



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN**

**DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y AUTOESTIMA EN LOS DOCENTES DE**

**UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA – 2018**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. ERIKA EDITH BARZOLA MANDUJANO**

**ASESOR**

**MGTR. PAULO CÉSAR OLIVARES TAIPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN**

**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA**

**SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2020**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PAGINA DE JURADO	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento:	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Definición del problema	3
1.3 Objetivo de la investigación	3
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	4
1.5 Variables	6
1.6. Hipótesis de la investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	1
2.1 Antecedentes de la investigación	1
2.2. Bases teóricas	5
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Población y muestra	22

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de datos	29
4.1. Presentación de resultados descriptivos por variables	30
4.2. Contrastación de hipótesis	38
4.3. Discusión de resultados	43
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	48
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>50</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>54</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de operacionalización de la variable clima institucional	7
Tabla 2: Cuadro de operacionalización de la variable autoestima	8
Tabla 3: Ficha técnica clima institucional	25
Tabla 4: Ficha técnica autoestima	25
Tabla 5: Cuadro de distribución de expertos	26
Tabla 6: Valoración de respuesta por expertos (clima institucional)	26
Tabla 7: Valoración de respuesta por expertos (autoestima)	27
Tabla 8: Cuadro descriptivo de confiabilidad clima institucional	28
Tabla 9: Cuadro descriptivo de confiabilidad autoestima	28
Tabla 10: Distribución del clima institucional	30
Tabla 11: Distribución del contexto interpersonal	31
Tabla 12: Distribución del contexto regulativo	32
Tabla 13: Distribución del contexto instruccional	33
Tabla 14: Distribución de la variable autoestima	34
Tabla 15: Distribución de la autoestima en sí mismo	35
Tabla 16: Distribución de la autoestima en el área social	36
Tabla 17: Distribución de la autoestima en el área del hogar	37
Tabla 18: Distribución de criterios del coeficiente correlación de Spearman	38
Tabla 19: Correlación entre el clima institucional y la autoestima	39
Tabla 20: Correlación entre el contexto interpersonal y la autoestima	40
Tabla 21: Correlación entre el contexto regulativo y la autoestima	41
Tabla 22: Correlación entre el contexto instruccional y la autoestima	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Diseño correlacional	23
Figura 2: Niveles de clima institucional	30
Figura 3: Niveles de contexto interpersonal	31
Figura 4: Niveles de contexto regulativo	32
Figura 5: Niveles de contexto instruccional	33
Figura 6: Niveles de autoestima	34
Figura 7: Niveles de autoestima en sí mismo	35
Figura 8: Niveles de autoestima en el área social	36
Figura 9: Niveles de autoestima en el área del hogar	37

## RESUMEN

La investigación expuso la importancia del ámbito institucional en el ámbito educacional en el nivel superior como un espacio de crecimiento, desarrollo y de creación oportunidades que fomentan las relaciones positivas y los vínculos cálidos entre docentes, es por ello fundamental sostener que el espacio laboral deba cumplir con un propósito direccional e intencional que incida en la capacidad personal del docente mejorando su capacidad de auto percibirse de forma positiva con niveles adecuados de autoestima originado una eficacia en su tarea de enseñar y en su bienestar. Para concretizar el estudio se formuló como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima institucional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018. En cuanto a la metodología se realizó un enfoque cuantitativo, estando el estudio de tipo básico, diseño no experimental, alcance correlacional y transversal. La muestra fue de tipo censal conformada por 50 docentes. Los instrumentos fueron de escala ordinal siendo validados y subrayados como altamente confiables. La investigación concluye que el clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los profesores en una Universidad Privada de Lima – 2018.

*Palabras clave:* clima institucional, autoestima y docentes.

## **ABSTRACT**

The research exposed the importance of the institutional environment in the educational environment at the higher level as a space for growth, development and creation of opportunities that promote positive relationships and warm ties between teachers, it is therefore essential to maintain that the work space must comply with a directional and intentional purpose that affects the personal capacity of the teacher improving his ability to perceive himself positively with adequate levels of self-esteem originating an effectiveness in his task of teaching and in his well-being. The main objective of the study was to establish the relationship between the institutional climate and self-esteem in teachers of a private university in Lima - 2018. Regarding the methodology, a quantitative approach was used, being the study of basic type, non-experimental design, correlational and cross-sectional scope. The sample was a census sample of 50 teachers. The instruments were of ordinal scale and were validated and underlined as highly reliable. The research concludes that the institutional climate and self-esteem are significantly related in teachers in a private university in Lima - 2018.

Key words: institutional climate, self-esteem and teachers.

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos tiempos, se ha dado importancia al clima institucional como un medio para que las organizaciones alcancen valores organizacionales que influyan en el desempeño laboral y en las condiciones personales de los docentes. En tal sentido la influencia del clima sobre el desempeño implica un cambio personal que afecta las actitudes y comportamientos de los individuos. Esto representa que el tipo de comunicación, la calidad de las interacciones, en contexto y la satisfacción auto percibida provocarán actitudes positivas o negativas en las actitudes de los docentes de la universidad objeto de estudio.

La investigación ha basado los fundamentos del clima institucional y la autoestima en el marco de un ecosistema y una cultura laboral que promueva la promoción del talento humano que fomente el potencial de crecimiento al identificar y estimular las capacidades internas del docente para ejercer un positivo grado de relación que incentive un mejor desempeño ante los cambios e innovaciones y retos de la educación superior en el Perú.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El siglo XXI se caracteriza por un retorno al humanismo en un contexto de cambio continuo, donde cada vez es más complejo y difícil su predicción. Actualmente las organizaciones más allá de actuar a través de sistemas de cambio e innovación continua, les toca asumir este reto con un modelo institucional tradicional en términos que hacen deficiente la gestión del conocer, la capacidad académica y la preocupación de los dirigentes por mejorar el clima institucional, etc.; Es importante narrar como con el transcurrir la época ha ido creciendo o disminuyendo el conocimiento de esta problemática que tiene como elemento central al docente.

Al respecto Alver (2012) manifestó que el clima institucional está conformado por:

Un grupo de escenarios que se generan en las instituciones educativas que tiene que ver con establecer relaciones, interacciones, estilos de comunicación, formas de gestión, valores, motivaciones y actitudes que determinan una serie de condiciones y contextos de clima institucional que inciden en la eficacia del trabajo y organización

institucional. (p. 130)

Diversas indagaciones señalan, que no se consiguen los resultados esperados en la organización, debido a no dar atención al recurso humano tal como se merece; por tanto, esto significa dar un giro de 180° grados en la elaboración de lineamientos y políticas estratégicas que conduzcan a lograr metas con el objetivo propuesto. Ello, incide en el desarrollo una organización para que sea capaz de superar los grandes cambios situacionales y experienciales del campo educativo a nivel superior.

El Gobierno Español (2014) señaló cual importante es el clima institucional a modo de factor de éxito y progreso de los procesos de instrucción aprendizaje, al respecto indicó:

El logro de un ambiente ameno en la institución favorece los métodos de enseñanza y aprendizaje. Es un espacio de encuentro de pensamientos y concepciones educativas de construcción colectiva que busca generar un trabajo en común de forma institucional en un sentido amplio y democratizador, y de carácter subjetivo para atender la pluralidad y diversidad de una organización dando respuesta a partir del reconocimiento de una relación social e histórica. (p. 4)

En resumen, las organizaciones deben tomar como base la competitividad en la sociedad para la creación de conocimiento, valor y riqueza. En tal sentido, las organizaciones deben gestionar el conocimiento con mucha efectividad haciendo énfasis en la importancia de valorar cada día a sus trabajadores, directivos, funcionarios y estudiantes, para ello es fundamental valorar el capital intelectual y la autoestima de todos

los colaboradores en un entorno laboral que puede medir tanto el clima institucional como la autoestima de los docentes.

Asimismo, el clima institucional se considera vinculado con la calidad educativa de una organización, por consiguiente, es indispensable conocer cómo se sienten o se aprecian así mismos los docentes como resultado de un contexto institucional donde se desarrollan un grupo de interacciones, trabajo, reglas y relaciones humanas como parte de una convivencia de carácter estructural y académica dedicada al mejoramiento la calidad pedagógica en el nivel superior.

Por ello, es muy importante establecer cómo se relacionan el clima institucional y la autoestima de los profesores que en ciertas condiciones conforman un clima positivo o negativo que influyen en el comportamiento laboral, sumándose a ello condiciones de motivación y satisfacción profesional. Esta situación evidencia que las relaciones internas que se ocasionan al interior de una institución como es la Universidad Arzobispo Loayza conforman un elemento transcendental y significativo que va a permitir crear un determinado clima que puede ser satisfactorio o no dando lugar a situaciones y dificultades e inconstantes con la misión y visión y por tanto su ejercicio se hallaría deteriorado.

La investigación dada en estas premisas ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera se relaciona el clima institucional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018?

## **1.2 Definición del problema**

### **1.2.1 Problema principal**

¿De qué manera se relaciona el clima institucional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018?

### **1.2.1 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera se relaciona el contexto interpersonal y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera se relaciona el contexto regulativo y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018?

#### **Problema específico 3**

¿De qué manera se relaciona el contexto instruccional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el contexto interpersonal y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018.

### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el contexto regulativo y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018.

### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el contexto instruccional y la autoestima en los docentes de una Universidad Privada de Lima – 2018.

## **1.4 Justificación y limitaciones de la investigación**

Se enmarca en el estudio de ciencias sociales, se dilucida como las experiencias laborales crean mejores espacios de interacción, productividad y desarrollo profesional para los docentes, sin embargo, frecuentemente se deja de lado el análisis de la autoestima del maestro. Muchas organizaciones obligan a sus trabajadores a pensar en un cambio sin antes originar un compromiso y una identidad, y peor aún si los docentes no son reconocidos ni motivados por sus logros, aunque esto por ejemplo puede entenderse como una palabra sencilla de reconocimiento sin necesidad de caer en lo material como condición de mejora para la calidad educativa. Es fundamental encontrar la relación entre ambas variables y a partir de estos hallazgos, poder formular sugerencias que influyan a alcanzar metas eficientes tomando en cuenta las expectativas de los lugares de trabajo y

lo que siente el trabajador como parte de una organización que debe saber canalizar todo proceso en una oportunidad de mejora institucional que apunte a la calidad académica sin olvidar que una organización la conforman personas que aportan experiencia, competencias y aspiraciones de acorde a la cultura de cada organización.

#### **1.4.1. Justificación teórica**

En Justificación se remarca a los trabajos previos y el marco teórico consideran temas de actualidad que servirán de base monotemática para alcanzar la comprensión de las variables, por ello el estudio se basa en fundamento científico que consolidan la fidelidad y veracidad de los resultados encontrados en el estudio.

#### **1.4.2. Justificación práctica**

Se basa en los resultados del proceso investigativo en términos de encontrar la relación entre las variables de estudio que serán tomadas como base para proponer aportes significativos para la Universidad Arzobispo Loayza; en tal sentido se utilizarán claramente y fehacientemente los resultados del estudio con el cual se podrán elaborar planes estratégicos los mismos que podría ser incorporados al plan operativo de la Universidad y así lograra implementar las estrategias necesarias para atender la problemática observada.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

En la presente se formula en la propuesta de instrumentos de medición adecuadamente validados y dimensionados en indicadores, ítems, escalas y niveles para su medición y análisis oportuno.

#### **1.4.4. Limitaciones**

La investigación presentó necesidades de acceso a la información para obtener información y conocimientos que apoyen el análisis teórico de las variables. No obstante, se superaron gracias al apoyo de maestros y académicos que orientaron la investigación de acuerdo con la línea teoría del estudio.

### **1.5 Variables**

#### **Variable 1: Clima institucional**

Ferreira (2015), define clima institucional como:

Las percepciones frente a un ambiente conformado por una serie de características y situaciones que se afianzan en las instituciones, que a su vez incorporan las capacidades humanas, técnicas y profesionales que inciden en el rendimiento laboral, la convivencia, la cooperación, la armonía institucional lográndose un buen desempeño a partir de la positiva percepción sobre sí mismo. (p. 7)

#### **Variable 2: Autoestima**

Según Coopersmith (citado por Bolinches, 2015) define autoestima “un sentimiento valorativo teniendo una persona en sí mismo, colocando en manifiesto una valoración positiva y saludable en el aprecio que se tiene uno mismo” (p. 35)

### 1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Tabla de operacionalización de la variable clima institucional*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala	Niveles y rangos
Clima institucional	Contexto interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cercanía entre docentes</li> <li>Preocupación por los problemas de la institución</li> <li>Calidad interpersonal</li> <li>Diálogo</li> <li>Amistad</li> <li>Confianza</li> <li>Comunicación asertiva</li> <li>Relación horizontal con los docentes</li> <li>Relación horizontal con los estudiantes</li> <li>Relación horizontal con el personal administrativo</li> </ul>	1-7	Cualitativa ordinal	1:Nunca 2:Casi nunca 3:A veces 4:Casi siempre 5:Siempre	Por la variable Muy adecuado (84-105) Adecuado (63-83) Poco adecuado (42-62) Inadecuado (21-41)
	Contexto regulativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relación horizontal con el director de su facultad</li> <li>Respeto por los acuerdos tomados en consenso</li> <li>Percepción de una construcción colectiva</li> <li>Convicción de cumplimiento de los objetivos institucionales</li> </ul>	8-14			Por dimensiones Muy adecuado (28-35) Adecuado (21-27) Poco adecuado (14-20) Inadecuado (7-13)
	Contexto instruccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de la</li> </ul>	15-21			

- autoestima de los estudiantes
- Sentirse valorado por los estudiantes
- Sentirse valorado por la institución
- Ambiente propicio para el aprendizaje
- Modelo humanista
- Confianza
- Percepción del interés de los profesores

*Nota.* Elaborado para el estudio

Tabla 2

*Operacionalización de la variable autoestima*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Naturaleza de la variable	Escala	Niveles y rangos
Autoestima	V : 1 Autoestima en sí mismo general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• .Las cosas no me molestan</li> <li>• Cambio</li> <li>• Tomar decisiones</li> <li>• Costumbre</li> <li>• . Rendirse</li> <li>• Ser "Yo mismo"</li> </ul>	13 ítems 1 3,4 7,10 12,13 15,18 19,23 24 y 25	Cualitativa ordinal	Verdadero: 1 Falso: 0	Alto (76-100)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confusión</li> <li>• Opinión</li> <li>• Ser simpático</li> <li>• Decir las cosas</li> <li>• Desaliento</li> <li>• Ser otra persona</li> <li>• Confianza</li> </ul>				Medio alto (51-75)
	V: 2 Autoestima en el área social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hablar frente al grupo</li> <li>• Ser divertido</li> <li>• Ser popular</li> <li>• Ideas</li> <li>• Descontento</li> <li>• Preferencias</li> <li>• Ser alterado</li> <li>• Sentimientos</li> </ul>	6 ítems 2,5,8,14,17 y 21 6 ítems			Alto (40-52)
						Medio alto (27-39)
						Medio bajo (14-26)
						Bajo (0-13)
						D2
						Alta (19-24)
						Medio alto (13-18)
						Medio bajo (7-12)
						Bajo (0-6)
						D3

X3=	• Familia	6,9,11,	Alto
Autoestima	• Irse de casa	16, 20 y 22	(19-24)
en el área del	• Comprensión		Medio alto
hogar	• Presión		(13-18)
			Medio bajo
			(7-12)
			Bajo
			(0-6)

---

*Nota.* Elaborado para el estudio

## **1.6. Hipótesis de la investigación**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

El contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

El contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

El contexto instruccional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Alminda (2015) Estudio: *“El clima institucional y su relación con el nivel de rendimiento laboral en la sede del Gobierno Regional Huánuco-Período 2015”*, - Universidad Nacional Hemilio Valdizán 2015. El marco metodológico indica que el diseño de estudio, no experimental, nivel relacional, con su variante transaccional. Con una población de 605 trabajadores de la institución pública y una muestra de 112 trabajadores se hizo uso de dos cuestionarios para evaluar cada variable de estudio que fueron debidamente validados en su contenido. Los resultados señalaron que el clima institucional lo perciben los docentes en un 39% en el nivel regular relacionado al nivel de rendimiento laboral. En cuanto al nivel de compromiso institucional consideran los docentes en un 43% que es pésimo. El nivel de honestidad se encuentra en el nivel regular en un 33% según la percepción de los docentes.

Cubides (2015) presentó la investigación: *“Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta - Iquitos – 2015”*, realizado en la Universidad Científica del Sur. El capítulo del método siendo

a un estudio descriptivo, diseño no experimental, básico y transversal. Siendo el estudio censal que utilizó una ficha para la recolección de información de escala ordinal. Los resultados del estudio concluyeron que el 70 % de los profesores creen que el clima institucional es positivo y un 30% negativo. Un 23% considera que no se identifica con la institución y un 775 si cree que lo hace a un estudio descriptivo, diseño no experimental, básico y transversal. Los resultados del estudio concluyeron que el 70 % de los docentes creen que el ambiente institucional es positivo y un 30% negativo. Un 23% considera que no se identifica con la institución y un 775 si cree que lo hace.

Saettone (2015) presentó la investigación *“La autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las Instituciones Educativas del Distrito de Antioquia Huarochirí 2015”*, realizada en la Universidad César Vallejo. El diseño metodológico corresponde a un estudio no experimental, tipo básica y nivel relacional. La muestra fue de 70 docentes, utilizándose un cuestionario para cada variable respectivamente. Los resultados señalaron que la autoestima del maestro el clima institucional y el estrés laboral se relacionan inversamente con un valor de correlación de 0,89. Lo que representa que las dos primeras variables influyen en forma directa y el estrés en forma negativa.

Grados (2014) realizó la tesis titulada: *“Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán Distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014”*, realizada en la UN Trujillo. Siendo de diseño experimental, aplicado y de tipo preexperimental. La población fue igual a la muestra conformada en un número de 19 docentes, directivos y

administrativos. Los resultados señalaron que el programa tuvo efectos positivos sobre la variable dependiente Inteligencia Emocional influenciando con un valor  $p$  menor a 0,00 en el clima institucional en directivos, profesores y administrativos.

Calcina (2013) En su investigación: “*Clima institucional y la incidencia en el desempeño laboral de los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú*”. Universidad Nacional del Altiplano. La metodología del estudio pertenece a un diseño no experimental, de alcance correlacional, de tipo básica en un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 45 maestros de ambas universidades seleccionados de manera no probabilística. Llegando a la conclusión que el ambiente de la institución guarda correlación con el trabajo del maestro , porque el clima organizacional es favorable.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Segarra (2015) en su estudio: “*La Autoestima del docente. Un Estudio exploratorio*”, realizada en la Universidad Jaume. La metodología del estudio desarrolló un diseño no experimental y de tipo exploratorio. La muestra coexistió de 56 profesoras elegidos de manera intencional. Los resultados concluyen que el factor clave en educación son los educadores, por lo tanto, la inversión debe ser dirigida a mayor capacitación y asistencia al maestro. El aspecto económico debe ser mejorado, porque ello contribuye a un mejor desempeño y reconocimiento del trabajo en la institución de cualquier índole. Un buen desempeño tiene un efecto positivo en su autoestima elevándolo a una condición de bienestar.

Vergara (2014) realizó la tesis titulada: *“Estudio de la autoestima en el desempeño de los docentes derivada del clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal”*, realizada en la Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia Seccional Sogamoso. El estudio tuvo como objetivo principal implementar estrategias para optimizar la autoestima en el desempeño de los docentes y mejorar el clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal. Es una investigación correlacional, basada en el método hipotético deductivo. Utilizó una encuesta que hizo uso de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas de selección múltiple. El estudio concluye que todos los docentes en un 100% muestran empatía y en cuanto a la actitud sobre aspectos pedagógico el 14% considera que lo hace a veces y un 8% lo hace siempre.

López (2013) realizó la tesis titulada: *“El clima institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Yunguyo periodo 2006”*, realizado en la Universidad Nacional del Altiplano. Siendo una investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, básica y transversal. Utilizó la encuesta como técnica que hizo uso de un cuestionario estructurado con interrogaciones cerradas de alternativa múltiple. El estudio concluye que el clima institucional se debe a las relaciones humanas y al dinamismo que se desarrolla en las interacciones y reciprocidad entre docentes, esto se debe a que un 61% si lo cree así. Sin embargo, un 39% considera que el clima institucional se caracteriza porque no se da un buen trabajo en equipo tienen muchas carencias en el trabajo e innovación por parte de los docentes

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable: Clima institucional**

Actualmente las organizaciones educativas y en especial la Universidad son instituciones altamente competitivas que debe estar preparadas para el entorno cambiante y complejo por la cual atraviesa la sociedad del conocimiento.

Es por ello, que las instituciones deben reflexionar sobre la necesidad de brindar un servicio de calidad y por ello deben contar con un staff de docentes de gran talento humano que integre la estructura de la institución a través de una sinergia y un aporte al desarrollo integral que debe primar en la organización.

De esta forma se produce indagación exponer la importancia de mantener un clima institucional adecuado en la organización, para que el talento humano manifieste sus mejores competencias y disfrute desarrollando un rol que ciertamente resulte en una característica positiva en su autoestima y en su valoración como persona y profesional climatizado a los nuevos desafíos y experiencias del futuro.

Ferreyra (2015) define clima institucional como:

Las percepciones frente a un ambiente conformado por una serie de características y situaciones que se afianzan en las instituciones, que a su vez incorporan las capacidades humanas, técnicas y profesionales que inciden en el rendimiento laboral, la convivencia, la cooperación, la armonía institucional lográndose un buen desempeño a partir de la positiva percepción sobre sí mismo. (p. 7)

Estas reciprocidades tienen en cuenta que el clima institucional puede evaluar tópicos generales que pueden generar conexiones y procesos potentes como flexibilidades, responsabilidades, estándares, formas de recompensar, claridad, compromiso, trabajo en equipo, estrategias de acción, liderazgo, comunicación, gestión de problemas, identidad, cooperación y entre otras capacidades que responden a abrir nuevos caminos a través de otras estrategias de gestión fundamentales capaces de identificar las ventajas que logra fundar un clima institucional adecuado, que apunte a la mejora de la Universidad y su relación con el ser humano que está detrás del docente formador.

Cole y Butterfield (2015) en cuanto al desarrollo de una organización señalan que:

El clima institucional es primordial para la supervivencia de cualquier organización compleja que tiene que ver con lo interpersonal y lo psicológico, estos cambios han evolucionado para categorizarse en cuatro periodos o etapas que evidencian la inclinación de muchas organizaciones a modificarse en el tiempo, estos periodos corresponden a la era de la conducción científica, la época de las relaciones personales, la conducción por compromiso del subordinado y la conducción por compromiso del equipo, y en este último punto apunta a la ejecución de los objetivos institucionales, delineando la complacencia a escaseces fisiológicas, motivacionales y de valoración de las personalidades y experiencias del grupo humano que trabajan en las instituciones. (p .78)

Es aquí donde la Universidad como parte del ambiente histórico en el que se vive, debe ser consciente y reflexiva en el nuevo enfoque humanista que debe buscar toda organización que trabaja con personas altamente competentes y produce grupos humanos

en los distintos sistemas educativos que se concretizan según las expectativas y demandas de la comunidad ; las mismas que cada vez son más crecientes y sofisticadas a sus usuarios.

El clima institucional, en cierto sentido explica los resultados académicos de los estudiantes, sin embargo, esta explicación no es lo suficientemente sólida, puesto que ello significaría que otras variables tuviesen un menor rango de fiabilidad o convencimiento en el tema. Al respecto, se afirma que no hay una explicación acabada en el punto en cuestión, por tanto, el Factor H, según es indicado por Onetto (2013) señala un funcionalismo antropológico, que no requiere de ninguna vaguedad, considerando que: Las instituciones se desarrollan y robustecen organizacionalmente a través del FACTOR H (factor humano). Parece que nos viéramos en la necesidad, nuevamente (ya que esto es parte de un recorrido circular que hacen las teorías), de recuperar la valoración de lo más general en las instituciones (el factor humano) con incidencia en lo específico profesional (por ej.: la transmisión de los conocimientos). (p. 2)

Por ello, el clima institucional significa recuperar el factor humano incluyéndose como un agente y mediador de los logros de mayor calidad institucional, este funcionalismo antropológico implica el desarrollo de las múltiples particularidades sociales, culturales y educacionales de los seres humanos como parte de las necesidades y expectativas de la sociedad, las mismas que deben comprender comportamientos en concreto sin perderse en la vaguedad e imprecisión de la identidad institucional. Esto denota estar muy bien preparado profesionalmente, ser muy competente y calificado para desarrollar un conjunto de características para producir un cambio en las relaciones de

autoridad, en la calidad de la relación o nexo, en el rol y desempeño del docente.

Asimismo, Gento (2012) en lo que refiere a clima institucional señaló:

El clima debe asegurar la permanencia en el puesto de trabajo, crear un clima de confianza y la comunión de intereses colectivos que aumente en lo posible la estabilidad de los equipos docentes a través de acciones que conduzcan a un liderazgo funcional y pedagógico. (p. 124)

Según estas visiones genéricas, se escudriña que la identidad profesional se fusiona con el compromiso hacia la institución y con la sociedad. Estos significan aportes medulares conducentes a un ambiente de trabajo arduo que conllevan a cumplir funciones académicas con capacidad y un nivel de satisfacción entre sus miembros al momento de trabajar juntos en ella.

### **Acepción del término Clima**

Al mencionar el término clima describe una analogía tomando como base a la meteorología. Esta semejanza en la variable describe la analogía de que los climas influyen en el proceder y en las particularidades funcionales de las especies orgánicas, así el clima institucional es una condición que explica el comportamiento, identidad y autoestima de las personas en su institución laboral. La comprensión exética del término establece que se muestra y oculta el significado del vocablo, por ello conviene establecer niveles de muy adecuado, poco adecuado y nada adecuado en lo que refiere al clima institucional entre los miembros de una organización que ejercen esfuerzos denodados que les permitan

lograr resultados de calidad y por ende una buena autoestima en términos de sentirse bien y sentirse capaces de alcanzar los objetivos institucionales.

### **Dimensiones de la variable cultura institucional**

Para el análisis del clima institucional Ferreyra (2015) indica los componentes de acuerdo con tres contextos:

#### **Dimensión 1**

##### **Contexto interpersonal**

Ferreyra (2015) señala que “se debe procurar conocer la percepción que los profesores tienen de sí mismos, así como de la preocupación que éstos muestran ante sus problemas. Indica un contexto de calidad interpersonal, de relaciones de amistad y confianza” (p. 18)

#### **Dimensión 2**

##### **Contexto regulativo**

Ferreyra (2015) señala se debe “dirigir a identificar las percepciones que los docentes tienen acerca de las relaciones de autoridad con una institución u organización educativa, debido a las relaciones entre los profesores y otros agentes de la institución” (p. 18)

#### **Dimensión 3**

##### **Contexto instruccional**

Ferreyra (2015) señala que:

Se valoran las percepciones de los docentes respecto a la orientación y reglamentación institucional basándose en el organigrama y en lo programado en la planificación en cuanto a contenidos académicos y desempeños orientados a la calidad

educativa que se desarrolla en forma estructurada, sistemática y metodológica, esto sintetiza el ambiente propicio para potenciar los procesos de aprendizaje con los estudiantes. (p. 18)

Estos mecanismos conforman el constructo de la variable clima institucional como factor humano de éxito que moviliza a los docentes hacia el logro de resultados de mayor calidad. Así el clima institucional busca relacionar la actividad conjunta de factores y cualidades entre sus miembros dirigidos a valorar lo que se hace o desempeña en una institución u organización frente a las expectativas que tienen sus miembros como seres humanos en sus múltiples particularidades personales, sociales y culturales que fomentan el compartir el valor de la palabra, el conflicto para resolverlo, la toma de decisiones y una gestión abierta que alcance a directivos y docentes en el marco de lo establecido institucionalmente para comprender sus comportamientos y valoraciones personales.

### **2.2.2 Variable: Autoestima**

#### **Definición de la autoestima**

Según Coopersmith (citado por Bolinches, 2015) define autoestima como “un sentimiento valorativo hacia una persona sobre sí mismo, colocando de manifiesto una valoración positiva y saludable en el aprecio que se tiene uno mismo” (p. 35)

La autoestima es por tanto la valoración positiva que se tiene sobre uno mismo asociado a lo físico, emocional y sentimental desde una perspectiva biopsicosocial que hace actuar a una persona de una manera determinada.

Según Rosenberg (2011) describe autoestima como “la calificación positiva o negativa que una persona estima hacia sí mismo se apoya en lo afectivo y cognitivo, a partir de lo que piensa sobre sí mismo” (p. 9)

De tal forma, según referencia la autoestima es una valoración interna y subjetiva en base a una serie de características personales de naturaleza emocional y cognoscitivo.

Según Rojas (2012) la autoestima “es un conjunto de valores que proyectan una alta imagen sobre sí mismo, manifestadas en un grupo de actitudes y creencias sustanciales que crean una manera personal de existir” (p. 60)

Seligman (2014) define autoestima “como una capacidad o actitud subjetiva de bienestar general, es un bienestar anímico, encontrándose fortalezas en los valores que posee la persona” (p. 36)

La autoestima envuelve una representación dentro del universo interior de cada persona. Es una valoración del estado sentimental y cognitivo que ocurre en el interior de una persona y que lo hace vivir según la escala valorativa de su propia personalidad.

Da Silva (2016) describe autoestima a modo de “un proceso interior que se exterioriza a diferente situación, asimilándolo como un proceso de aprendizaje y de construcción de los rasgos mentales, corporales y espirituales” (p. 23)

Conforme a lo señalado, la autoestima es una apreciación valorativa que toma como base la evaluación del interior de uno mismo para conseguir un conocimiento autentico y real como somos. Los individuos con una autoestima alta son más positivos y se sienten más apreciados así mismos.

Branden (2012) indica que “la autoestima es el principio de una experiencia de vida demostrativa al cumplir con las requerimientos y fines trazadas. Es la confianza en la capacidad de pensar y de afrontar a los desafíos elementales de la vida, consiguiendo valorativamente el producto de los esfuerzos ejecutados” (p. 22)

Berntsson y Arakchisyska (2015) definen autoestima como “aquellos pensamientos apreciativos y valorativos que tiene un individuo para estimar su imagen ante los demás” (p. 12)

La autoestima desde esta concepción describe a la persona que ha aprendido a valorarse y aceptarse tal como es, logrando una imagen propia y equilibrada en la sociedad.

Coopersmith (citado por Bolinches, 2015) destaca tres características primordiales en su definición:

El concepto formula una apreciación de la persona e imparcial de la autoestima en general, consigue valorar en distintas situaciones y condiciones con instrumentos confiables consiguiendo medidas relativas sobre el nivel de autoestima actual de la persona.

La autoestima es una variable relacionada con los espacios de práctica según constructos de: sexo, edades entre diversos contextos particularidades del ser humano.

La auto evaluación describe el autorreconocimiento, donde se inspecciona el desempeño y desenvolvimiento de las capacidades, atributos y características propios lo cual diferencia al ser humano, las mismas que establecen normas y valores de apreciación personal. (p. 35)

Así que, la autoestima configura el ser de una persona, aceptándose y queriéndose a sí misma, según la valoración y estimación que pueda realizar en cualquier contexto de desarrollo humano. Los actos de personas con buena autoestima afianzan el crecimiento personal y el éxito profesional, manifestados en la experiencia vivida de manera sensata y perceptible.

Cabe indicar que el amor propio evalúa las prácticas vividas del ser humano en su conjunto e individual, a través de algún tipo de trabajo o reto realizado.

Alcaraz (2015) define autoestima como “el éxito de un esforzado trabajo en la forma del pensamiento, sentimiento y actuar a través de un conjunto de cada experiencia continuas sobre uno mismo” (p. 47)

Por lo tanto, la autoestima permite identificar las potencialidades y capacidades de las personas a fin de conocer el emprendimiento personal de acuerdo con las metas formuladas causando una complacencia efectiva en sus actividades efectuadas del individuo.

## **Valores de la autoestima**

Boliches (2015) marcaron que el valor conduce a una labor inmediata del ser humano:

El valor que tiene una persona sobre sí misma imprimen la forma de proceder frente a escenarios reales de la vida de acuerdo con la fuerza motivadora que posee para alcanzar las fines y propósitos, así como también las dificultades cotidianas que la misma vida plantea. (p. 90)

Los valores permiten desarrollar la identidad propia, donde cada persona se autovalora según sus capacidades y destrezas propias, en tal manera los valores que posee ayudan a estimar las formas de modo subjetivo, percibiendo que aquellos valores que inducen su crecimiento completo lo ayudaran a adaptarse según las necesidades subjetivista sobre la base de su personalidad y estima personal.

Al respecto Branden (2012) señaló:

La autoestima es las capacidades del pensamiento, para enfrentar con valor y certeza las metas que tenemos en nuestras vidas

La autoestima es indefectible para el progreso uniforme, tiene carácter de supervivencia.

Desarrolla el crecimiento psicológico y cognitivo

Crea resistencia, fuerza y capacidad de reproducción ante los infortunios de la vida., la actividad y el compromiso de vivir y ser feliz. (p. 46)

En vista de lo manifestado anteriormente, la buena autoestima es una conciencia singular que se impulsa desde el interior para sentirse valorado, y en contraparte no sentirse autoengañado por uno mismo.

### **Autoestima y autoconcepto**

La autoestima y el autoconcepto están estrechamente relacionados que participan en la comprensión cómo funciona nuestra forma de percibir ofrecido que no respeta a ningún criterio de método o de razón.

Según Wylie (citado por Sebastián 2012) refirió que el autoconcepto tiene:

Un lugar en el ámbito entre la teoría y la conducta interfiere el medio en que se desarrolla el ser humano. Así que el efecto, el procedimiento denota subjetivo que objetivo, y por tanto resalta lo que entendemos quienes somos (p. 28)

De acuerdo con lo referenciado el autoconcepto vendría hace el conjunto de lazos emocionales que el individuo imputa a su identidad única. Entonces la autoestima y autoevaluación están sujetos a sus propias capacidades y valores personales mostrados a través de una conducta en el ámbito de la actitud. A ello el autoconcepto precisa todos las propiedades, rasgos y especialidades de la persona que constituyen y se envuelven en lo que el individuo imagina como su Yo propio.

### **Autoestima y autoimagen**

Para Vernieri (citado por Cifuentes 2016) autoimagen “Es que el ser humano aprueba positivamente, manifestando a otros una apariencia de su persona sobre todo el querer mucho a su persona y respetarse y ser respetado ” (p. 7)

En visto de ello, la autoimagen se compone por percepción y opiniones que las personas tienen sobre ellas. En esa autoimagen las personas sienten el amor que tienen hacia ellas son competentes e importantes. La autoimagen recalca no mentirse así mismo manera desmedida y excesiva; siempre ser realista de modo posible mostrar lo interior al universo exterior.

### **Dimensiones de la autoestima**

La autoestima tiene tres dimensiones, identificándose los siguientes elementos:

#### **Autoestima en sí mismo - general**

Para Coopersmith (citado por Boliches, 2015):

La autoestima de una persona se da valor fortaleciendo las aspiraciones persistencia, amistad, habilidades, capacidades y caracteres de la persona tienen respeto hacia sí mismo en comparados hacia otros, siempre deseando ser mejor. así como muestran con mayores habilidades para fundar protecciones hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y alineaciones beneficiosos respetándose entre sí , teniendo siempre con buena actitud. (p. 45)

Refiere el autor, que una autoestima ayuda a mejorar el ego de la persona da mayor seguridad, por lo que en escalones bajos manifiestan emociones hostiles hacia sí mismos, actitud negativa se comparan y no se sienten importantes. Por consiguiente,

presentan una inestabilidad y refutaciones en sus emociones. Se muestran actitudes negativas al individuo.

### **Autoestima en el área social**

Según Coopersmith (citado por Boliches, 2015) señaló:

El ámbito social, la autoestima se muestra cuando el ser humano muestra diversas habilidades y capacidades relacionándose con sus amistades y en el ámbito laboral, también dentro de la sociedad y comunidad. Esta dimensión se identifica por la aprobación de este en la sociedad de forma relacionada.

También, se perciben a sí mismos como significativamente más públicos Teniendo una máxima aceptación en el entorno social con buenas miradas de las personas. generando una máxima seguridad y estabildades en personal e interpersonal.  
(p. 45)

Podemos decir que la autoestima se fortifica con los grupos sociales a través de interacciones verdaderas y sostenibles; sin embargo, una disminución de autoestima crea que el individuo a posea mayores problemas o complicaciones para registrar contactos afectuosos o de asentimiento social. En algunos casos desenvuelve una visión hostil sobre sí mismo; así como pocas ilusiones de hallar consentimiento de los demás.

### **Autoestima en el área del hogar**

Según Coopersmith (citado por Boliches, 2015) señaló:

La autoestima en el ámbito de la familia fortalece a todos los miembros que lo conforman logrando un buen desarrollo social y emocional fortaleciendo sus

habilidades personales para el desenvolvimiento de sus actividades académicas y profesionales (p. 45)

Por lo tanto, la autoestima ocasiona en un mandato social con las personas más importantes así como padres, hermanos y otros parientes dentro del ambiente familiar, desarrollando un ambiente agradable en un entorno social es concluyente para revelar una valoración efectiva o negativa asumida o asimilada por cada ser humano

Reforzando lo antes mencionado la autoestima potencia el logro, deberes y metas propuestas por la persona. Asimismo, la autoestima hace más cómodo cumplir reglas o normas logrando un buen ejercicio emparentadas al contorno psicosocial de la persona, de ese modo se sitúa un constructo apreciativo y valorativo que potencia su autonomía personal en forma constante y simultánea a través de la práctica y experiencia en su contexto de interacción.

### **Niveles de autoestima**

#### **Nivel alto de autoestima**

Según Coopersmith (citado por Boliches, 2015) considera que una autoestima alta describe los consecutivos rasgos en los individuos “manifiestan una tendencia a conseguir el triunfo de forma dinámica en sus relaciones sociales; asimismo, son menos ansiosos ante una crítica” (p. 4)

En este nivel, las personas crean capacidades cognitivas, afectivas y conductuales que lo hacen sentirse seguros y confiados en su propia madurez. Tienen mucha confianza en su capacidad para resolver sus propias dificultades e inconvenientes, sin dejarse

amilar por los fracasos y conflictos. No se sienten ni inferior ni superior, solo reconoce discrepancias en capacidades concretos, de modo objetiva.

### **Nivel medio alto de autoestima**

Según Coopersmith (citado por Boliches, 2015) considera que “son individuos presuntuosos, por su interior tienen sentimiento de inseguridad inseguros de su evaluación personal, indagan la aprobación social y prácticas que lo fortifiquen en su autoconcepto y autoimagen del mismo individuo” (p. 5).

Branden (2012) señala que “que los individuos de este nivel siempre mantienen una actitud positiva hacia sí mismo” (p. 23)

No obstante, a pesar de ser individuos positivos no son comprensivos con sus restricciones o discrepancias personales, se aceptan tal como son con la intención de fortalecer su autoconcepto en su Yo personal.

### **Nivel medio bajo de autoestima**

Según Coopersmith (citado por Boliches, 2015) señala que una autoestima de nivel medio bajo representa particularidades “de personas poco satisfechas y alegres, mayormente sienten insatisfacción, manifestar inseguridad en su vida, aunque a veces desean aparentar apreciarse como inferiores” (p. 5)

En este nivel, los individuos se esfuerzan por estar bien, pero casi siempre se sienten relegados o postergados, tienen muy pocos ratos de ser optimistas, no tienen aspiraciones propios frecuentes y por mostrar una actitud buena con ellos mismos.

## **Nivel bajo de autoestima**

Para Coopersmith (citado por Boliches, 2015) una autoestima de nivel bajo representa rasgos “Individuos descontentos, muy inseguros en su valoración personal, se conciben convencidos de su inferioridad” (p. 5)

En este nivel, los individuos sienten que no son felices e insatisfacciones en su vida no perdonan sus malos procedimientos viven deprimidos y muy tristes y amargados castigan por conductas realizadas, no se perdonan totalmente. Por viven deprimidos no gozan de la vida. Sin embargo, esta condición de autoestima baja puede invertirse con apoyo y decisión de la persona.

## **2.3 Marco conceptual**

### **Autoestima**

La autoestima es la valoración personal que realiza una persona sobre sí misma.

### **Autoconcepto**

El autoconcepto es la opinión que tiene una persona sobre sí misma y aunque no es lo mismo que autoestima, ambos conceptos están muy estrecha mente relacionados. Es un constructo de ideas que definen a una persona creando sistemas de categorías entre una idea y otras que derivan de una idea principal.

### **Autoimagen**

Es la representación mental que se logra de uno mismo, que va más allá de los detalles, sino también los elementos propios que se han aprendido acerca de sí mismo, ya sea por experiencias personales o por la internalización de los juicios de

los demás. La autoimagen se forma a través de lo que los demás expresan de nosotros mismos y de las conclusiones que adquirimos sobre lo que nos dijeron y quienes somos verdaderamente.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo de investigación**

Según Valderrama (2015) señala “las investigaciones de tipo básica se basa en teorías y enfoques científicos, no es prioridad buscar la solucionar el problema” (p. 39)

La investigación es de tipo básica.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen los estudios correlacionales como “la asociación entre dos o más conceptos y determinar el grado de vinculación entre las mismas” (p. 173)

El alcance del estudio es correlacional.

### **3.2. Diseño de investigación**

Valderrama (2015) señala que los diseños no experimentales “se fundan en la observación espontánea de los acontecimientos que definen el problema. Las

investigaciones que corresponden a este diseño no manipulan la variable en estudio respecto a la realidad observada” (p. 112)

El estudio es de diseño no experimental de forma transaccional.

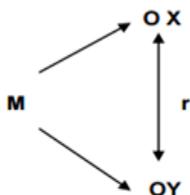


Figura 1: Diseño correlacional

M: Muestra

Ox: clima institucional

Oy: autoestima

r: Correlación

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Valderrama (2015) señala a población como “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes de los que se desea conocer algo en común” (p. 182)

El estudio, la población constituyó 50 docentes pertenecientes a la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018.

#### 3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) señalaron “la muestra es una parte del total de elementos a investigar” (p. 69)

La muestra de estudio ha tomado en su totalidad a los 50 docentes de la Universidad Arzobispo Loayza. El estudio es censal, puesto que la población de estudio es pequeña y accesible; por ello, se determinó elegir al total de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Tamayo (2015) señala que la encuesta “mide una escala de actitudes, percepciones y opiniones de una población, identificándose el aspecto o atributo a evaluar” (p. 150).

En la investigación se manejó la técnica de la encuesta para recoger la información con la finalidad de conocer la percepción sobre los sucesos estimados a investigar.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Tamayo (2015) “cuestionario al conjunto de interpelaciones estructuradas en categorías, con opciones de respuestas de tipo cerradas para calcular el comportamiento de las variables en estudio” (p. 217)

En el estudio investigación para medir la variable cultura organizacional se utilizó un cuestionario de escala ordinal y para la variable autoestima se utilizó un inventario, los cuales fueron descritos a continuación en las siguientes fichas técnicas.

Tabla 3

*Ficha técnica clima institucional*

Ficha Técnica de la variable clima institucional	
Nombre del instrumento	Cuestionario de clima institucional.
Autor	Erika Edith Bartola Mandujano.
Año	2017.
Tipo de instrumento	Cuestionario.
Objetivo	Medir los niveles de clima institucional.
Población	Docentes UAL.
Número de ítem	21 directa.
Aplicación	Individual.
Tiempo de administración	20 minutos.
Normas de aplicación	Se marca de acuerdo al criterio del participante
Escala	De Likert. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca.</li> <li>• Casi nunca.</li> <li>• A veces.</li> <li>• Casi siempre.</li> <li>• Siempre.</li> </ul>

*Nota:* elaboración propia.

Tabla 4

*Ficha técnica autoestima*

Ficha Técnica de la variable autoestima	
Nombre Del Instrumento	Inventario autoestima
Autor	Coopersmith
Año	2017.
Tipo de instrumento	Inventario
Objetivo	Medir los niveles de autoestima
Población	Docentes UAL.
Número de ítem	25 directa.
Aplicación	Individual.
Tiempo de administración	20 minutos.
Normas de aplicación	Se marca de acuerdo al criterio del participante .
Escala	Nominal. (F) Falso (V) Verdadero

*Nota:* elaboración propia.

## Validez

Según Valderrama (2015) señaló que “la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que se intenta calcular” (p. 303)

Tabla 5

*Tabla de distribución de expertos*

Expertos	Opinión
Mgtr. Carlos Quiroz Quispe	Aplicable
Mgtr. José Luis Aguilar Saenz	Aplicable
Mgtr. Paulo Olivares Taipe	Aplicable
Mgtr. Tarazona Miranda Víctor Hilario	Aplicable
Mgtr. Huamán Gutiérrez Zoraida Judith	Aplicable

*Nota:* certificado de expertos

Los expertos mediante la técnica de juicio de expertos concluyeron que el instrumento cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 6

*Valoración según respuestas por expertos (clima institucional)*

ITEM	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5	Aciertos	V
P.1	1	0	1	1	1	4	0.8
P.2	1	1	1	1	1	5	1
P.3	1	1	0	1	1	4	0.8
P.4	1	1	1	1	1	5	1
P.5	1	0	1	1	1	4	0.8
P.6	1	0	1	1	1	4	0.8
P.7	1	1	1	1	1	5	1
P.8	1	1	1	0	1	4	0.8
P.9	1	1	1	1	1	5	1
P.10	0	1	1	1	1	4	0.8
P.11	1	1	0	1	1	4	0.8
P.12	1	1	1	1	1	5	1
P.13	1	1	1	1	1	5	1
P.14	1	1	1	1	1	5	1
P.15	1	1	1	0	1	4	0.8
P.16	1	1	1	1	1	5	1
P.17	0	0	1	1	1	3	0.6
P.18	1	1	1	1	1	5	1
P.19	1	1	1	1	1	5	1
P.20	1	1	1	1	1	5	1
P.21	1	1	1	1	1	5	1
							0.904761905

*Nota:* Certificado de valoración

Tabla 7

*Valoración según respuesta por expertos (autoestima)*

ITEM	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5	Aciertos	V
P.1	1	0	1	1	1	4	0.8
P.2	1	1	1	1	1	5	1
P.3	1	1	1	1	1	5	1
P.4	1	1	1	1	1	5	1
P.5	1	0	1	1	1	4	0.8
P.6	1	0	1	1	1	4	0.8
P.7	1	1	1	1	1	5	1
P.8	1	1	1	1	1	5	1
P.9	1	1	1	1	1	5	1
P.10	0	1	1	1	1	4	0.8
P.11	1	1	1	1	1	5	1
P.12	1	1	1	1	1	5	1
P.13	1	0	1	1	1	4	0.8
P.14	1	1	1	1	1	5	1
P.15	1	1	1	1	1	5	1
P.16	1	1	1	1	1	5	1
P.17	1	0	1	1	1	4	0.8
P.18	1	0	1	1	1	4	0.8
P.19	1	1	1	1	1	5	1
P.20	1	1	1	1	1	5	1
P.21	1	1	1	1	1	5	1
P.22	0	1	1	1	1	4	0.8
P.23	1	1	1	1	1	5	1
P.24	1	1	1	1	1	5	1
P.25	1	1	1	1	1	5	1
							0.938461538

*Nota:* Certificado de valoración

De acuerdo al análisis de valoración de los jueces-expertos, los ítems alcanzaron coeficientes altos aplicándose la fórmula V de Aiken, estableciéndose cada ítem del cuestionario sobre clima institucional como significativo (0,9) y para la variable autoestima (0,934) por lo que se concluye que ambos instrumentos tienen una validez alta de contenido.

### **Confiabilidad**

Hernández et al. (2014) define confiabilidad como:

La medición de un instrumento se realiza de acuerdo con ciertas características psicométricas, valorado en un coeficiente que indica precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad y consistencia interna entre todos y cada uno de los ítems asociados como diversos coeficientes de correlación. (p. 304)

Para medir la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, considerando como valor mínimo de aceptación al valor numérico de 0,7 para ello se aplicó una prueba en un grupo piloto conformado por 20 docentes con características similares a la población en estudio. La prueba alcanzó los siguientes resultados:

Tabla 8

*Tabla descriptiva de confiabilidad clima institucional*

Dimensiones	N.º de elementos	Alfa de Cronbach
Contexto interpersonal	7	0,953
Contexto regulativo	7	0,966
Contexto instruccional	7	0,968
Clima institucional	21	0,986

*Nota:* Confiabilidad Spss

Tabla 9

*Cuadro descriptivo de confiabilidad autoestima*

Dimensiones	Nº de elementos	Alfa de Cronbach
Autoestima en sí mismo general	13	0,800
Autoestima en el área social	6	0,804
Autoestima en el área del hogar	6	0,801
Autoestima	25	0.809

*Nota:* Confiabilidad Spss

De acuerdo con el análisis de confiabilidad ambos instrumentos son altamente confiables superando el valor mínimo establecido; en la variable clima institucional se obtuvo un valor de 0,84 y para la variable autoestima se alcanzó un

valor de 0,89 por ello se concluye que ambos instrumentos son factibles de ser aplicados a la muestra de estudio correspondiente.

### **3.5. Técnicas de procesamientos y análisis de datos**

Se manejó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics 24, En el proceso de la información descriptivos, inferenciales, se trabajó por el software Microsoft Excel 2010. Para el análisis de estos datos se confeccionaron tablas y figuras respectivas, manejando estadísticamente; descriptiva para describir la conducta de ambas variables. También, hacia la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de (Rho) Spearman, siendo una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación de las variables de la investigación.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados descriptivos por la variable clima institucional

Tabla 10

*Distribución del clima institucional*

clima institucional					
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	18	36,0	36,0	36,0
	Poco adecuado	21	42,0	42,0	78,0
	Adecuado	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

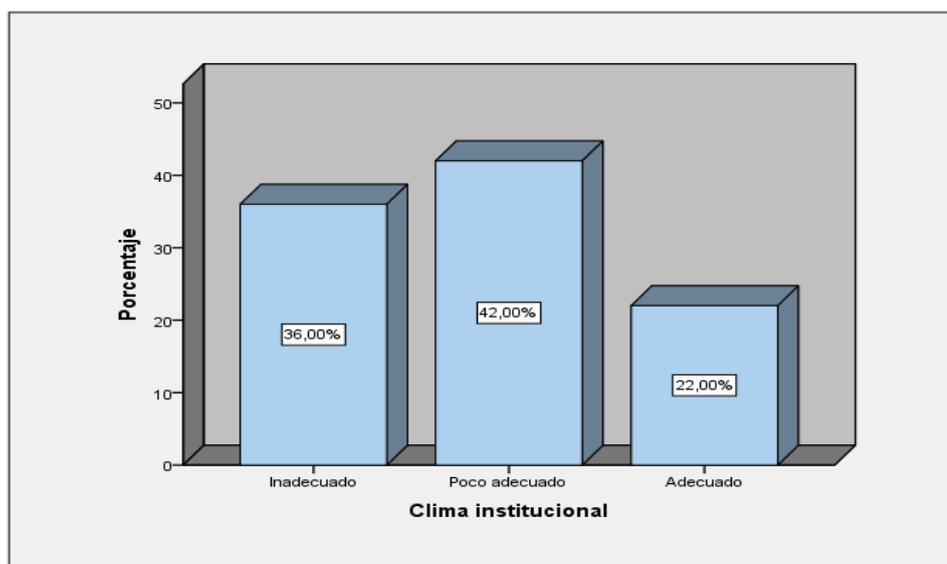


Figura 2: niveles de clima institucional

Del total de docentes evaluados consideran que el clima institucional se encuentra con mayor tendencia en el nivel poco adecuado en un 42%, seguido del nivel inadecuado en un 36% y en el nivel adecuado un 22%

### Resultados descriptivos por dimensiones

Tabla 11

*Distribución del contexto interpersonal*

		<b>contexto interpersonal</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	8	16,0	16,0	16,0
	Poco adecuado	12	24,0	24,0	40,0
	Adecuado	18	36,0	36,0	76,0
	Muy adecuado	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

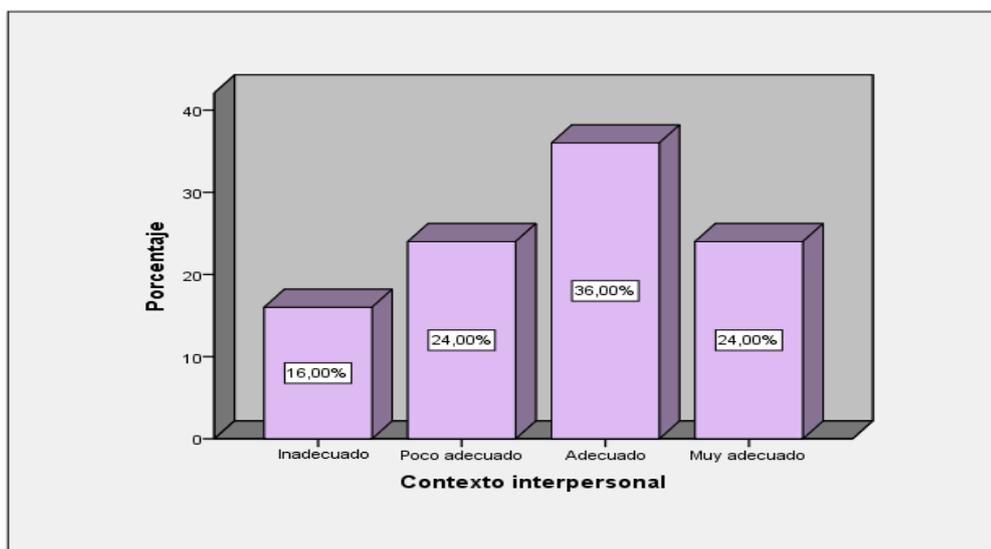


Figura 3: niveles de contexto interpersonal

Del total de docentes evaluados consideran que el contexto interpersonal se encuentra con mayor tendencia en el nivel adecuado en un 36% seguido del nivel poco

adecuado en un 24% igualmente el nivel muy adecuado un 24% y el nivel inadecuado un 16%

Tabla 12

*Distribución del contexto regulativo*

		<b>contexto regulativo</b>			
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	26	52,0	52,0	52,0
	Poco adecuado	14	28,0	28,0	80,0
	Adecuado	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

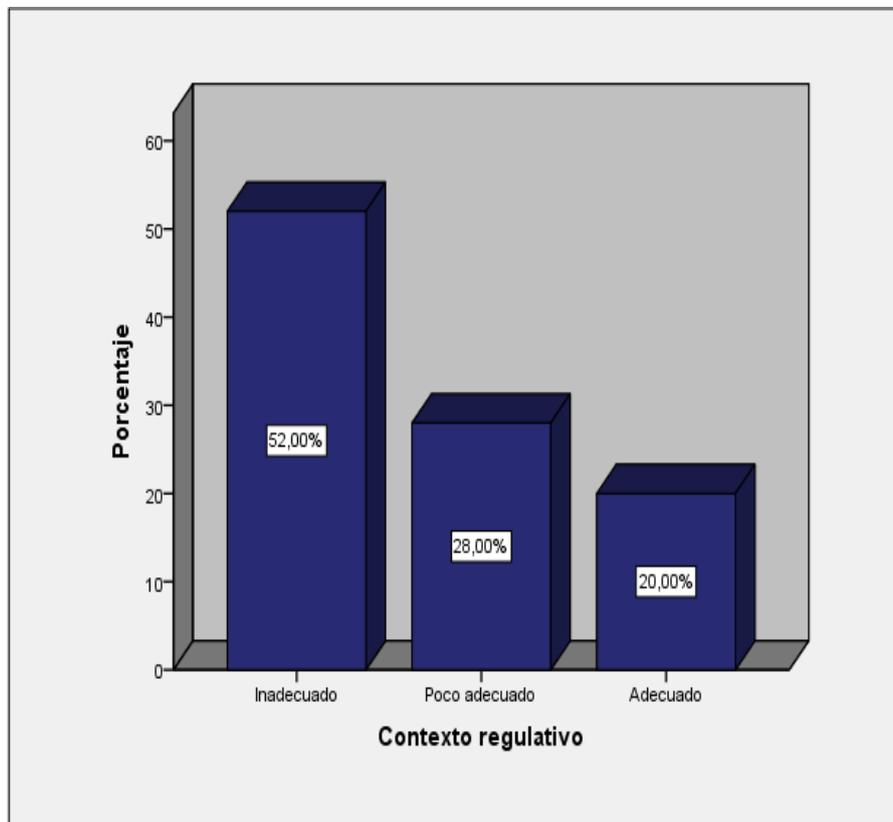


Figura 4: niveles de contexto regulativo

Del total de docentes evaluados consideran que el contexto regulativo se encuentra con mayor tendencia en el nivel inadecuado en un 52% seguido del nivel poco adecuado en un 28% y el nivel adecuado un 20%

Tabla 13

*Distribución del contexto instruccional*

		<b>contexto instruccional</b>			
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	8	16,0	16,0	16,0
	Poco adecuado	25	50,0	50,0	66,0
	Adecuado	9	18,0	18,0	84,0
	Muy adecuado	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

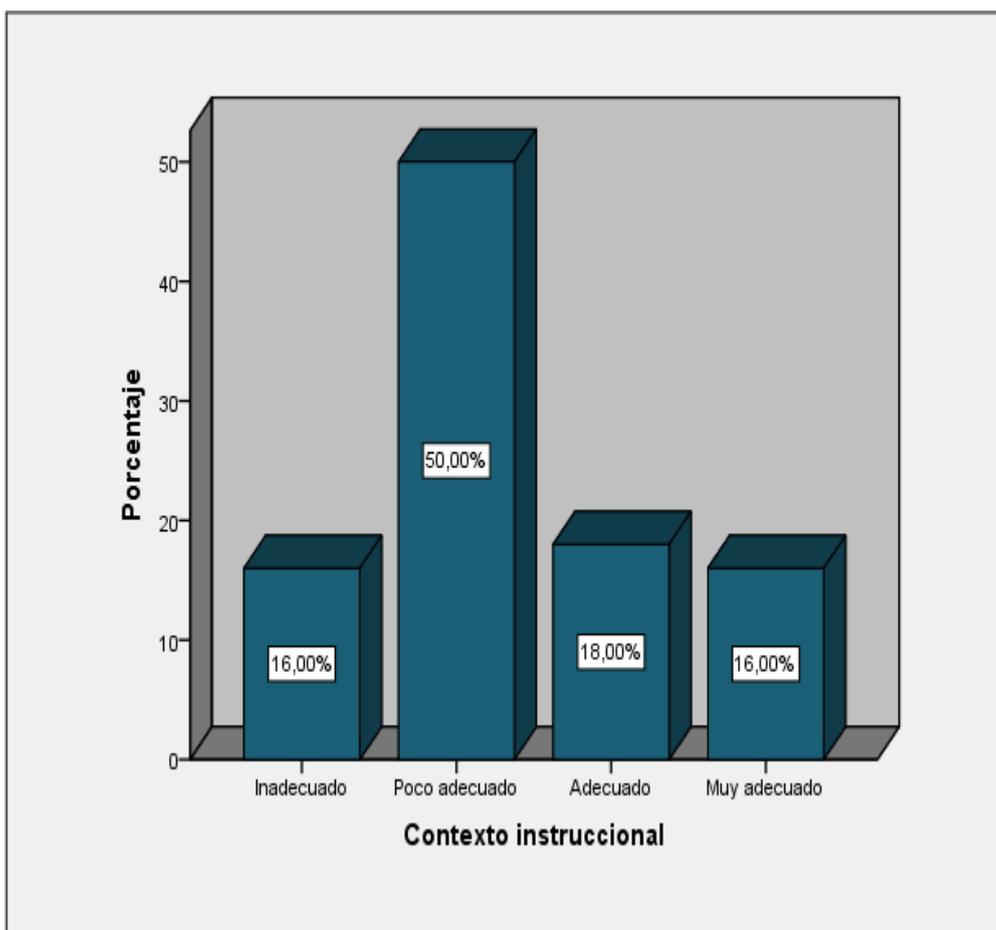


Figura 5: niveles de contexto instruccional

Del total de docentes evaluados consideran que el contexto instruccional se encuentra con mayor tendencia en el nivel poco adecuado en un 50% seguido del nivel adecuado en un 18%, en el nivel inadecuado un 16% e igualmente el nivel muy adecuado un 16%

**Variable: Autoestima**

Tabla 14

*Distribución de la variable autoestima*

		Autoestima			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	21	42,0	42,0	42,0
	Medio bajo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Elaboración para la investigación

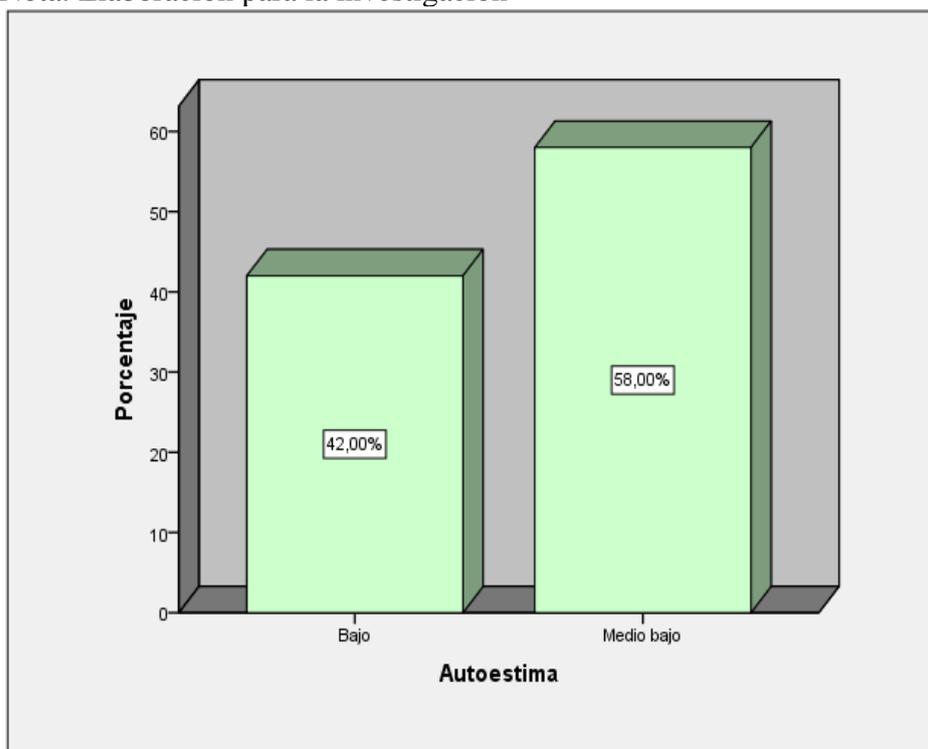


Figura 6: niveles de autoestima

Del total de docentes evaluados la autoestima se encuentra con mayor tendencia en el nivel medio bajo en un 58% y en el nivel bajo un 42%

## Resultados descriptivos por dimensiones

Tabla 15

*Distribución de la autoestima en sí mismo*

		Autoestima en sí mismo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	46,0	46,0	46,0
	Medio bajo	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

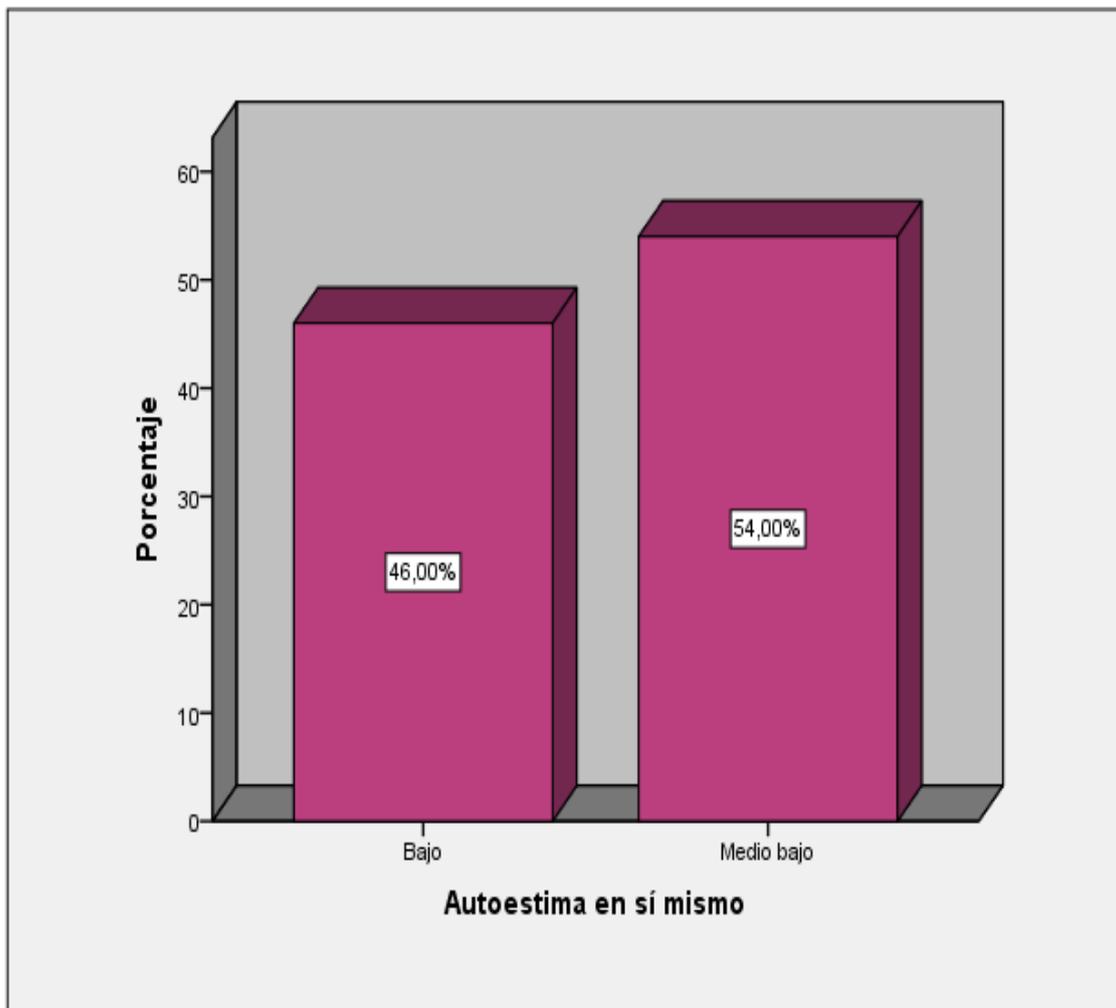


Figura 7: niveles de autoestima en sí mismo

Del total de docentes evaluados la autoestima en sí mismo se encuentra con mayor tendencia en el nivel medio bajo en un 54% y en el nivel bajo un 46%

Tabla 16

*Distribución de la autoestima en el área social*

Autoestima en el área social					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	48,0	48,0	48,0
	Medio bajo	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

*Nota:* Elaboración para la investigación

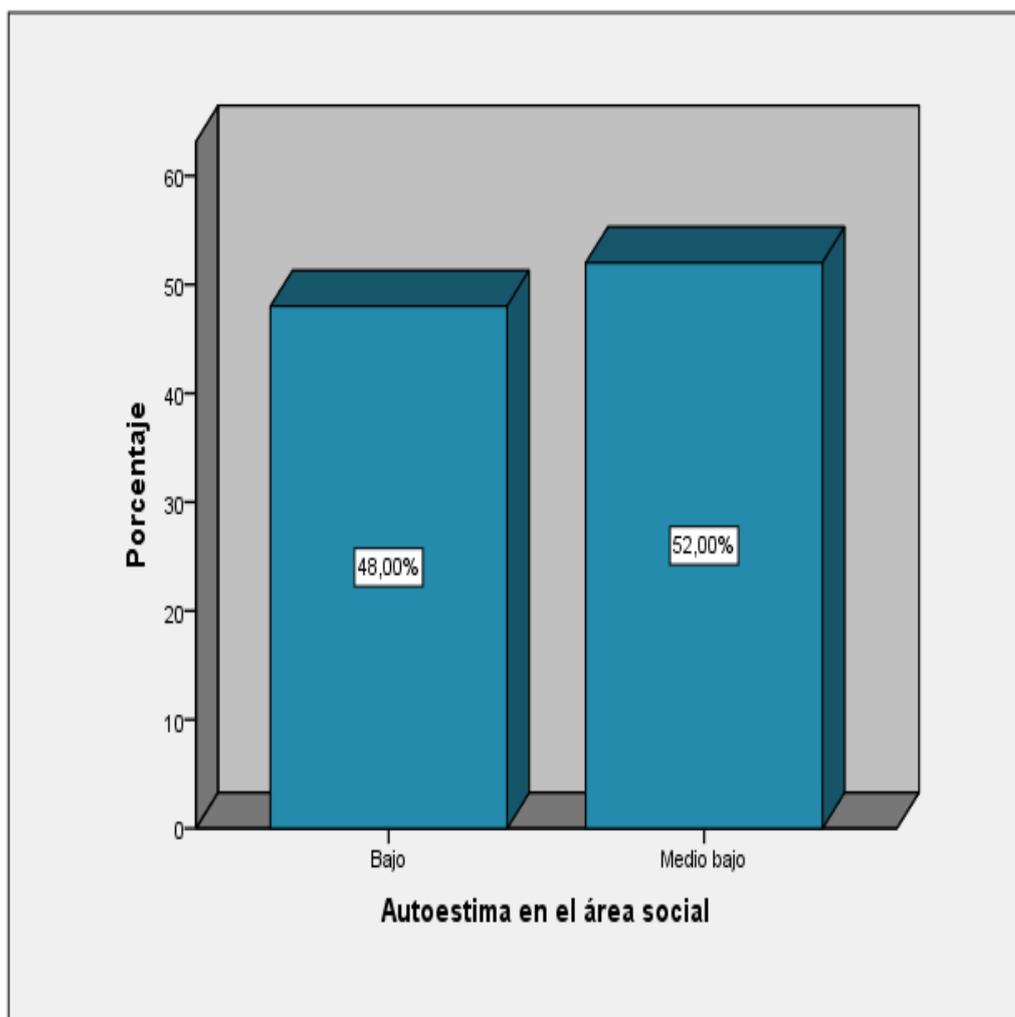


Figura 8: niveles de autoestima en el área social

Del total de docentes evaluados la autoestima en el área social se encuentra con mayor tendencia en el nivel bajo en un 48% y en el nivel medio bajo un 52%

Tabla 17

### Distribución de la autoestima en el área del hogar

Autoestima en el área del hogar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	23	46,0	46,0	46,0
	Medio bajo	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Elaboración para la investigación



Figura 9: niveles de autoestima en el área del hogar

Del total de docentes evaluados la autoestima en el área del hogar se encuentra con mayor tendencia en el nivel bajo en un 54% y en el nivel bajo un 46%

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 18

### *Distribución de criterios del coeficiente correlación de Spearman*

Valor	Significado
[-1.00]	Correlación negativa perfecta
<-1.00 — -0.90]	Correlación negativa muy alta
<-0.90 — -0.70]	Correlación negativa alta
<-0.70 — -0.40]	Correlación negativa moderada
<-0.40 — -0.20]	Correlación negativa baja
<-0.20 — -0.00>	Correlación negativa muy baja
[0.00]	Correlación nula
<0.00 — 0.20>	Correlación positiva muy baja
[0.20 — 0.40>	Correlación positiva baja
[0.40 — 0.70>	Correlación positiva moderada
[0.70 — 0.90>	Correlación positiva alta
[0.90 — 1.00>	Correlación positiva muy alta
[1.00]	Correlación positiva perfecta

Nota: Bisquerra (2009)

Por lo tanto, la tabla de criterios del coeficiente de correlación de Spearman sirvió para determinar la fuerza y el tipo de correlación de los coeficientes obtenidos en las pruebas de hipótesis.

### 4.2.1. Hipótesis general

Ho= El clima institucional y la autoestima no se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Hi= El clima institucional y la autoestima se relacionándose significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Regla de decisión:

p-valor= 5 %; ( $p < 0,05$ ): se acepta la hipótesis alterna y rechazo la hipótesis nula.

p-valor= 5 %; ( $p > 0,05$ ): se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

Tabla 19

*Correlación entre el clima institucional y la autoestima*

		<b>Correlaciones</b>		
			Clima institucional	Autoestima
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

*Nota:* Elaboración para la investigación

Se ha demostrado una relación significativa según la regla de decisión planteado ( $p < 0,05$ ) siendo menor a ,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un valor de correlación de 0,542 siendo la correlación positiva y moderada. Por lo tanto, se afirma que el clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

**4.2.2. Pruebas de hipótesis específicas**

**Hipótesis específica 1**

Ho= El contexto interpersonal y la autoestima no se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Hi= El contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Regla de decisión:

p-valor= 5 %; ( $p < .05$ ): aceptar hipótesis alterna.

p-valor= 5 %; ( $p > .05$ ): aceptar hipótesis nula.

Tabla 20

*Correlación entre el contexto interpersonal y la autoestima*

		<b>Correlaciones</b>		
			Contexto interpersonal	Autoestima
Rho de Spearman	Contexto interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

*Nota:* Elaboración para la investigación

Se ha demostrado una relación significativa según la regla de decisión planteado ( $p < 0,05$ ) siendo menor a ,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un valor de correlación de 0,544 siendo la correlación positiva y moderada. Por lo tanto, se afirma que el contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

## Hipótesis específica 2

Ho= El contexto regulativo y la autoestima no se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Hi= El contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Regla de decisión:

p-valor= 5 %; ( $p < .05$ ): aceptar hipótesis alterna.

p-valor= 5 %; ( $p > .05$ ): aceptar hipótesis nula.

Tabla 21

### *Correlación entre el contexto regulativo y la autoestima*

		Correlaciones		
			Contexto regulativo	Autoestima
Rho de Spearman	Contexto regulativo	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Nota: Elaboración para la investigación

Se ha demostrado una relación significativa según la regla de decisión planteado ( $p < 0,05$ ) siendo menor a ,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un valor de correlación de 0,469 siendo la correlación positiva y moderada. Así como, se afirma que el contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

### Hipótesis específica 3

Ho= El contexto instruccional y la autoestima no se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Hi= El contexto instruccional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

Regla de decisión:

p-valor= 5 %; ( $p < .05$ ): aceptar hipótesis alterna.

p-valor= 5 %; ( $p > .05$ ): aceptar hipótesis nula.

Tabla 22

#### *Correlación entre el contexto instruccional y la autoestima*

Correlaciones				
Rho de Spearman			Contexto instruccional	Autoestima
	Contexto instruccional	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

*Nota:* Elaboración para la investigación

Se ha demostrado una relación significativa según la regla de decisión planteado ( $p < 0,05$ ) siendo menor a ,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un valor de correlación de 0,533 siendo la correlación positiva y moderada. Por lo tanto, se afirma que el contexto instruccional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018.

### 4.3. Discusión de resultados

La investigación luego de un análisis exhaustivo concluyó que del total de docentes evaluados consideran que el clima institucional se encuentra con > tendencia en el nivel poco adecuado en un 42%, seguido del nivel inadecuado en un 36% y en el nivel adecuado un 22%. En cuanto a la autoestima los docentes evaluados presentan una mayor tendencia en el nivel medio bajo en un 58% y en el nivel bajo un 42%.

Los resultados inferenciales señalaron: que el clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,542 siendo positiva y moderada. (teniendo significativamente ,000). Respecto al contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,544 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000). En cuanto al contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,469 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000) y en el contexto instruccional y la autoestima estas variables se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,533 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000).

En el presente estudio se planteó demostrar que el clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018, siendo la relación moderada. Este resultado difiere en lo encontrado por Saettone

(2015) concluye que la autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral se relacionan inversamente con un valor de correlación de 0,89. Lo que representa que las dos primeras variables influyen en forma directa y el estrés en forma negativa. Al respecto Rentería, et al (2009) indicó “que el bienestar emocional debe ser uno de los fines de la organización, puesto que un estado de vida saludable ayuda a fortalecer la calidad laboral y renueva el compromiso y las obligaciones de los trabajadores” (p. 3). Por lo tanto, es fundamental mejorar los resultados logrados en el estudio; puesto que desde la perspectiva de la investigación un buen clima institucional impulsa el buen desempeño y mejora la autoestima, dado el reconocimiento y la cultura de autocuidado que se practique en toda organización como la universidad, por consiguiente, el equilibrio entre las condiciones de trabajo y la condición humana producen una mayor competitividad y una mejor satisfacción laboral.

Respecto a la hipótesis específica 1: el contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018, siendo esta relación moderada y positiva. En contraparte con el resultado alcanzado por Cubides (2015) concluyó que el 70 % de los docentes creen que el clima institucional es positivo y un 30% negativo. Un 23% considera que no se identifica con la institución y un 77% si cree que lo hace. Este resultado difiere con lo encontrado dada las circunstancias de poca capacitación a los docentes y una baja expectativa de cambio de los maestros quienes consideran que el clima es poco adecuado e inadecuado; en tal sentido Quindimil (2007) señaló “un contexto de interacción mejora las relaciones y el trabajo de equipo afectando el cumplimiento de metas en la organización, en este marco la comunicación interpersonal genera una reciprocidad y un objetivo común” (p. 5). Por

lo tanto, un contexto interpersonal mejora el desarrollo de las creencias y sobre todo ayuda a comprender los cambios o los problemas organizacionales con la intención de ayudar a solucionarlos.

Respecto a la hipótesis específica 2: el contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018, siendo esta relación moderada y positiva. Este resultado se asemeja en lo encontrado por Calcina (2013) concluyendo que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Al respecto Hancher y Moran (2002) consideró “que el elemento regulativo es fundamental para el crecimiento de la organización, este proceso representa un equilibrio de la cultura y de los recursos que se utilizan como es el de tipo económico” (p. 4). En tal sentido, el aspecto regulativo fomenta una resignificación de la cultura, lo que implica que los docentes busquen las ventajas competitivas en una relación de cooperación y participación en la comunidad universitaria.

Respecto a la hipótesis específica 3: el contexto instruccional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018, siendo esta relación moderada y positiva. Este resultado, se asemeja según lo descrito por Lloréns, et al (2013) considerando “que los procesos desarrollados en la educación superior a través de metodologías y herramientas favorecen los procesos de enseñanza y aprendizaje” (p. 4). De acuerdo a lo señalado, este acercamiento entre

variables revela una función sincrónica de forma colaborativa que influye positivamente en las emociones y en el desarrollo de una pedagogía instruccional que también opere significativamente en las emociones.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Primera conclusión: Se ha demostrado que el clima institucional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,542 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000)

Segunda conclusión: Se ha demostrado que el contexto interpersonal y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,544 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000)

Tercera conclusión: Se ha demostrado que el contexto regulativo y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,469 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000)

Cuarta conclusión: Se ha demostrado que existe el contexto instruccional y la autoestima se relacionan significativamente en los docentes en una Universidad Privada de Lima – 2018. Con un coeficiente de Spearman de 0,533 que es positiva y moderada. (siendo significativa ,000)

## **5.2. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a las autoridades de esta universidad privada realizar charlas de capacitación a los maestros en temas de autoestima y liderazgo a fin de incentivar las relaciones interpersonales y el bienestar psicológico.

Segunda: Se recomienda a los docentes utilizar estrategias de socialización que ayuden a fortalecer sus emociones y sus relaciones interpersonales, los cuales deben fomentar comportamientos asertivos que les permitan actuar con un mejor temperamento y una buena actuación que de lugar a una interacción positiva en su convivencia laboral.

Tercera: Se propone a los docentes contribuir con el éxito académico de los estudiantes utilizando estrategias de enseñanza basadas en el rasgo distintivo de la visión de la universidad.

Cuarta: Se recomienda a los docentes contribuir a la calidad educativa mediante un trabajo de equipo, realizado de forma instructiva, lo que equivale a construir relaciones de

planificación, coordinación y de logro académico basado en los lineamientos de la universidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz, R. E. (2015). *El emprendedor de éxito* (5.ª ed., Vol. 1). Mc Graw-Hill Interamericana.  
<https://isbn.cloud/9786071512789/el-emprendedor-de-exito/>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Bendezú, O. A. (2015). *La autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las instituciones educativas del distrito de Antioquia Huarochirí 2015* [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/obycc>
- Berntsson, E., & Arakchiyska, I. (2013). *15 Claves para una Autoestima Indestructible* (1.ª ed.). MESTAS Ediciones, S.L.
- Bolinches, A. (2015). *El secreto de la autoestima* (1.ª ed.). B DE BOOKS.  
<https://www.amazon.com/-/es/Antoni-Bolinches-ebook/dp/B015ZMK5W0>
- Branden, N. (1994). *El poder de la autoestima* (1.ª ed.). Ediciones Paidós.  
<https://www.leadersummaries.com/es/libros/detalle/el-poder-de-la-autoestima>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestos Cáceres—Perú 2012. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 9.
- Cifuentes, L. (2019). *Autoimagen e Inteligencia Emocional* [Grado académico, Universidad Rafael Landívar]. <https://n9.cl/xsokz>
- Cole, D. W., & Butterfield, E. G. (2005). *Desarrollo Organizacional Y Desarrollo Ejecutivo* (1.ª ed.). Nobuko. <https://n9.cl/zvds2>

Cubides, M. (2015). *Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vingetta de Iquitos—2015* [Licenciatura en Educación, Universidad Científica del Perú].

<https://n9.cl/8s3lx>

Fernández Ospina, E., Tenjo, A. M., & Uribe Rodríguez, M. A. F. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas*, 5(1), 16. <https://n9.cl/faf14>

Ferreya, H. A., Bonetti, O. C., & Vidales, S. N. (2015). Comprender y mejorar la educación secundaria: Ambiente y clima institucional. En E. de la U. C. de C. EDUCC & U. UNICEF (Eds.), *Ferreya, Horacio Ademar, Bonetti, Olga Concepción and Vidales, Silvia Noemí (2015) Comprender y mejorar la educación secundaria: Ambiente y clima institucional. Educación secundaria: Sentidos, contextos y desafíos. Mundos escolares (7). Editorial de la Universidad Católica de Córdoba. UNICEF, Córdoba. Buenos Aires. ISBN 978-987-626-292-7 [Libro] (N.º 7; Número 7). Editorial de la Universidad Católica de Córdoba. UNICEF.*

<http://pa.bibdigital.uccor.edu.ar/706/>

Grados, E. C. (2016). *Efectos de un programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa santo domingo de guzmán del distrito de Chicama, provincia de Ascope, 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].

[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_8ccb4e1379bf4d095f704041d5af5815](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_8ccb4e1379bf4d095f704041d5af5815)

Hancher, L., Moran, M., Hancher, L., & Moran, M. (2002). La organización del espacio regulativo. *Isonomía*, 17, 11-41.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education. <https://n9.cl/65f>

- Jara Aniceto, A. F. (2015). *El clima institucional y su relación con el nivel de rendimiento laboral en la sede del Gobierno Regional Huánuco-Período 2015* [Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://n9.cl/bqvim>
- Laurencio Vallina, S. C., Jiménez Betancourt, E., & Sánchez Masó, Y. (2017). Vivencias afectivas y factores condicionantes en adultos mayores sin relación de pareja. *MEDISAN*, 21(1), 102-107.
- Lloréns Báez, L., Espinosa Díaz, Y., & Castro Murillo, M. L. (2013). Criterios de un modelo de diseño instruccional y competencia docente para la educación superior escolarizada a distancia apoyada en TICC. *Sinéctica*, 41, 2-21.
- Lopez Quilca, E. L. (2008). *El clima institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en las instituciones educativas secundarias de la Ugel Yunguyo periodo 2006* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://n9.cl/teh4q>
- Ministerio de Educación. (2014). *Buen clima institucional que favorezca los procesos de enseñanza y aprendizaje* (Fascículo). Gobierno de la provincia de Córdoba. <https://n9.cl/nsny>
- Montes, E. R. (2013). *¿Quién eres?* (Temas de hoy). Espasa. <https://n9.cl/laal1>
- Onetto, F. (2013). *Clima institucional y factor humano*. Fundación Sociedades Complejas. <https://sociedadescomplejas.org.ar/docs/Fernando%20Onetto%20-%20El%20factor%20humano.pdf>
- Palacios, S. G. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total: (Configuración de un modelo organizativo)* (3.<sup>a</sup> ed.). Editorial La Muralla.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141-156.

Sebastián, V. H. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. *Phainomenon*, 11(1), 23-34.

<https://n9.cl/zrfzt>

Segarra Gómez, C. (2015). *La autoestima del docente: Un estudio exploratorio* [Grado de Psicología, Universitat Jaume I]. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/136865>

Seligman, M. (2020). *Niños optimistas* (4.<sup>a</sup> ed.). DEBOLSILLO.

[https://www.amazon.es/Ni%C3%B1os-optimistas-CLAVE-Martin-Seligman/dp/8499891837#detailBullets\\_feature\\_div](https://www.amazon.es/Ni%C3%B1os-optimistas-CLAVE-Martin-Seligman/dp/8499891837#detailBullets_feature_div)

Valderrama, S. (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta* (2.<sup>a</sup> ed.). San Marcos. <https://n9.cl/w67gy>

Vara, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (2.<sup>a</sup> ed.). USMP Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. <https://n9.cl/ltn7wv>

Vergara Rivadeneira, B. A. (2014). *Estudio de la autoestima en el desempeño de los docentes derivada del clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal* [Universidad Técnica de Babahoyo]. <https://n9.cl/a0pu2>

Zayas, P. M. (2007). *La comunicación interpersonal*. Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires. <https://n9.cl/2jpgt>