

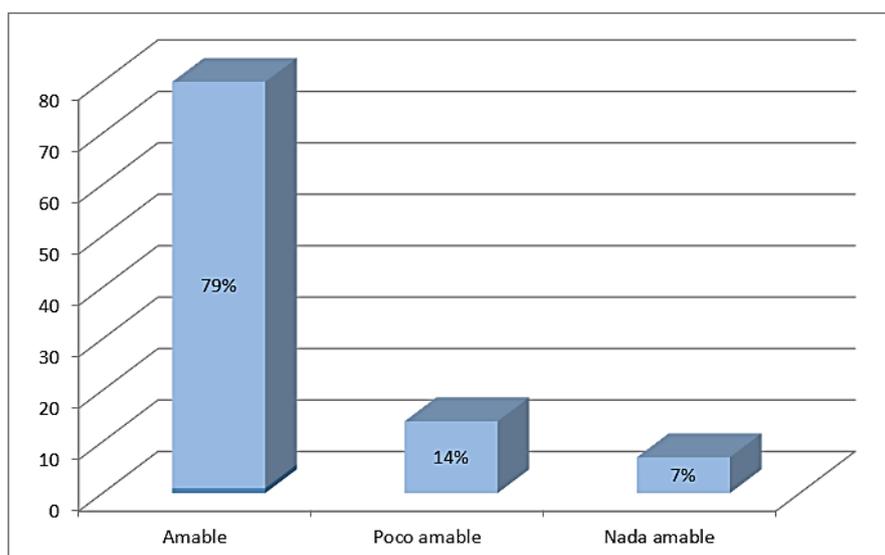
Tabla 9.

Conducta que muestra con sus compañeros

ítem	Valoración	f	%
Conducta que muestra con sus compañeros	Amable	64	79
	Poco amable	11	14
	Nada amable	6	7
TOTAL		81	100

Figura 6.

Conducta que muestra con sus compañeros



En la tabla 8 y la figura 6 adjuntas se evidencia que el 79% de los docentes de la Facultad de Educación demuestran una actitud amable hacia sus compañeros de trabajo en el entorno laboral. Por otro lado, el 14% de los docentes muestran una conducta poco amable, mientras que el 7% exhibe una conducta nada amable con sus colegas en el trabajo.

El comportamiento humano en el ámbito laboral se refiere a la totalidad de acciones que realiza una persona y está determinado por muchos factores, incluidas las actitudes, las emociones, los valores y la cultura de cada individuo. Por lo tanto, El 79% de los maestros se comportan bien con sus compañeros de trabajo.

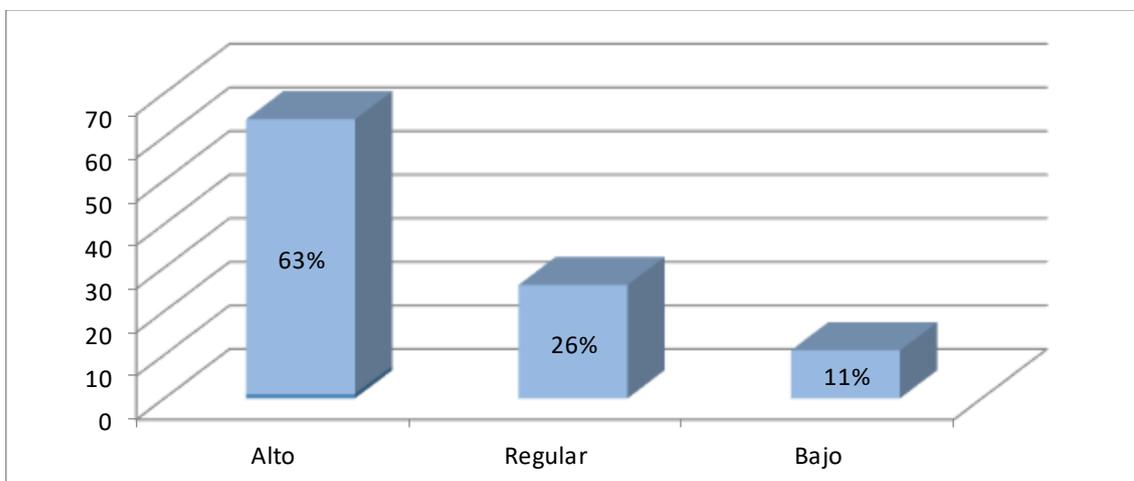
Tabla 10.

Grado de confianza con sus compañeros de trabajo

ítem	Valoración	f	%
Grado de confianza que tienen sus compañeros de trabajo hacia usted	Alto	51	63
	Regular	21	26
	Bajo	9	11
TOTAL		81	100

Figura 7.

Grado de confianza con sus compañeros de trabajo



En la tabla 9 y la figura 7 se exhibe que el 63% de los docentes de la Facultad de Educación posee un alto nivel de confianza en sí mismos. Asimismo, el 26% de los docentes muestra un nivel de confianza regular para consigo mismo, mientras que el 11% presenta un nivel bajo.

El concepto de confianza se refiere a la existencia de sentimientos de dedicación y lealtad hacia uno mismo u otro individuo, de cualquier tipo. Por lo tanto, la mayoría de los docentes (63%) demuestran un alto nivel de confianza en sí mismos, lo cual es beneficioso para las relaciones interpersonales e institucionales.

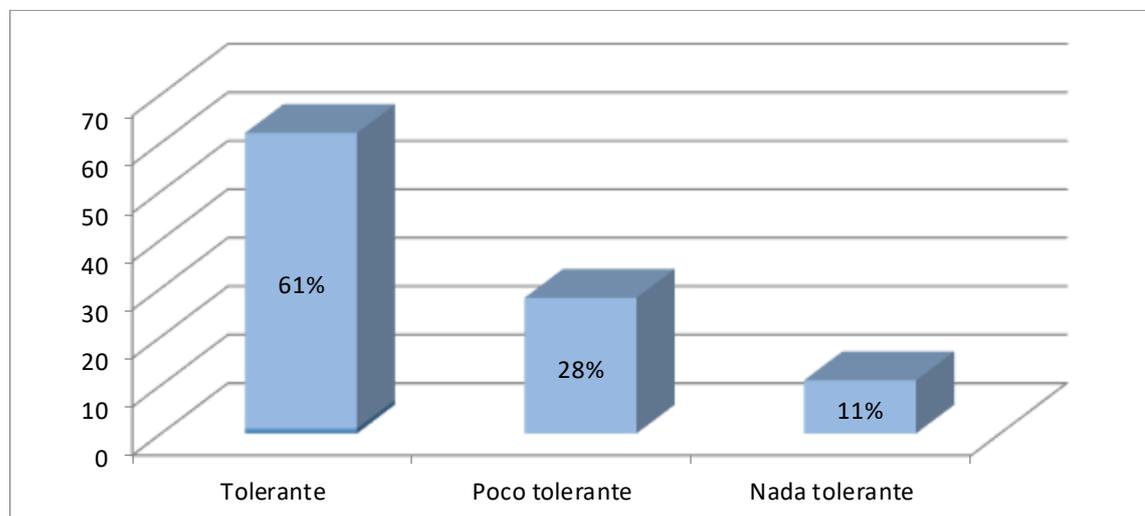
Tabla 11.

Reacción ante una discusión

ítem	Valoración	f	%
Reacción ante una discusión	Tolerante	49	61
	Poco tolerante	23	28
	Nada tolerante	9	11
TOTAL		81	100

Figura 8.

Reacción ante una discusión



En la tabla 10 y la figura 8 se aprecia que el 61% de los docentes de la Facultad de Educación exhiben una actitud tolerante ante una discusión. Por otro lado, el 28% de los docentes muestran una actitud poco tolerante frente a una discusión, mientras que el 11% no muestra tolerancia ante este escenario.

Chiavenato, I. (2006) define la comunicación como la transferencia de datos entre individuos, el cual implica hacer común un mensaje o información. Este proceso es esencial en la experiencia humana y la estructura social. En consecuencia, la mayoría de los docentes (89%) demuestran tener una actitud tolerante cuando se presenta una discusión controvertida entre colegas.

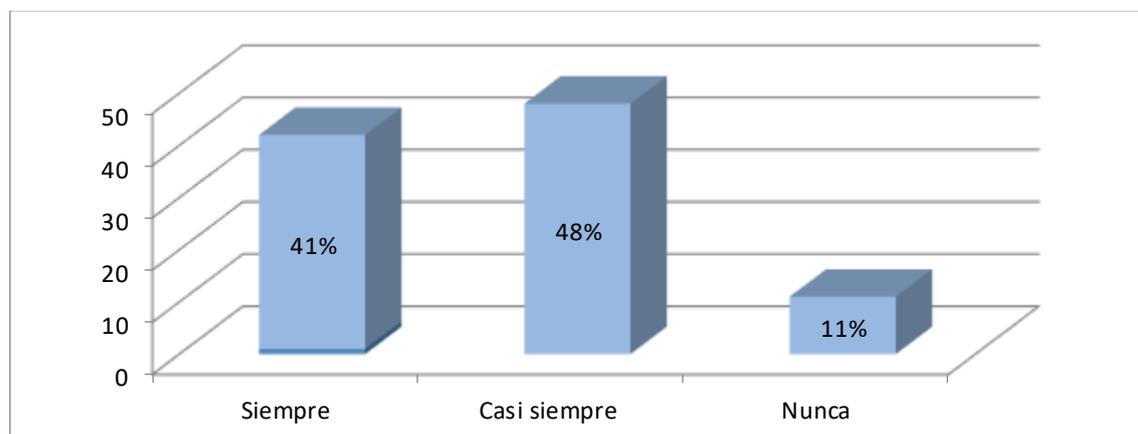
Tabla 12.

Manifestaciones en situaciones sociales

ítem	Valoración	f	%
En situaciones sociales, tengo algo interesante que decir	Siempre	33	41
	Casi siempre	39	48
	Nunca	9	11
TOTAL		81	100

Figura 9.

Manifestaciones en situaciones sociales



En la tabla 11 y la figura 9 se ha demostrado que el 41% de los maestros de la Facultad de Educación expresan que, siempre tienen algo interesante que hacer en eventos sociales. comunicar. Por otro lado, el 48% de los docentes señalan que casi siempre tienen algo que decir, mientras que el 11% afirma que nunca tienen algo interesante que expresar. Como conclusión, la mayoría de los docentes (89%) siempre tienen algo interesante que comunicar cuando se encuentran en situaciones sociales.

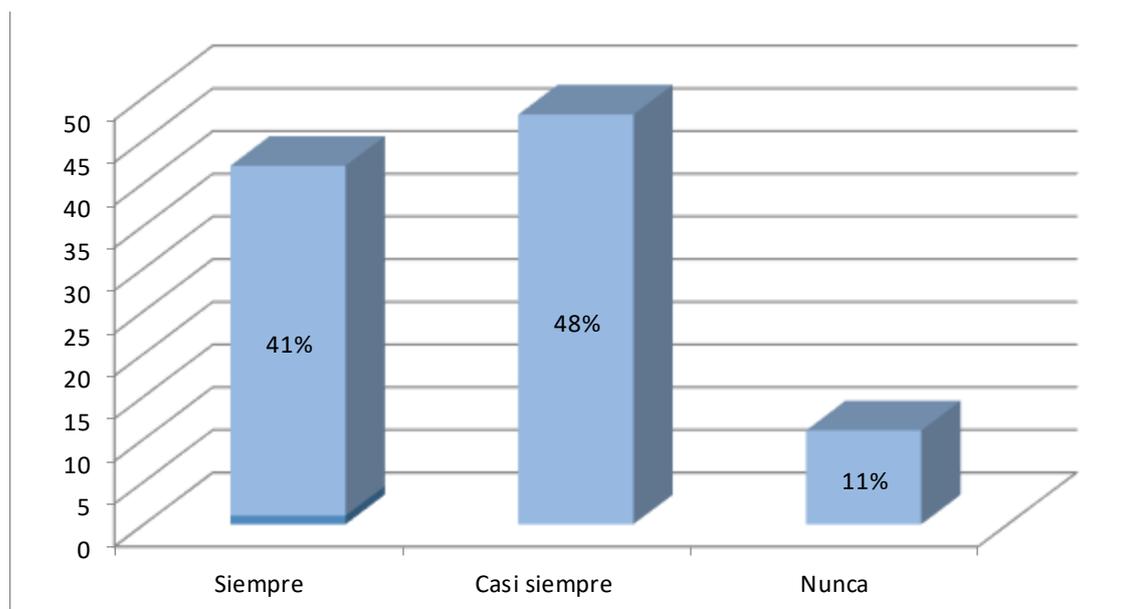
Tabla 13.

Trabajo en equipo en actividades institucionales

ítem	Valoración	f	%
En las actividades institucionales pondera el trabajo en equipo	Siempre	33	41
	Casi siempre	39	48
	Nunca	9	11
TOTAL		81	100

Figura 10.

Trabajo en equipo en actividades institucionales



En la tabla 12 y la figura 10 se nota que el 41% de los docentes de la Facultad de Educación siempre valoran el trabajo en equipo, el 48% de los docentes casi siempre lo valoran, mientras que el 11% no lo valora. Por lo tanto, la mayoría de los docentes (89%) muestran una actitud de valoración constante o casi constante hacia el trabajo en equipo, considerándolo una medida adecuada para alcanzar los resultados institucionales.

4.1.1. Resultados del clima institucional

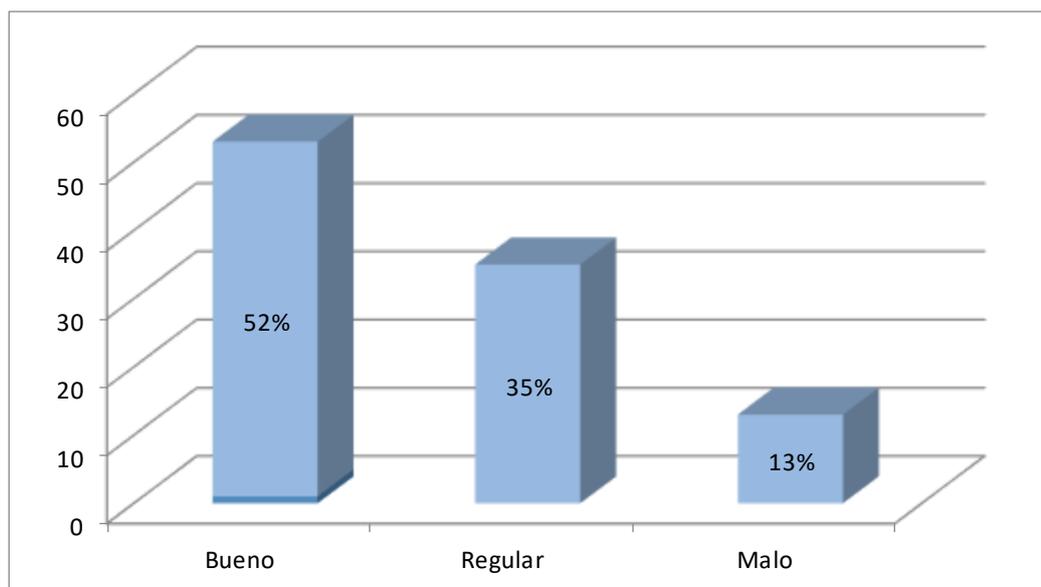
Tabla 14.

Nivel de comunicación con compañeros de trabajo

Ítem	Valoración	f	%
Nivel de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo	Bueno	42	52
	Regular	28	35
	Malo	11	13
TOTAL		81	100

Figura 11.

Nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo



En la tabla 13 y la figura 11 se puede apreciar que el 52% de los docentes de la Facultad de Educación mantienen una comunicación efectiva con sus colegas

de trabajo, mientras que el 35% tiene una comunicación regular y el 13% restante tiene una comunicación deficiente.

Según Cisneros, J., la comunicación implica una acción comunicativa destinada a lograr un entendimiento mutuo entre los participantes del proceso, lo que resulta en la creación de un conocimiento compartido y validado a través de las diferencias. Por lo tanto, el 87% de los docentes consideran que el nivel de comunicación con sus colegas se encuentra entre regular y bueno, lo cual es beneficioso para la interacción y colaboración en el entorno laboral.

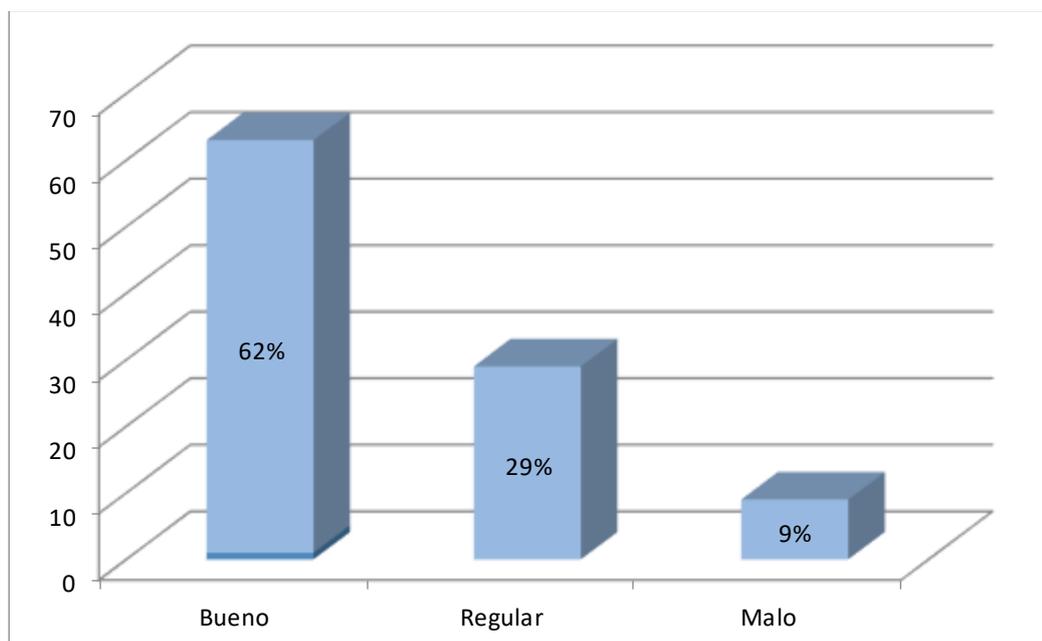
Tabla 15.

Tipo de relación con directores de escuela profesional

Ítem	Valoración	f	%
Tipo de relación tiene con los directores de estudio de cada escuela profesional	Bueno	50	62
	Regular	23	29
	Malo	8	9
Total		81	100

Figura 12.

Tipo de relación con directores de escuela profesional



En la tabla 14 y la figura 12 se puede observar que el 62% de los docentes de la Facultad de Educación mantienen una relación positiva con los directores de cada escuela profesional, mientras que el 29% tiene una relación regular y el 9% restante tiene una relación negativa con los directores respectivos.

Para asegurar una comunicación efectiva con el personal y mantener una motivación constante para un buen desempeño laboral dentro de la institución, es importante establecer relaciones sólidas con los directores de escuela. Como resultado, la mayoría (91%) de los maestros creen que tienen una relación entre regular y buena con los directores de escuela.

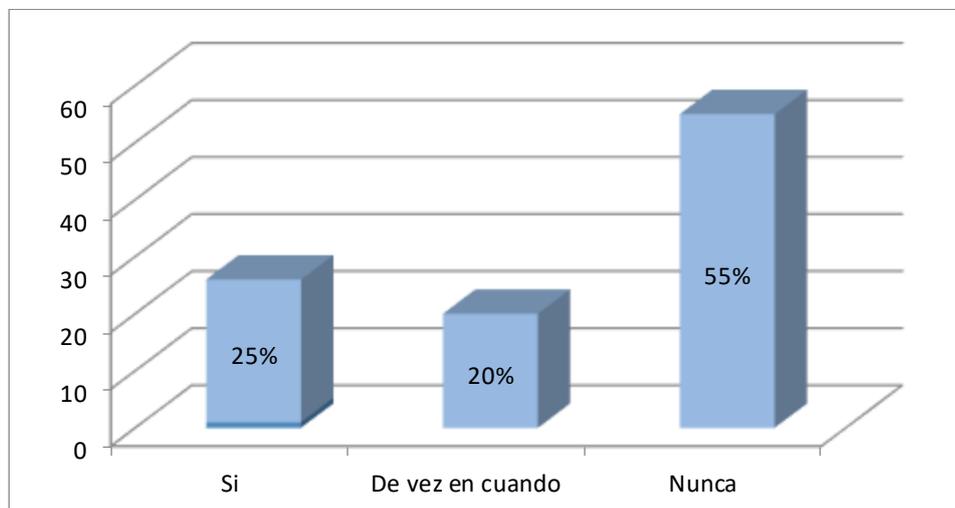
Tabla 16.

Reconocimiento recibido por las autoridades de la facultad

ítem1	Valoración	f	%
Reconocimientos recibidos por parte de las autoridades de la facultad de educación	Si	20	25
	De vez en cuando	16	20
	Nunca	45	55
TOTAL		81	100

Figura 13.

Reconocimiento recibido por las autoridades de la facultad



En la tabla 15 y la figura 13 se puede apreciar que el 25% de los docentes de la Facultad de Educación reciben reconocimientos por parte de las autoridades de manera frecuente, mientras que el 20% lo recibe de forma ocasional. Sin embargo, la mayoría, un 55%, nunca recibe reconocimiento de la facultad de educación.

El reconocimiento laboral se refiere a las cualidades del entorno laboral que los empleados ven y que afectan su comportamiento. En este sentido, más de la mitad de los docentes se sienten desatendidos en cuanto a los reconocimientos por parte de las autoridades de la facultad.

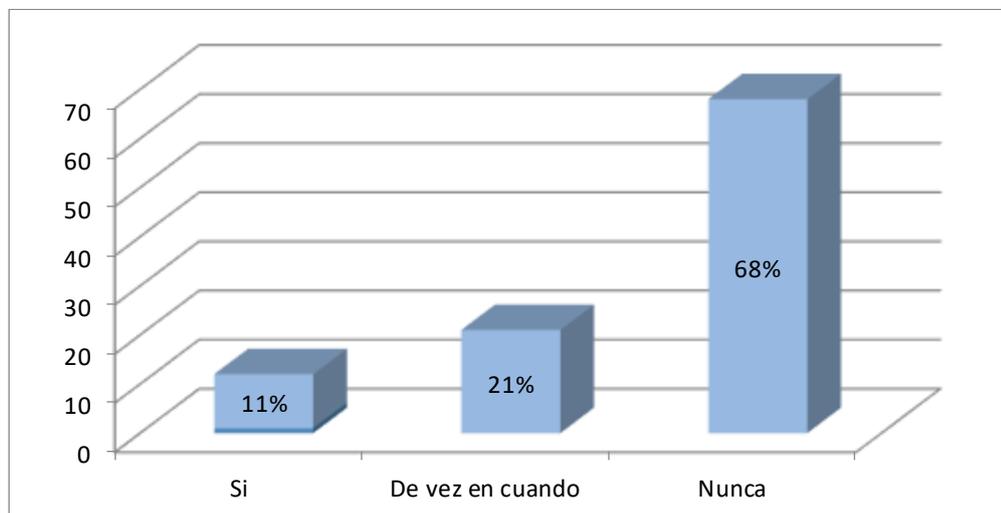
Tabla 17.

Reconocimiento por buen desempeño laboral

Ítem1	Valoración	F	%
Reconocimiento por buen	Si	9	11
desempeño laboral por el decano	De vez en cuando	17	21
de la facultad de educación	Nunca	55	68
TOTAL		81	100

Figura 14.

Reconocimiento por buen desempeño laboral



En la tabla 16 y la figura 14 se puede observar que el 11% de los docentes de la Facultad de Educación afirman haber sido elogiado por el decano de la facultad de educación por su excelente desempeño laboral, mientras que el 21% indica que esto sucede ocasionalmente.

Sin embargo, la abrumadora mayoría, al 68%, el decano de la facultad de educación nunca le reconoció su excelente desempeño laboral.. Esto sugiere que la mayoría de los docentes no han recibido reconocimiento por parte de la máxima autoridad académica de la facultad en relación con su desempeño laboral.

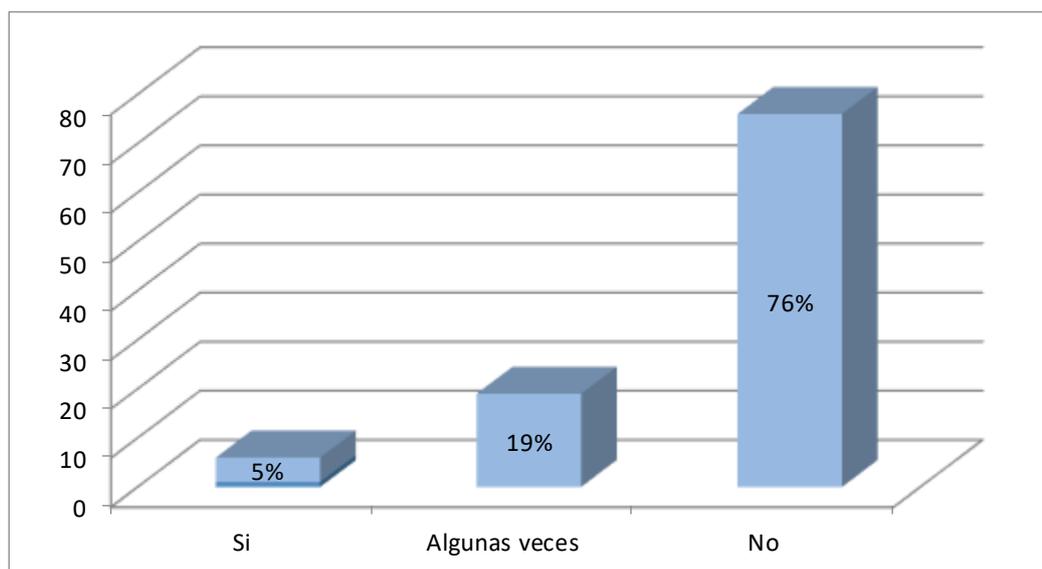
Tabla 18.

Incentivos económicos por buena labor o logro importante

ítem	Valoración	F	%
Recepción de incentivos económicos por labor o logro importante obtenido	Si	4	5
	Algunas veces	15	19
	No	62	76
TOTAL		81	100

Figura 15.

Incentivos económicos por buena labor o logro importante



En la tabla 17 y la figura 15 se puede apreciar que solo el 5% de los docentes reconoce haber recibido incentivos económicos por su buen desempeño laboral, mientras que el 19% indica que en ocasiones han sido beneficiarios de estos incentivos. Sin embargo, la gran mayoría, un 76%, no recibe ningún tipo de incentivo económico por su labor.

Este hallazgo sugiere que la mayoría de los docentes no son recompensados económicamente por su trabajo dentro de la institución, lo cual puede influir en el clima organizacional al no existir este tipo de motivación financiera.

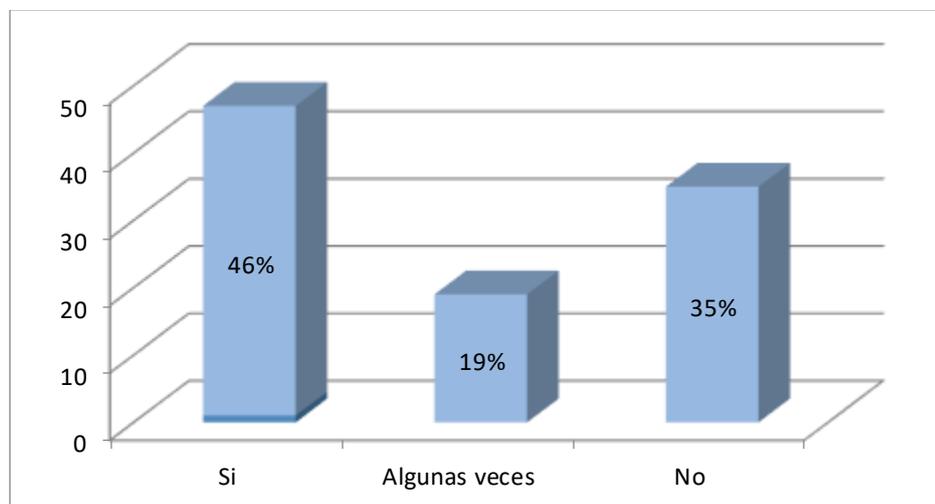
Tabla 19.

Administración de las autoridades de la facultad

Ítem	Valoración	f	%
Administración que realiza el señor decano de la facultad de educación	Si	37	46
	Algunas veces	15	19
	No	29	35
TOTAL		81	100

Figura 16.

Administración de las autoridades de la facultad



En la tabla 18 y la figura 16 se puede observar que el 46% de los docentes de la Facultad de Educación expresan su acuerdo con la gestión realizada por el decano de la facultad, mientras que el 19% indican que solo están de acuerdo en algunas ocasiones. Sin embargo, un considerable 35% manifiesta no estar de acuerdo con la gestión del decano.

Estos resultados sugieren que no existe un respaldo total a la administración del decano por parte de los docentes de la facultad.

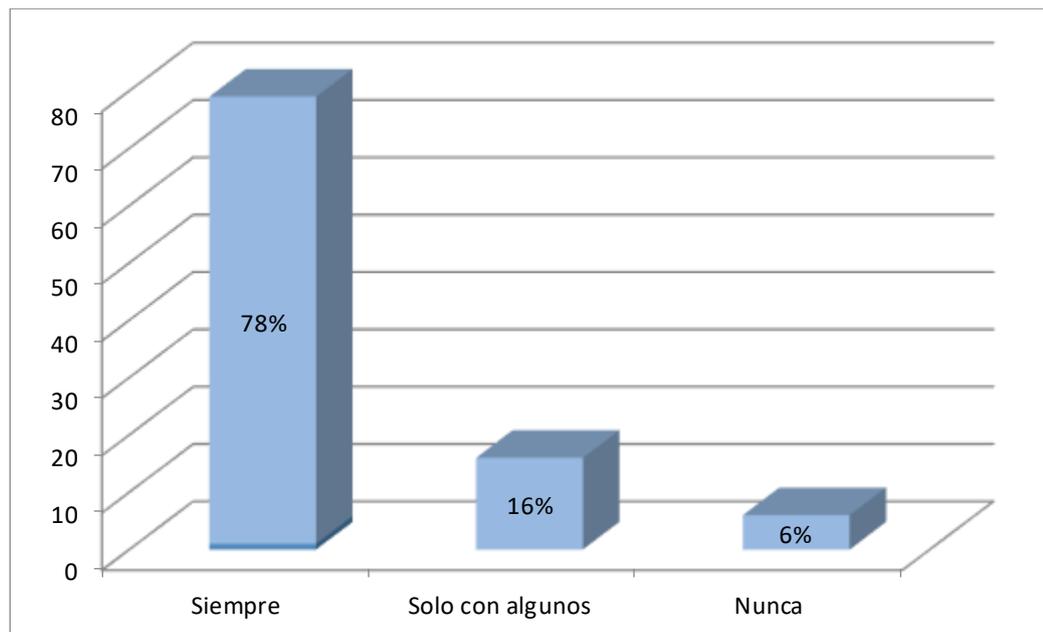
Tabla 20.

Interacción docentes - estudiantes

Ítem	Valoración	f	%
Interacción adecuada de docentes – estudiantes	Siempre	63	78
	Solo con algunos	13	16
	Nunca	5	6
TOTAL		81	100

Figura 17.

Interacción docentes - estudiantes



La información presentada en la tabla 19 y la figura 17 muestra que la mayoría de los profesores de la Facultad de Educación (78%) mantienen una interacción adecuada y constante con sus estudiantes. En contraste, un 16% de los docentes solo interactúa con algunos estudiantes, mientras que un 6% no tiene ninguna interacción con los estudiantes.

De acuerdo con Cisneros, la comunicación se concibe como una acción comunicativa cuyo objetivo es alcanzar un entendimiento mutuo entre los participantes del proceso comunicativo, lo que resulta en la creación de un conocimiento compartido validado a través de las diferencias. Por lo tanto, se puede inferir que la mayoría de los docentes (78%) establecen niveles apropiados de interacción con sus estudiantes.

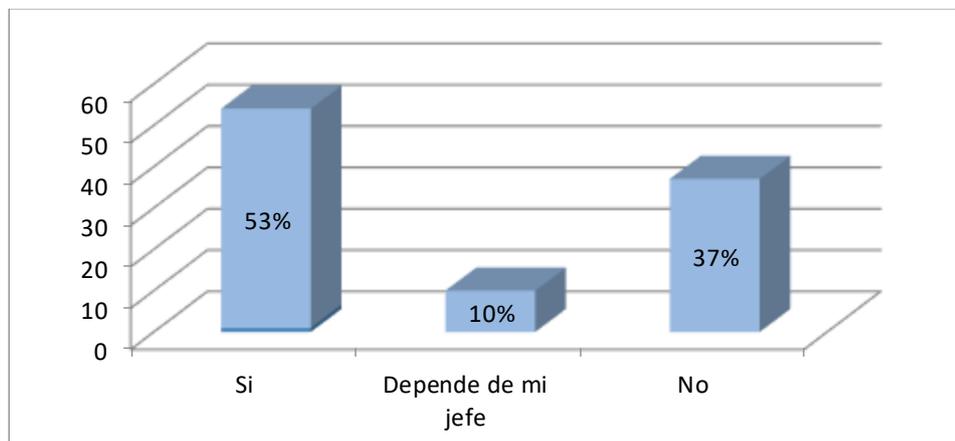
Tabla 21.

Estabilidad laboral de los docentes

Ítem	Valoración	f	%
¿Tiene estabilidad laboral?	Si	43	53
	Depende de mi jefe	8	10
	No	30	37
TOTAL		81	100

Figura 18.

Estabilidad laboral de los docentes



La tabla 20 y la figura 18 revelan que el 53% de los profesores de la Facultad de Educación poseen estabilidad laboral, mientras que un 10% indican que esta estabilidad depende de las autoridades de la facultad, y el 37% restante no goza de estabilidad laboral. En consecuencia, se puede concluir que un poco más de la mitad de los docentes (53%) tienen asegurada su estabilidad laboral.

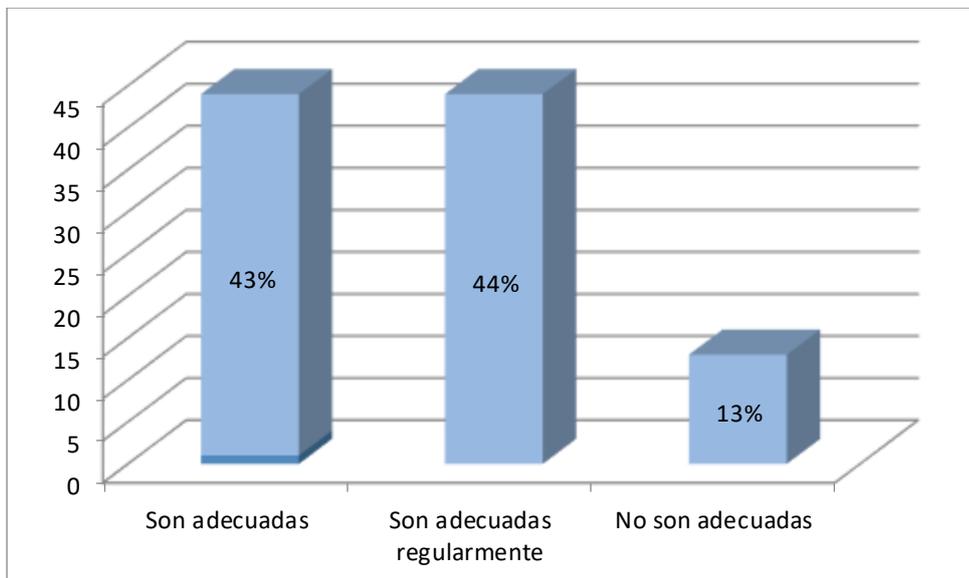
Tabla 22.

Condiciones de trabajo

Ítem	Valoración	f	%
¿Las condiciones donde realiza su trabajo son adecuadas?	Son adecuadas	35	43
	Son adecuadas regularmente	36	44
	No son adecuadas	10	13
TOTAL		81	100

Figura 19.

Condiciones de trabajo



La tabla 21 y la figura 19 muestran que el 43% de los docentes de la Facultad de Educación expresan que las condiciones laborales son adecuadas,

mientras que otro 44% de los docentes las califican como regulares y el 13% restante considera que las condiciones no son adecuadas. De acuerdo con la idea de que el ambiente institucional se construye a partir de las experiencias diarias de sus miembros, incluyendo las relaciones entre ellos y la definición de normas, se puede inferir que el 87% de los docentes perciben las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades como adecuadas.

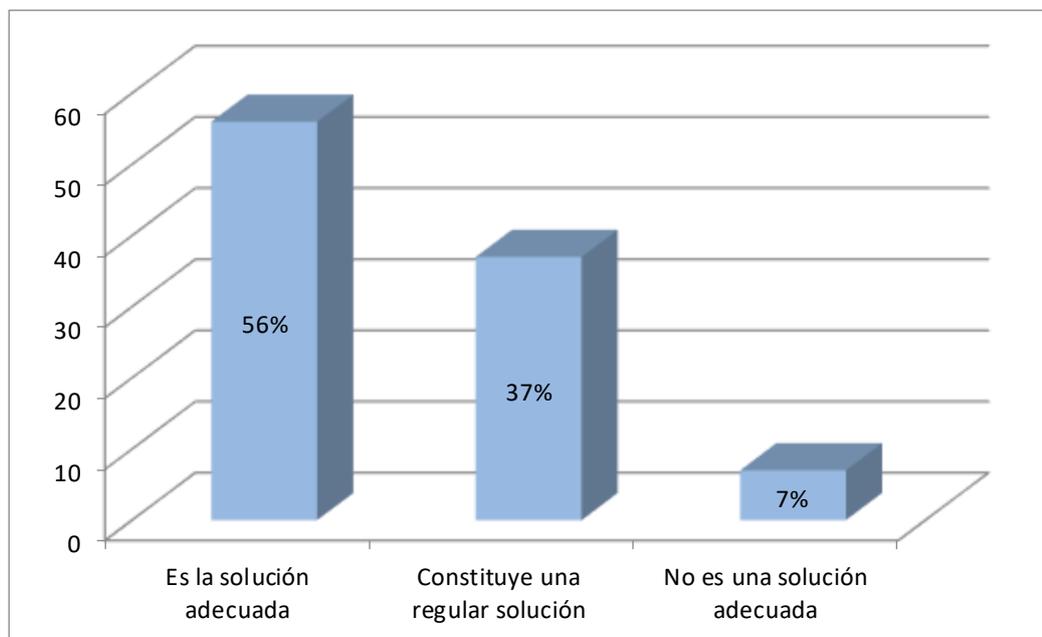
Tabla 23.

Conflicto institucional

Ítem	Valoración	f	%
El diálogo como un medio de solución a los conflictos institucionales	Es la solución adecuada	45	56
	Constituye una regular solución	30	37
	No es una solución adecuada	6	7
TOTAL		81	100

Figura 20.

Conflicto institucional





En la tabla 22 y la figura 20 se puede observar que el 56% de los profesores de la Facultad de Educación opinan que el diálogo es un medio efectivo para resolver conflictos institucionales, mientras que un 37% lo considera una medida regular que se asume, y un 7% lo ve como una solución inadecuada.

Según la descripción de una situación en la que una parte del grupo adopta una postura significativamente diferente al resto, lo que afecta la cohesión, se puede concluir que el 93% de los docentes consideran el diálogo como una medida adecuada para resolver conflictos dentro de una institución.

Resultados de la correlación entre autoestima y clima institucional

Con la finalidad de establecer la correlación existente entre autoestima (X) y clima institucional (Y), se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo coeficiente es el siguiente:

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

Dónde:

n= número de datos

f= frecuencia de celda

fx= frecuencia de la variable x

fy= frecuencia de la variable y

dx= valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable x, procurando que al intervalo central le corresponda dx=0, para que se hagan más fáciles los cálculos.



dy= valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable y, procurando que al intervalo central le corresponda $dy=0$, para que se hagan más fáciles los cálculos.

Luego de construir una tabla con los datos de ambas variables de estudio, procedemos a emplear el coeficiente:

$$r = \frac{81(49) - 93(9)}{\sqrt{[81.189 - (93)^2][81.105 - (9)^2]}} = 0,42$$

Entre ambas variables de estudio existe una correlación positiva moderada, debido a que el valor de $r=0,42$.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

- **Hipótesis estadísticas:**

Ho: No hay relación entre las dos variables.

Hi: Ro no es cero, lo que indica que hay una cierta relación entre las dos variables.

- **Nivel de significancia:**

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$; grado de confianza: 0,95.

Grados de libertad: $V=9$; $X^2_{0,95} = 16,90$

- **Prueba estadística:**

La prueba utilizada es la chi-cuadrada (X^2)

$$X^2_{calc} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$



- **Regla de decisión:**

El valor es $X^2_{calc} = 13,95$. Se interpreta considerando la siguiente.

Si $x^2_{calc} > x^2_{tab}$, entonces se rechaza la H_0

Como $x^2_{calc} < x^2_{tab}$, entonces se acepta la H_0

- **Interpretación:**

No se evidencia relación entre las dos variables: autoestima y clima institucional.

4.2.1. Discusión de Resultados

El propósito del estudio consiste en corroborar las hipótesis planteadas acerca de la relación entre el grado de autoestima y el ambiente organizacional entre los profesores de la Facultad de Educación. Se parte de la idea de que el nivel de confianza en uno mismo de estos profesionales guarda una correlación directa con el entorno laboral, es decir, un ambiente favorable se asocia con un mejor desempeño laboral por parte de los profesores.

Abraham Maslow (2010, p.74) describe la autoestima como una necesidad de reconocimiento que se manifiesta en dos puntos de vista: la valoración personal, que abarca el amor propio, la confianza y los principios individuales, y el respeto y la valoración recibidos de otros individuos, lo que implica el reconocimiento y la aceptación. Los hallazgos se presentan utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, donde se obtuvo un valor de $r=0,42$. Este resultado indica que existe una relación entre ambas variables, una señal positiva moderada analizadas.



En cuanto al autoconcepto, se parte del supuesto de que esto abarca las valoraciones de todas las facetas importantes para la persona, desde su apariencia física hasta sus competencias laborales, incluyendo habilidades sociales e intelectuales, entre otros elementos relevantes. De acuerdo con Furnham (2001, p.17), el autorreconocimiento se define como la percepción individual de uno mismo y su habilidad para identificarse. La premisa planteada en el estudio es que los docentes tienen una visión favorable de sí mismos. Los resultados obtenidos sugieren que la mayoría de los maestros (68%) muestran una autoevaluación positiva, demostrada en su actitud de entusiasmo, preparación y participación en las actividades planificadas por la institución

En relación al autoaprecio, Albert Schweitzer la relaciona con atributos como encanto, grandeza y libertad, pero también conlleva riesgo, esfuerzo y sacrificio. Lo considera un sendero hacia la mentalidad de un ciudadano independiente, un individuo valiente, un sujeto emprendedor o alguien autónomo. La investigación partió del supuesto de que los profesores poseen un nivel medio de autoestima. Los hallazgos revelan que más del cincuenta por ciento de los profesores (57%) muestran un alto grado de autoestima, evidente tanto en su propia evaluación como en la percepción que sus colegas tienen de ellos.

La conducta humana es sumamente diversa debido a la influencia de diversos elementos como estímulos, motivaciones, emociones, normas sociales y valores, entre otros. En el ámbito laboral, el comportamiento hace alusión a las actividades que realiza un individuo lleva a cabo, determinadas por factores como la cultura, actitudes, valores personales y culturales, así como por emociones, ética y relaciones interpersonales. También se ven influenciadas por aspectos como el ejercicio de la autoridad, la hipnosis, la persuasión, la coerción y factores



genéticos. En el estudio, se propuso la hipótesis de que los maestros muestran una postura pasiva en su entorno laboral y en sus interacciones con los demás. Sin embargo, los resultados contradicen esta suposición, ya que la mayoría de los profesores (67%) muestran una conducta afable en sus relaciones interpersonales, exhiben un alto grado de confianza en sí mismos y demuestran tolerancia en situaciones de conflicto.

La comunicación juega un papel fundamental en el logro o la falta de éxito de las organizaciones. Una comunicación eficaz puede conducir al éxito, mientras que una comunicación deficiente puede llevar al fracaso. Según la perspectiva de Jurgen Habermas, citada por Cisneros (2006, p.14-15), la comunicación se concibe como una acción destinada a lograr un entendimiento mutuo entre los participantes. Este procedimiento conlleva a la generación de un entendimiento compartido, confirmado mediante la apreciación de discrepancias, el acuerdo común y el intercambio mutuo. En el estudio se supuso que los maestros mantienen niveles adecuados de comunicación. Los hallazgos indican que los maestros mantienen una comunicación satisfactoria con sus compañeros y también poseen una relación favorable con los administradores escolares, como lo evidencia el 57% de los encuestados.

Dentro del ámbito económico, un incentivo se define como un estímulo proporcionado a individuos, empresas o sectores con el fin de aumentar la producción y mejorar el rendimiento. Por ejemplo, a un empleado se le podría ofrecer un estímulo mensual de 200 dólares si logra cierto objetivo de ventas. La conducta humana suele ser influenciada por incentivos, muchos de los cuales pueden operar a un nivel subconsciente. Cada vez que alguien lleva a cabo una acción, lo hace con la expectativa de obtener algún tipo de recompensa, que actúa



como el estímulo que motiva su comportamiento. Este estímulo puede manifestarse en forma de reconocimiento por un rendimiento excepcional en cualquier ámbito (laboral, emocional, etc.), con el objetivo de motivar al individuo a mantener dicho rendimiento. El estudio planteó la premisa de que los premios otorgados a los educadores son frecuentes. No obstante, los resultados revelan que la mayoría de los maestros examinados en la investigación (alrededor del 66% en promedio) indican que no son objeto de reconocimiento por su excelente rendimiento laboral, carecen de incentivos monetarios por sus labores, y tampoco reciben elogios por su destacada labor por parte de las autoridades de la facultad. Estos descubrimientos contradicen la hipótesis inicialmente formulada.

En cuanto a la gestión de situaciones conflictivas, se define un conflicto como una situación en la cual una parte de los miembros de un grupo adopta una posición significativamente diferente al resto, lo que puede debilitar o deshacer la cohesión del grupo. La premisa establecida en el estudio fue que los profesores enfrentan niveles típicos de conflicto. Sin embargo, los resultados indican que los profesores mantienen una relación adecuada con los estudiantes en el ámbito académico. Además, más de la mitad de los profesores (53%) gozan de estabilidad laboral y consideran el diálogo como una vía efectiva para resolver conflictos cuando surgen.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación entre la autoestima y el clima institucional muestra una correlación positiva moderada, como se evidencia por el coeficiente de correlación $r=0,42$. Esto indica que cuando los docentes tienen una autoestima positiva, se refleja en el clima institucional de manera significativa.

SEGUNDA: La autoestima de los docentes es moderada por lo que influye en la motivación ya que indicaron que no son reconocidos por parte de la institución cuando logran algún beneficio para la Facultad.

TERCERA: El nivel de autoestima es positivo para cada docente encuestado, lo que se refleja en su comportamiento humano. Exhiben una conducta amable en sus relaciones interpersonales, muestran una alta confianza en sí mismos y demuestran tolerancia ante discusiones.

CUARTA: Los docentes exhiben una conducta amable y muestran un alto grado de confianza en sí mismos. Además, demuestran tolerancia durante las discusiones. En cuanto a la comunicación, mantienen relaciones positivas tanto con sus compañeros de trabajo como con los directores de escuela.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Ministerio de Educación que tome importancia en las instituciones educativas ya que en ellas son las que forman a los jóvenes que pronto desarrollaran la experiencia universitaria.

SEGUNDA: Se insta a los directivos y profesores de las escuelas profesionales de la Facultad de Educación a considerar la autoestima y el clima institucional como tema de estudio en el curso de Administración Educativa. Estos elementos se reconocen como aspectos clave para el éxito de cualquier organización.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Africano, p. (2001). *Clima organizacional*. Universidad de Suiza.
- Branden, N. (2014). *Clima laboral y autoestima* (7ma ed). España: Paidós ibérica.
- Castello, Y. (2009). *Auto estima personal*. I.E.S Javier Pérez de Cuellar Perú Pucallpa.
- Chuquimango, S. (2008). *Gestión institucional Perú*. I.E.S chota.
- Charaja, F. (2011). *Metodología de investigación*. (2da ed) Edición Perú.
- Díaz, M. (2014.) *practiquemos la autoestima y los valores*. (4ta ed). Perú: Navarrete
- Flores, R. (2014). *Ética y valores en la administración*. (4ta ed.) Perú: Santillana
- Maslow, A. (2010). *Psicología organizacional*. (5ta ed). Venezuela: university
- Furnham, A. (2010). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (5ta ed.)
Barcelona: Oxford University.
- Flores, R. (2002). *Identidad personal ecuador*. Universidad de Chala
- Romero, P. (2010). *Clima institucional Perú*. Cajamarca empresa ceprocadep
- Solís, U. (2003). *Clima organizacional*. México D.F.
- Joint, C, (2010, P: 20). *Evaluación y Autoestima*. (4ta Ed). España: Paidós Ibérica.
- Olivares. R. (2010). *Misión, visión y valores en las organizaciones de hoy*. (3ra Ed). Lima
- Perú: universal.
- Villareal, G. (2013). *Compromiso organizacional*. (5ta ed.). Arequipa - Perú: Magnus
- Vigil, R. (2014). *Compendio de la autoestima*. (5ta ed.) México: press.



Valverde, A. (2001). *Los seis pilares de la autoestima*. (2da ed.) México: trillas



ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario para evaluar la autoestima

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACION
CUESTIONARIO
PARA EVALUAR AUTOESTIMA

I. PARTE INFORMATIVA:

1.1. ESCUELA PROFESIONAL

.....

1.2. CONDICION LABORAL:

ORDINARIO () CONTRATADO () INVITADO ()

1.3. CATEGORIA:

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



Anexo 2. Cuestionario para evaluar el clima institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

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 ()



Anexo 3. Declaración jurada de autenticidad



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ARTURO ADRIAN CUCHO CUADROS
, identificado con DNI 73580213 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ciencias de la Comunicación Social

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"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 2017"

" Es un tema original.

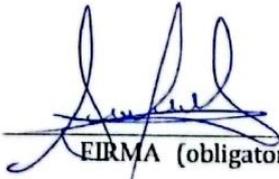
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 01 de Julio del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 4. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Arturo Adrían Cuchó Cuadros
, identificado con DNI 73580213 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ciencias de la Comunicación Social

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"Niveles de Autocritica y el clima Institucional en los docentes de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2017"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

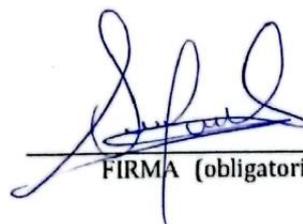
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 01 de Julio del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella