



**UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
(CEPEC)**

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

ESTUDIO DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DERIVADA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD
EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL.

**Trabajo de tesis previo a la obtención del
título de Magíster en Docencia y Currículo**

AUTORA: LIC. BLANCA ARACELY VERGARA RIVADENEIRA

TUTOR: LIC. ÁNGEL AUGUSTO MENDOZA MSc.

AÑO: 2014

CERTIFICACIÓN

Lic. Ángel Augusto Mendoza MSc, en calidad de Tutor de Tesis cuyo título es: “ESTUDIO DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DERIVADA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA ISLA DE BEJUCAL”, de autoría de la Lic. **Blanca Aracely Vergara Rivadeneira**, quien ha cumplido con todos los requerimientos del programa de Maestría en Docencia y Currículo, en la Universidad Técnica de Babahoyo, considero que el mismo debe ser presentado para la sustentación ante el Tribunal que el Centro de Postgrado designe.

Lic. Ángel Augusto Mendoza MSc.
TUTOR DE TESIS.

AUTORÍA

Declaro que los contenidos, ideas y conceptos vertidos en el presente documento respetando las diferentes teorías, con sus citas respectivas, es de absoluta responsabilidad de la autora.

.....
Lic.Blanca Aracely Vergara Rivadeneira.

DEDICATORIA.

A Dios, por permitirme llegar a este momento en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mi Madre por demostrarme su cariño y apoyo incondicional.

A mi Padres y hermanos Andrés y Walter, quienes a pesar de no estar físicamente conmigo siento que han sido mi inspiración espiritual.

A mis adorables hijos Sandy y Jorge, porque los amo infinitamente.

A todas las personas que ayudaron directa e indirectamente

Blanca Aracely Vergara Rivadeneira

AGRADECIMIENTO

Quiero exteriorizar mis más sinceros agradecimientos:

A Dios nuestro divino creador que desde el cielo me ha iluminado para que uno de mis grandes sueños se haya realizado, a él mi infinita gratitud.

Al Master Ángel Mendoza director de tesis mi agradecimiento sincero por su paciencia y loable dirección, quien gentilmente y en forma desinteresada, me guió en el desarrollo de la investigación.

A Bolívar por acompañarme durante este arduo camino y compartir conmigo alegrías y fracasos, por su apoyo incondicional en la elaboración del trabajo de tesis.

A mis compañeros de aula, tutores y personal administrativo del CEPEC y a todas las personas quienes de una u otra manera contribuyeron al éxito de la tarea.

Blanca Aracely Vergara Rivadeneira

ÍNDICE

CONTENIDOS	N° Pág.
1. Introducción.	7
2. Idea o tema de investigación.	8
3. Marco Contextual.	8
4. Situación problemática.	11
5. Planteamiento del problema.	13
5.1. Problema General.	13
5.2. Subproblemas.	13
6. Delimitación de la investigación.	14
7. Justificación.	14
8. Objetivos.	16
8.1. Objetivo General.	16
8.2. Objetivos específicos.	16
9. Marco teórico.	17
9.1. Marco Conceptual.	17
Bases teóricas.	19
Autoestima.	19
Autoestima en el desempeño profesional del docente.	28
Desempeño docente.	30
Clima organizacional.	34
9.2. Marco Referencial.	42
9.3. Postura teórica.	45
10. Hipótesis y variables.	47
10.1. Hipótesis	47
10.2. Variables	47
Operacionalización de variables.	48
11. Metodología de investigación.	51
11.1. Tipo de investigación.	51
11.2. Métodos	51
11.3. Técnicas e instrumentos de investigación	52

11.4. Población y muestra.	52
12. Resultados obtenidos de la investigación.	55
12.1. Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.	55
12.2. Análisis e interpretación de datos.	57
Resultados de la encuesta al personal docente.	57
Resultados de la encuesta a los estudiantes.	67
12.3. Conclusiones y recomendaciones.	77
13. Propuesta de aplicación de resultados.	79
13.1. Alternativa obtenida.	79
13.2. Alcance de la alternativa.	79
13.3. Aspectos básicos de la alternativa.	80
13.4. Resultados esperados de la alternativa.	99
14. Bibliografía.	100
15. Anexos.	103

1. INTRODUCCIÓN.

En los últimos años, en nuestro país, se ha considerado de gran interés el investigar y comprender los factores que tienden a influir sobre el desempeño laboral, es decir la satisfacción que experimentan las personas que hacen vida en los establecimientos educativos. Las características y condiciones de esas instituciones, así como las interacciones que se ponen de manifiesto dentro del clima organizacional

Existen varios factores que influyen en cualquier clima organizacional y también variado las diversas actuaciones del personal. Por ello la actitud o el accionar de los integrantes pueden ser negativa o problemática debido al clima organizacional desarrollado,

El desarrollarse en un ambiente organizacional armónico, permitirá que el docente obtenga la satisfacción al cumplir su trabajo, lo cual será un beneficio a toda la comunidad educativa.

El clima organizacional es considerado la atmósfera psicológica de todos los departamentos y secciones de la organización, la importancia de éste radica en que puede favorecer o no a los empleados para que sientan satisfacción al realizar sus actividades, y por ende logren un mejor desempeño en sus áreas de trabajo, ya que este clima actúa directamente sobre las actividades y los estados de ánimo de las personas.

La investigación se estructurada de la siguiente manera:

Se inicia, con el marco contextual, la descripción de la problemática en estudio, y el planteamiento de los objetivos que establecen el alcance de la investigación.

Se continúa con el marco teórico que comprende temas referidos al clima organizacional, autoestima y desempeño docente, seguido de la metodología de la investigación donde se determinó el diseño, tipo, métodos, técnicas, instrumentos, población y muestra, que detalla el grupo humano involucrado en la indagación.

En los resultados obtenidos de la investigación se establece la verificación de la hipótesis sustentada en el análisis e interpretación de cada pregunta lo que permite la emisión de las conclusiones y recomendaciones que dan la pauta para el desarrollo de la propuesta en estudio.

La propuesta de aplicación de resultados conllevó a la elaboración de talleres de sensibilización de mejoramiento de la autoestima para optimizar el desempeño docente y de esta manera mejorar el clima organizacional de la institución educativa Isla de Bejucal.

2. IDEA O TEMA DE INVESTIGACIÓN.

Estudio de la autoestima en el desempeño de los docentes derivada del clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

3. MARCO CONTEXTUAL.

3.1. Contexto social.

Uno de los principales capitales con que cuenta cualquier empresa, es su capital humano, de cuyo desempeño depende en gran medida, la propia efectividad de la organización.

Los estudios de clima organizacional así como muchas de las políticas relativas a la retención del talento en las organizaciones parten del supuesto de que entre más satisfechas se encuentren las personas que trabajan para una organización con diferentes factores de la misma, (tales como el ambiente físico, las opciones de capacitación, el nivel salarial, la calidad del liderazgo, etc.), se asegurarán mayores niveles de productividad. Derivado de este supuesto muchas organizaciones invierten buena parte de sus ingresos en ofrecer niveles competitivos de compensación, prestaciones que promueven el desarrollo humano y profesional de su personal.

Los individuos dentro de la organización, interactúan constantemente y establecen relaciones con compañeros, superiores, subordinados, al igual que con procedimientos, estructuras y políticas. El conjunto de relaciones establecidas por los integrantes de la empresa, conforman el clima organizacional, que se puede definir como el indicador del estado de salud de la empresa.

3.2. Contexto institucional.

El 20 de mayo de 1974 se creó el Colegio Particular “23 de abril”, con los pasos de los años y ante las gestiones realizadas por las autoridades educativas a nivel parroquial, se logró que el 21 de diciembre de 1978, mediante Ejecutivo N° 3119, publicado en el Registro Oficial 745 del 5 de enero de 1979, se dio la creación del colegio del ciclo básico en la parroquia Isla de Bejucal, Cantón Baba, Provincia de Los Ríos, por lo cual inicia sus actividades docentes como Colegio Nacional “Sin Nombre”.

El 14 de noviembre de 1978, el Ministerio de Educación y Cultura mediante Resolución N° 2515 resuelve, designar con el nombre de “General de División Fernando Dobronsky Ojeda” al colegio Nacional “Sin nombre” de ciclo básico de la parroquia Isla de Bejucal.

Mediante Resolución Ministerial N° 645 del 3 de abril de 1981 el Ministerio de Educación y Cultura, resuelve designar con nuevos nombres a los establecimientos de Educación de la Provincia de Los Ríos, entre ellos al colegio “Fernando Dobronsky Ojeda” como colegio “Isla de Bejucal”.

En la actualidad el colegio oferta dos especializaciones: Unidad Agropecuaria y Comercio y Administración (Contabilidad).

Cuenta con una población de 725 estudiantes, 22 docentes y 600 padres de familia.

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

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

En algunas instituciones educativas publicas los alumnos se quejan de autoritarismo, corrupción y abuso de parte de profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces desemboca en pandillas juveniles con todo el costo social que este hecho conlleva.

El magisterio nacional refleja en diferentes instituciones del país, situaciones educativas que están reflejadas con la autoestima en su desarrollo profesional.

En la provincia de Los Ríos, podrían existir instituciones que en sus labores cotidianas se están presentando asuntos relacionados con la autoestima del docente en su desempeño profesional.

Esta investigación va enfocada a conocer las causas y efectos que produce el clima organizacional en la autoestima de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

Entre los posibles factores que son condicionantes del clima escolar destacan:

- a. La condición económica o remuneración del docente.
- b. La infraestructura o características de la planta física del plantel.
- c. Mínima participación en la toma de decisiones.

- d. Carencia de metas académicas.
- e. Liderazgo rígido.
- f. Control centralizado en la cúspide de la organización.
- g. Resistencia al cambio a las innovaciones pedagógicas.
- h. Se dan discrepancia en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.
- i. El trato de los directivos y superiores no es igual para todos.
- j. Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.
- k. La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos departamentos.

Es fundamental que los docentes en quienes los padres confían sean capaces de transmitir valores claros ya que son ellos quienes ejercen una gran influencia sobre la autoestima de los alumnos y si ellos no tienen esa seguridad y confianza en las actividades y actitudes que desarrollan no podrían hablar de que va a ser capaz de transmitir a sus alumnos, además de la presencia de conflictos generando un ambiente laboral no satisfactorio.

El manejo de un buen clima organizacional fomentará el desarrollo de la autoestima positiva de los docentes en su ejercicio profesional, ya que no siempre tiene la fuerza y esto hace que su rendimiento laboral no sea el adecuado y por ende, no exista el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y, en consecuencia del aprendizaje.

Al tener una labor educativa ardua es meritorio que directivos y docentes den la importancia y hagan énfasis en garantizar un clima organizacional adecuado para que se pueda cumplir a cabalidad su rol de ser el orientador de las presentes y nuevas generaciones.

La problemática señalada nos impulsa a realizar la presente investigación que pretende contribuir al desarrollo de un buen clima organizacional donde el docente reconozca sus fortalezas y potencialice sus debilidades para ser identificado como un ser útil hacia sí mismo y la sociedad.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

5.1. PROBLEMA GENERAL.

- Cómo aportaría el estudio de la autoestima en el desempeño de los docentes para mejorar el clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

5.2. SUBPROBLEMAS.

- ¿Cuál es el nivel de autoestima de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente con el clima laboral en la Unidad Educativa Isla de Bejucal?
- ¿Serán beneficiosos los programas de capacitación para lograr mejorar la autoestima en el desempeño profesional del docente y así favorecer el comportamiento organizacional de la Unidad Educativa Isla de Bejucal?

6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Isla de Bejucal de la parroquia Isla de Bejucal, cantón Baba, provincia de Los Ríos.

6.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

El presente trabajo se desarrolla durante los años 2012- 2013.

6.3. UNIDADES DE OBSERVACIÓN.

Estudiantes.

Docentes del plantel.

Directivos.

7. JUSTIFICACIÓN.

La organización educativa es un sistema que juega un doble papel: reformador y conservador. La educación y el centro, según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad si se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. Él evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el docente. Los docentes como todo ser humano en oportunidades tienen problemas personales, laborales que los envuelven de tal manera que afectan de una forma significativa en su labor educativa.

La relación existente en los docentes y entre ellos mismos y con su director es percibido dentro de lo que se llama el clima laboral, de ahí que como afirma Cornell (1955) “una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros”¹.

El Clima Organizacional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. Englobando todas las dimensiones organizacionales: congruencia de objetivos y valores compartidos, rol del director como constructor y sostenedor de la cultura, relaciones profesionales entre el personal, identidad institucional, administración de símbolos y sistemas de retroalimentación adecuados.

Es importante esta investigación ya que se proponen estrategias que ayuden a disminuir los efectos que pueden ocasionar un clima organizacional inadecuado, logrando de esta forma que el docente se desarrolle eficientemente y esto provoque un desempeño óptimo tanto físico como emocionalmente.

Los principales beneficiarios de la investigación son los docentes, directivos y estudiantes al crear un clima armónico donde se mejore el concepto valorativo de su ser.

Es factible el estudio ya que existió la predisposición y ayuda de las autoridades y docentes de la institución para dar apertura a nuevas estrategias que contribuyan a mejorar el clima organizacional, el mismo que se fortalecerá con las diferentes actividades de desarrollo humano profundizar en el constante cambio de los trabajadores en beneficio del desempeño laboral y su propia autoestima que relativamente dará

¹ Iris Mendoza Alejandro (2011), Clima institucional y organizacional <http://recursoshumanosucvsl2011.blogspot.com/2011/11>

ventajas a la organización y a los trabajadores de la misma, además se contó con la bibliografía necesaria y con otras fuentes de información.

8. OBJETIVOS.

8.1. OBJETIVO GENERAL.

- Implementar estrategias para optimizar la autoestima en el desempeño de los docentes y mejorar el clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar el nivel de autoestima de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.
- Establecer la relación que existe entre el desempeño docente con el clima laboral en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.
- Desarrollar programas de capacitación para mejorar la autoestima en el desempeño profesional del docente y así favorecer el comportamiento organizacional de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

9. MARCO TEÓRICO.

9.1. MARCO CONCEPTUAL.

En el presente trabajo se da un marco conceptual donde se definen los conceptos claves coherentes organizados de tal manera que son fáciles de comunicar a los lectores, luego de lo cual se establece las bases teóricas con sus respectivas referencias bibliográficas.

Autoestima Profesional.- Grado de apreciación de la propia valía que el profesional tiene con la tarea que ha elegido para toda su vida, y no solamente al cargo específico que ocupa en un determinado momento. En ella se ponen en juego la apreciación personal y la percepción que se tiene con respecto a sus pares y al contexto en el cual se desenvuelve (Miranda: 2005).

Autoconcepto.- Es una serie de creencias de nosotros mismos (lo que soy), que se manifiestan en nuestra conducta. Comprende lo que somos, lo que pensamos y lo que hacemos en la vida diaria, individual, familiar, laboral y social (Camacho: 2004).

Clima organizacional.- Un conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento. (Litwin y Stringer).

Comportamiento Organizacional.- Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ambiente de la organización.

Condiciones Generales de Trabajo.- Grado en que los trabajadores perciben que el sitio de trabajo es seguro y están dotados de elementos

que ayudan a la seguridad personal además de sus propios aportes.

Desempeño docente.- Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en aula de clases con sus alumnos para el logro de desarrollo integral de los estudiantes; así mismo implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, y la improvisación durante su gestión dentro del aula. Y la participación activa en eventos de carácter institucional, como actividades deportivas, apoyo en la solución de problemas institucionales ya sea de infraestructura y equipamiento académico, disciplina y propuesta de innovación pedagógicas.

Innovación: Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

Liderazgo.- Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Motivación.- Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Satisfacción en el Trabajo.- Actitud general ante el trabajo propio; diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la que se cree que deberían recibir.

BASES TEÓRICAS.

AUTOESTIMA.

Definición.

López y Schnitzler (1983, en Miranda 2005)², retomando críticamente el estudio de Copersmith, definen la autoestima como: el valor que el sujeto otorga a las percepciones que tiene de sí mismo. De esta forma, la autoestima estaría más referida al aspecto emocional sobre las percepciones de sí. En esta definición, aparece como medular la emocionalidad, ya que ella tiene consecuencias fundamentales en la construcción del sujeto. Esto tiene implicancias importantes para la aproximación conceptual que se quiere llegar en este estudio.

Mientras Camacho (2004)³, afirma que el concepto de autoestima se va formando y está marcado por dos aspectos:

- a) Por el autoconocimiento que tenga la persona de sí, es decir, del conjunto de datos que tiene la persona con respecto de su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor.
- b) Por los ideales a los que espera llegar, es decir, de cómo a la persona le gustaría o desearía ser.

Esto se ve fuertemente influenciado por la cultura en que se está inserto. En el ideal que cada uno tiene de sí mismo se encuentra el modelo que la persona tiene que enfrentar, enjuiciar y evaluar, en donde el ideal de sí

²Miranda, C. (2005). Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile. Estudios pedagógicos, vol. 31, nº 2, p.145-166.

³Camacho, Carolina. (2004). Autoestima Profesional a partir del Perfeccionamiento Docente: Un estudio comparativo. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Departamento de estudios generales. Barquisimeto, Venezuela. <http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion>.

mismo le imprime dirección a la vida. Si ambos aspectos se acercan, la autoestima será cada vez más positiva.

La valoración que una persona hace de sí misma es consecuencia lógica de la propia imagen, que mejora si mejora el nivel de autoestima y viceversa.

Una persona que tiene una percepción negativa de sí misma tiene una autoestima negativa, por lo que se trata de dos aspectos que están inseparablemente unidos.

La autoestima es el evaluador afectivo más influyente de la experiencia, es la parte emocional, es decir, se refiere a cómo nos sentimos con nosotros mismos. Está ligada al concepto que cada persona tiene de ella misma cuando se siente valiosa y buena, lo que le proporciona confianza y seguridad.

La autoestima también alude a los sentimientos de aprecio hacia uno mismo; es la proyección valorativa (afectiva) del propio ser, de la manera de ser, de quien soy yo, del conjunto de rasgos corporales, mentales, morales, éticos, etc., que configuran la persona en un sentido amplio. Es, pues, el sentimiento, sensaciones y experiencias que cada uno va reuniendo a lo largo de su vida.

Componentes.

La autoestima tiene dos componentes relacionados:

La eficacia personal: es la confianza de la inteligencia propia y de otras funciones cognitivas, confianza en la imaginación entendimiento y discernimiento para poder tomar decisiones.

El respeto a uno mismo: es tener una actitud positiva en cuanto a la vida y la capacidad de poder ser feliz, en otras palabras es la valía personal.

Tener una autoestima alta es importante en todos los aspectos de la vida, Montoya y Sol (2001) comentan que constituye la plataforma desde la cual se proyectan las diversas áreas de la vida. Si una persona se considera valiosa, puede lanzarse a ser más creativa, productiva, mantener relaciones saludables y así poder ser más feliz y disfrutar de la vida.

El concepto de autoestima ocupa un lugar importante en el mundo occidental, esta palabra forma parte de un vocabulario diario, André (2000)⁴ menciona que lo que pretende es evaluar el amor propio de las personas, su definición es sencilla: es como se ven las personas a sí mismos y el gusto por esa imagen que tienen. Este mismo autor indica que esta puede ser de dos maneras las cuales son mutuamente excluyentes, positiva y negativa.

Positiva: permite actuar con eficacia, sentirse a gusto consigo, hacerle frente a las dificultades de la existencia.

Negativa: también se puede tomar como ausencia de autoestima, es la que engendra numerosos sufrimientos y molestias que perturban la vida diaria de las personas. Tomarse el tiempo para trabajarla es entonces uno de las maneras más fructíferas que existen de utilizar el tiempo.

Feldman (2002)⁵ comenta que el primer aspecto a considerar es la aceptación propia; esta es importante porque implica conocerse, tener una idea de lo que es la realidad para poder estar conformes con ello. Asimismo comenta que tener autoaceptación es una pieza clave para la

⁴ André, C. (2000). La autoestima, Editorial Kairós, España.

⁵Feldman, J. (2002). Autoestima ¿cómo desarrollarla? Juegos, actividades, recursos, experiencias creativas, Editorial Narcea, España.

vida ya que la autoestima incluye todos los sentimientos y creencias que tienen las personas de sí y afecta a todo lo que hacen en la vida. Es compleja, cambiante y está arraigada en el ser.

Valorarse o sentirse amado y amable es otra dimensión a tomar en cuenta. Las experiencias de éxito influyen en la propia eficacia y en creer en que se es capaz de enfrentarse a la vida.

Otro componente es el autorrespeto, una persona puede acercarse a otras con respeto y aceptación, solo si se tiene respeto propio. La confianza en ella la prepara para abordar cosas nuevas.

En el mismo orden de ideas Rodríguez, Pellicier y Domínguez (1998)⁶, indican que la autoestima cuenta con 5 componentes los cuales son:

Autorrespeto: saber cuáles son sus necesidades atenderlas y lograr satisfacerlas de manera oportuna.

Autoaceptación: es tener conciencia de sí mismo y admitir todas las características propias, creando una identidad propia sin seguir modelos de otras personas o tendencias, es aceptarse como individuo sin el sentimiento de insatisfacción frente a sí mismo ni comparaciones con los demás.

Autoevaluación: capacidad de discernir entre las cosas que benefician y afectan a las personas esto ayuda a que las personas crezcan de manera positiva valorando las cosas que traen beneficios como persona.

Autoconcepto: son las creencias que se forman a través de la subjetividad de la persona y se manifiestan en la conducta actuando como un

⁶ Rodríguez, M., Pellicier, G & Domínguez, M. (1998). Autoestima: Clave del Éxito Personal, Editorial El Manual Moderno, México.

círculo vicioso, si la persona se visualiza exitosa actuará como tal y si se visualiza incompetente de la misma manera sus acciones se manifestarán como tal.

Autoconocimiento: permite ser consciente de las virtudes propias así como los defectos y posibilidades cuando la persona se da cuenta de sus habilidades, destrezas y capacidades, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y sólida.

En que se basa nuestra autoestima.

Las personas basan su autoconcepto/autoestima en la forma de percibir y evaluarse a sí mismas en:

- La actuación profesional.
- El funcionamiento intelectual.
- La apariencia personal y el atractivo físico.
- El atractivo y comportamiento sexual.
- El aprecio de los demás.
- La capacidad de afrontar los problemas y resolverlos.
- La independencia.
- Los talentos particulares.

Los factores que pueden afectar al desarrollo de un óptimo autoconcepto y autoestima pueden ser:

- Elementos externos.
- Pensamientos distorsionados o
- Conductas inapropiadas.

Elementos externos que afectan la autoestima.

Los elementos externos que afectan al desarrollo de un óptimo autoconcepto y autoestima pueden estar relacionados con la imagen corporal, con el rol o con la identidad.

Elementos respecto de la imagen corporal.

- Pérdida de partes corporales, como amputación, mastectomía, etc.
- Pérdida de funciones corporales, por ejemplo enfermedad cardíaca, lesión medular, enfermedad neuromuscular, artritis, disminución de la capacidad mental.
- Desfiguración, por ejemplo en el embarazo, quemaduras severas, manchas, colostomía, traqueotomía.

Elementos respecto al rol.

- Pérdida de los padres, esposos, hijo, amigo íntimo, etc.
- Cambio o pérdida del trabajo.
- Jubilación.
- Divorcio o separación.
- Enfermedad.
- Hospitalización.
- Expectativas ambiguas del rol.
- Expectativas conflictivas del rol.
- Incapacidad para satisfacer las expectativas del rol.

Necesidad e importancia de la autoestima.

En la autoestima o sentimiento de valía personal de uno mismo, se encuentra la clave y punto inicial para que la persona, desde sus primeros años, goce de una vida plena de forma autónoma, libre y responsable.

La autoestima juega un papel importante en la vida de las personas, y hablar de autoestima es hablar de percepciones, las cuales se transforman en emociones que forman una positiva o negativa autoestima o autovaloración de uno mismo.

La autoestima depende de los siguientes factores.

- El sentido de seguridad, que se construye al marcarse límites alcanzables y realistas, y fomentando el respeto hacia uno mismo y hacia los demás, así como la responsabilidad de los propios actos.
- El sentido de identidad, que se forma transmitiendo afecto y aceptación mediante un proceso de retroalimentación permanente.
- El sentido de pertenencia, que se logra fomentando la aceptación de las relaciones personales e intrapersonales, y la creación de un buen ambiente.
- El sentido de propósito que permite establecer metas y tomar decisiones. Se alcanza a través de la comunicación y de las relaciones de confianza.
- El sentido de competencia, que favorece la toma de decisiones, al autoevaluación y el reconocimiento de los logros.

Autoestima profesional docente.

El concepto de autoestima se ha secularizado en el sentido de que ya constituye parte del habla popular como un término casual y ordinario; sin embargo, muchas investigaciones han reafirmado el valor científico que ésta posee, producto de la relevancia en la vida del ser humano, al constituir un elemento clave para el desarrollo óptimo en los niveles socioafectivos, dando paso a una de las áreas más importantes en la configuración personal y profesional de cada persona (Voli, 2005)⁷.

⁷Voli, C. (2005). La autoestima de los docentes. Editorial, Niño y Dávila. Buenos Aires.

Branden (1995) define la autoestima como una experiencia fundamental que lleva la vida a su significatividad y al cumplimiento de sus exigencias; es decir, es la confianza en la capacidad de enfrentar los desafíos básicos de la vida, y la confianza en el derecho a triunfar y a ser felices. Esto se une al sentimiento de ser respetables, de ser dignos y de tener derecho a afirmar las necesidades y carencias, a sostener principios morales y a gozar del fruto de los esfuerzos personales, en donde la autoestima estaría relacionada con las experiencias vivenciales relacionadas directamente con las necesidades vitales. Esto tiene implicancias importantes para la aproximación conceptual a la que se quiere llegar en este estudio.

Así, una autoestima positiva se constituiría en una contribución esencial para el proceso vital, entregando elementos para un desarrollo normal y saludable. Lo contrario, es decir, un nivel de autoestima negativo o bajo, podría conducir al sujeto a una desintegración humana y personal, lo cual constituiría un factor negativo en el proceso de evaluación, ya que el impacto provocado por los malos resultados obtenidos no promueve una superación por parte de los profesores y profesoras, sino que más bien les provoca una sensación de fracaso, anulando su motivación para desarrollar cambios de mejora o perfeccionamiento. Más aún, el impacto negativo que pudieran sufrir producto de una mala evaluación podría llevarlos incluso a someterse a tratamientos psicológicos, psiquiátricos u otros, para poder enfrentar las consecuencias de este suceso, tal como ya lo han hecho los profesores y profesoras que actualmente fueron mal evaluados (Millar, 2006)⁸.

Según Wilhelm (2009), una autoestima positiva depende de dimensiones de sentido tales como: i) *Seguridad*, formada poniendo límites realistas y fomentando el autorrespeto y la responsabilidad; ii) *Pertenencia*,

⁸Millar, A. (2006). Autoestima de profesores: el caso de los docentes de la Comuna de Valdivia según contexto rural o urbano. Tesis de Grado de Magíster en Educación. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

desarrollada fomentando la aceptación, la relación entre las personas, la incorporación a trabajos colectivos y a la creación de ambientes adecuados y positivos; iii) *Propósito*, que permite la fijación de metas, a través de la comunicación de las expectativas y el establecimiento de relaciones de confianza; y, iv) *Competencia*, favorecida con la realización de opciones propias y la toma de decisiones, donde la autoevaluación y el reconocimiento de logro son clave⁹.

Un elemento clave para elevar la autoestima de los alumnos yace en el sentimiento que tienen las personas adultas de sí mismos y de su propia autoestima. De esta forma, la influencia que tiene el profesor aparece como altamente significativa. Parte de la importancia asignada a la autoestima docente se debe a su vinculación con la calidad de la educación. No obstante que gran parte de los estudios generados en el contexto reformista han centrado su análisis en el impacto de la autoestima en los educandos, éstos dan cuenta de la trascendencia e importancia del análisis y medición de la variable en el docente, proyectada en lo que sigue:

- a) La autoestima se puede formar a lo largo de toda la vida y cada persona está en condiciones de hacerlo.
- b) El educador proyecta y transmite su situación anímica a sus alumnos, reflejándose como un modelo en su desarrollo posterior.
- c) La sociedad ha asumido que el profesorado, además de las familias, tiene la tarea y la responsabilidad de formación de la personalidad de las nuevas generaciones y no se limita a transmitir conocimientos.
- d) La autoestima es un principio de acción que facilita la estructuración del poder pedagógico.

⁹Wilhelm, K. (2009). Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente sobre la autoestima profesional en profesores evaluados en la comuna de Valdivia. Tesis de grado de Magíster en Educación. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Teniendo en cuenta lo anterior, Miranda (2004) afirma que se podría decir que la autoestima del profesor está en gran medida determinada por el status social que posee su profesión en la sociedad. Un docente que tuviera la fortuna de trabajar en una sociedad que le proporcione un entorno que le lleve a establecer actitudes favorecedoras en seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia hacia sí mismo, tendrá sin duda un buen punto de partida.

AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE.

La autoestima forma parte integral del individuo y va de la mano del desarrollo de las personas, en su proceso de formación, el docente en conjunto con la familia constituyen la principal fuente generadora de autoestima, en consecuencia en la medida que un docente exprese su estima a sí misma, en esa medida los alumnos imitarán y valorarán la imagen exhibida por éstos¹⁰.

Los docentes tiene en sus manos el mejorar o desmejorar la autoestima, su función como educador es fomentar el desarrollo integral de sus alumnos y por ende procurar una autoestima saludable entre sus estudiantes, pero para lograrlo debe comenzar por revisar su propia autoestima.

En este sentido, un docente con una adecuada autoestima proveerá un ambiente creativo espontaneo y afectuoso para los alumno, del mismo modo podrá establecer una comunicación asertiva en el área de clase, lo cual le permitirá el logro de sus objetivos.

¹⁰Ramones Virginia (2004), La autoestima y el desempeño profesional de los docente, Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", Barquisimeto.

Características del docente.

Una persona que tiene una autoestima adecuada posee las siguientes características:

APRECIO: de sí mismo, de su individualidad, querer a sí mismo, considerarse con las mismas posibilidades que las personas que lo rodean.

Todos desarrollan autoestima si reciben amor

ACEPTACIÓN: identificar y aceptar sus cualidades y defectos, cuando no se acepta, la persona busca continuamente imitar las actitudes y comportamientos de otros que parecen ser más valiosos o importantes.

Somos importantes y valiosos

AFECTO: se siente bien consigo mismo, se siente tranquilo con sus pensamientos, sentimientos, emociones y con su cuerpo.

Mirarnos a nosotros mismos con la ternura de nuestros padres

ATENCIÓN: a las necesidades reales, físicas, psíquicas, intelectuales y espirituales, pero no a las necesidades superfluas, creadas y sugeridas por una publicidad agresiva y engañosa.

Atender las necesidades que nos ayuda a ser mejores personas.

Estas cuatro características de la autoestima, exigen un buen conocimiento de nuestra forma de ser y una toma de conciencia de nuestro mundo interior.

Desempeño del Docente.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?¹¹

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Funciones del desempeño docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal

¹¹<http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/consultado,enero/2014>

cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

Función educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios

errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Factores que influyen en el desempeño laboral.

En el artículo de la revista *Negotium/ciencias Gerenciales* (2008)¹². Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajos, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Satisfacción del trabajo.

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, (1991:203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan endeterminadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

¹² Quintero Niria, Nelly Africano, ElsisFaría, Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal, Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales Año 3 / Nº 9 / Abril 2008, Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, Universidad del Zulia. Páginas 33-51

Trabajo en equipo.

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Capacitación del trabajador.

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a (Drovett 1992:4), “Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”

Según Nash, (1989:229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos” El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente

que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

CLIMA ORGANIZACIONAL.

Definición.

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros.

Furnham (2001)¹³, afirma que “el clima laboral es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que influyen sobre quienes trabajan en ella.” (Pág. 601)

Por su parte, Rodríguez (2005)¹⁴, comenta que el clima organizacional “se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.” (Pág. 161)

Escat, M. (2003)¹⁵, asegura que el clima organizacional son “Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan su rendimiento en el trabajo.

¹³Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford UniversityPress. Págs. 748.

¹⁴ Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. México: Alfaomega Grupo editor. 6ª. Edición. Pp. 236.

¹⁵ Escat, C. María. (2003, 15 de abril). Recuperad el 14 de junio de 2010, de http://www.degerencia.com/articulo/definicion_del_clima_laboral/imp.de.gerencia.com.

Nicolás SeisdedosCubrero referenciado por Eslava E. (s.f.), lo define como un conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos, en este sentido, lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo perciben otros; por tanto, es una dimensión más de la organización.

Otra definición la encontramos en la presentación del Dr. Suárez (2008)¹⁶, quien afirma que el clima son las percepciones que tiene el individuo de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Elementos que integran el Clima Organizacional.

En el artículo de Haydeé Romero Sánchez (2010)¹⁷, Martínez (s.f.), afirma que el clima organizacional se encuentra determinado por una serie de factores que son identificables:

1. Elementos personales de los empleados: percepciones, actitudes, personalidad, valores, aprendizajes y el estrés de cada persona que integra la organización
2. Elementos grupales de la organización: estructura, procesos, cohesión, normas y papeles.
3. Elementos conductuales: la motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo.
4. Elementos estructurales: macro y micro dimensiones.
5. Elementos organizacionales: evaluación, sistemas de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

¹⁶ Suárez, R. (2008, mayo). Clima Organizacional. Recuperado el 14 de junio de 2010, de <http://www.slideshare.net/suarezrp/clima-organizacional-1514525>.

¹⁷ Romero Sánchez Haydeé (2010), Clima organizacional su relación con el factor humano CEPROCADEP Secretaria de Salud.

Características del Clima Organizacional.

Rodríguez (2005)¹⁸, menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- a) Su grado de permanencia; es decir, el clima tiene cierta estabilidad a pesar de experimentar cambios debido a situaciones coyunturales.
- b) Impactar en el comportamiento y actitudes de los miembros de la organización, y esta influencia es recíproca en el clima.
- c) Afectar el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.
- d) Ser afectado por diferentes variables estructurales como el estilo de dirección, las políticas y planes de gestión, los sistemas de contratación y despidos, etc.

Mulins sostiene que para que el clima organizacional sea sano, es necesario que éste tenga los siguientes rasgos característicos:

- 1. La integración de los objetivos organizacionales y personales.
- 2. Una estructura flexible con una red de autoridad, control y comunicaciones y con autonomía para cada uno de los miembros.
- 3. Estilos de liderazgo adecuados para determinadas situaciones de trabajo.
- 4. Confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización.

Tipos de Clima Organizacional.

Rensis Likert, ha tipificado cuatro sistemas organizacionales y cada uno de ellos tiene un clima particular.

¹⁸ Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. Alfaomega Grupo editor. 6ª. Edición. México. Pp. 236.

TIPO 1. Autoritario. Se caracteriza por la toma de decisiones adoptadas en la cumbre y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima que impera en este tipo de organización es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema I. Explotador. En este tipo de sistema, es muy notorio que no se confía en los empleados y la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, la comunicación únicamente sirve para dar instrucciones y el clima que perciben los empleados es de temor.

Sistema II. Paternalista. Se caracteriza porque las decisiones también son tomadas por la cumbre y también se centraliza el control, pero hay una mayor delegación que en el sistema autoritario. Es decir, las autoridades tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de los límites de relativa flexibilidad. El clima se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide.

TIPO 2. Participativo. Su característica principal es que la toma de decisiones no se encuentra centralizada, sino que se distribuye en diferentes lugares de la organización.

La comunicación es vertical y horizontal, lo que favorece una participación colectiva. El clima es de confianza y se logran objetivos altos tanto en la organización como a nivel individual.

Sistema III. Consultivo. Existe mucho mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Sigue existiendo una jerarquía, pero las decisiones específicas son tomadas por los niveles medios o inferiores. El clima es de confianza y maneja niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV. Participación en grupo. Cuentan con la confianza de la dirección, la toma de decisiones busca integrar a todos los niveles, la comunicación se encuentra en todos sentidos (horizontal/vertical, ascendente/descendente). Busca trabajar en función de objetivos, sin perder de vista la amistad que se genere en el trabajo. Asimismo, se forma un trabajo de corresponsabilidad.



Componentes del clima organizacional.

En el presente cuadro se presenta la forma en que interactúan los componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima que a su vez, produce los resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o grupal. Así, los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

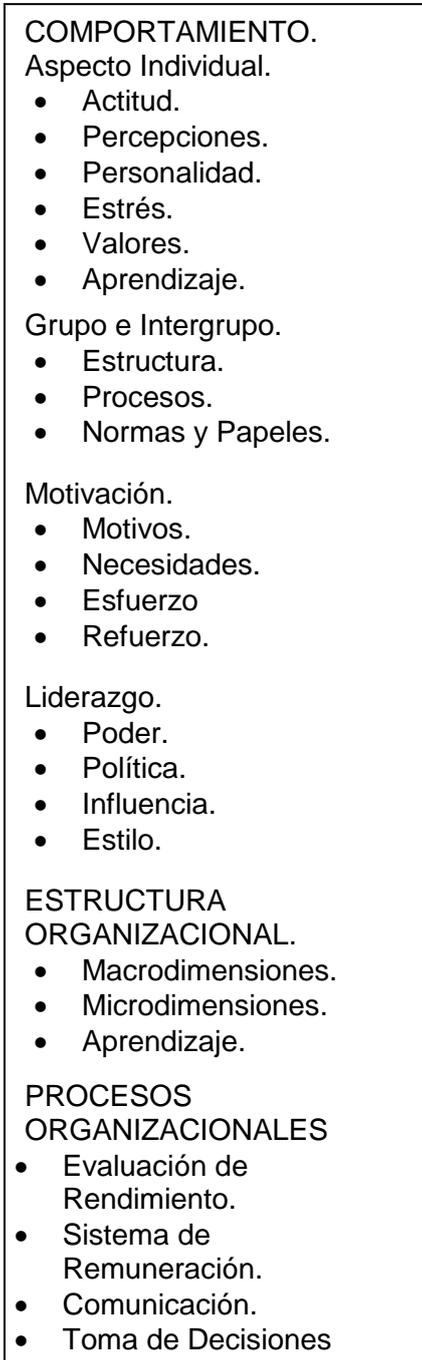
En el mismo se puede apreciar claramente que cada una de las características que se encuentran dentro de una organización y también cada una de las características individuales, afectan tanto a la organización como a ellos mismos. Quiere decir que las actitudes, personalidad, percepción, características psicológicas personales de cada trabajador, valores, conocimientos, son de gran utilidad para la interpretación de la realidad que lo rodea, el cual se ve afectado en cualquier momento por la organización.

El desempeño laboral según Chiavenato 2000¹⁹, “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994, consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en la organización.

¹⁹ Chiavenato, M. (2000) Introducción a la teoría general de la Administración. Editorial Mc Graw Hill. México.

Componentes y Resultados del Clima Organizacional.

Componentes.



Resultados

RENDIMIENTO.

Individual.

- Alcance de los Objetivos.
- Satisfacción en el trabajo.
- Satisfacción en la carrera.
- Calidad del Trabajo.

Grupo.

- Alcance de los Objetivos.
- Moral.
- Resultados.
- Cohesión.

Organización.

- Producción.
- Eficacia.
- Satisfacción.
- Adaptación.
- Desarrollo.
- Supervivencia.
- Tasa de Rotación
- Ausentismo.



Estrategias para mejorar el clima organizacional.

Se mencionan algunas estrategias para mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas:

1. Seguir al líder

La motivación de los equipos depende en gran medida de sus jefes directos. Existe una gran variedad de líderes, pero es importante que las personas que lideran a un equipo de trabajo asuman su responsabilidad, tomen y apoyen decisiones, estén dispuestos a dar consejos y sobretodo establezcan metas comunes que motiven al equipo.

2. Definir responsabilidades

Si queremos que un equipo de trabajo funcione y esté motivado, tiene que existir una buena estructura de funciones, evitando duplicar tareas, brindando información clara a los trabajadores sobre el aporte de su trabajo al producto o servicio final de la organización, dándole valor al trabajo realizado y comprometiéndose como una parte necesaria de la empresa.

3. Escuchar al equipo

Además de mantener una buena relación líder y colaboradores, por medio de la comunicación, el saber escuchar es una manera activa y responsable hacia la competitividad. Además de generar un gran impacto ante el equipo, tiene grandes beneficios para la empresa, como innovación, propuestas de mejora, simplificación de procesos, entre otros. Si logramos crear valor con las conversaciones tendremos también un mayor grado de poder, efectividad y calidad en nuestras relaciones.

9.3. MARCO REFERENCIAL.

La referencia viene a constituir aquellos estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado, es decir, las investigaciones realizadas anteriormente y que guardan vinculación con el problema en estudio; entre ellas se mencionan:

En el año 2000, Bello llevo a cabo una investigación que lleva como título Estudio del clima organizacional de los docentes de la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad de Oriente. En la investigación desarrollada pudo detectarse que no existe un clima organizacional armónico, coherente y adecuado por las siguientes causas:

- La institución no ofrece consecuentemente actividades de acercamiento e intercambio entre los docentes, cuando se propician y efectúan estas actividades no se hacen del conocimiento a todos los miembros del personal docente.
- El personal docente se siente insatisfecho de la atención y recepción a los problemas que se plantean al personal directivo por lo que las respuestas y/o soluciones a los mismos en un alto porcentaje son pocas o no se presentan.
- Entre el personal docente-directivo y el resto de los docentes de la Escuela de Ciencias Administrativas se mantiene una interacción negativa, ocasionado por la poca relación que se da entre ellos por falta de una planificación y ejecución de actividades que permitan el acercamiento entre los mismos.
- La distribución de la planta física, así como su dotación no son lo más acorde para desarrollar con efectividad y satisfacción el hecho académico por: Inadecuada distribución de planta física.
- Los docentes no se sienten satisfechos con la remuneración que reciben y consideran que la misma no está acorde con la realidad

económica del país y no cubre las necesidades básicas de recreación, alimento, vestido, ente otros.

Motivo por el cual la mayoría de los docentes han pensado en la posibilidad de cambiar la naturaleza de su cargo por una mejor remuneración económica.

Arteaga, en el año 2005 ejecutó una investigación titulada Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú, el cual concluyó que:

- ✓ El liderazgo autocrático es predominantemente percibido como bueno por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio, pero para un 38% de trabajadores no lo es, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos.
- ✓ Las relaciones interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio son regulares, que lo tipifican como deficientes.
- ✓ El clima organizacional predominante percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional en estudio es regular, lo cual perjudica a la Institución Educativa ya que afecta el comportamiento del personal.

Por otro lado, Vázquez (2005) en México con el objetivo de determinar la relación que existe del clima de la organización con estados de ansiedad y autoestima, planteó una investigación descriptiva para la cual requirió de 201 empleados de una empresa dedicada al tratamiento de los plásticos, a los cuales les aplicó un diagnóstico de clima organizacional así como un Inventario de Autoestima para Adultos y un Inventario de Ansiedad: Rasgo-estado. Los resultados demuestran que la autoestima y los

estados de ansiedad influyen directamente en el clima de la organización.

En el trabajo de investigación titulado "Correlación entre Clima Organizacional y el desempeño de los empleados de una empresa litográfica" (Altuve, 2005) se aplicaron dos instrumentos distintos con el objetivo de comprobar si existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del empleado, el primer instrumento fue un cuestionario de 50 preguntas de elección forzada, que midió los aspectos de ambiente de trabajo, satisfacción laboral, prestaciones laborales, horarios de trabajo e identificación con la empresa. El segundo instrumento fue un cuestionario de evaluación del desempeño validado en la empresa del estudio y adaptado con cuestionarios anteriores, presentando 10 preguntas cerradas. En la evaluación del desempeño se midió el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, planeación, organización, control, solución de problemas, comunicación, sentido de la responsabilidad, iniciativa y relaciones humanas. Altuve realizó esta investigación en 50 personas, 20% mujeres y 80% hombres con un mínimo de 1 año de laborar en la empresa, concluyendo en que sí existe correlación positiva entre el clima y el desempeño del empleado, el 60% de los empleados está de acuerdo con el resultado obtenido del clima organizacional y de la evaluación del desempeño. La recomendación de este estudio es establecer un método formal de clima organizacional así como crear un plan de capacitación y de desarrollo.

9.4. POSTURA TEÓRICA.

El Clima Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia en el ámbito nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes es cada vez más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción. Los modelos de estudio de clima de las organizaciones nos plantean que existe una relación entre clima organizacional y productividad de la empresa.

Algunas de las formas para conseguir un buen clima laboral en los colaboradores es mediante la aplicación de diversos incentivos; ejemplos de estos pueden ser: ascensos, horarios flexibles, pagos de bonificaciones, un buen sistema de salarios y gratificación por méritos pero no todo tiene que estar enfocado a lo económico, también existen los incentivos sociales y la motivación, en los que podemos encontrar el incremento de la autovaloración: un simple “gracias”, “buen trabajo”, levantar el pulgar en señal de aprobación, eventos sociales, felicitarlos a través de una carta e incluso un correo electrónico por un trabajo sobresaliente por parte de un supervisor puede hacer que una persona se sienta segura y orgullosa en su trabajo; otros ejemplos son nombrar a alguien empleado o voluntario del mes/año, crear un plan de carrera vida y mayor autonomía (manifestando con esto la confianza que se le tiene).

Todos estos incentivos elevan la autoestima de las personas que colaboran en la organización trayendo como consecuencia que el clima laboral se eleve y se incremente la eficiencia de los empleados obteniendo una alta productividad y con ello, mejores ingresos

económicos, más rentabilidad, que a su vez refuerza al propio clima laboral, creándose una energía que se autoalimenta y potencia.

Como respuesta a la necesidad de comprender las expectativas, actitudes y comportamiento del hombre ante el ambiente de la organización, los elementos estructurales y los procesos de la misma, han surgido diferentes teorías que tratan de explicar la relación, dinámicas entre el recurso humano y el clima organizacional. En este sentido Chiavenato, Dunhan y Smith (1996), y Warner (1996) indican que existen teorías relacionadas con el clima organizacional que definen una de otra de acuerdo con el enfoque que le dan a) el comportamiento organizacional, la gerencia y la motivación e interés en el trabajo.

A los efectos de la presente investigación se asumió la teoría del clima organizacional o de los sistemas de organización de Likert citado por Brunet apoyándose el autor del mismo en Chiavenato, quien manifiesta que “utilizando el modelo de Likert, una organización cuenta con un punto de partida para determinar; a) el ambiente que existe en cada categoría, b) el ambiente que debe prevalecer, y c) los tipos de cambios que se debe emprender para derivar el papel deseado”²⁰.

Likert, citado por Brunet considera a la gerencia como un proceso relativo donde no existe normas ni principios válidos para todas las circunstancias y ocasiones, la misma va a ser diferentes dependiendo de las condiciones internas y externas de la institución, en este sentido, el comportamiento de los subordinados es causado por el de los gerentes, el ambiente organizacional percibido, y por otra parte por su cultura, percepciones y capacidades.

²⁰Brunet (1996), El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas, México.

10. HIPÓTESIS.

10.1. Hipótesis.

Hipótesis General.

- La autoestima en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal se ve afectada por un clima organizacional en conflicto.

Hipótesis específicas.

- Una baja autoestima de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal perjudica el ambiente educativo.
- A mayor nivel de desempeño docente menor son los conflictos observables en el clima laboral de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.
- El desarrollo de programas de capacitación para el mejoramiento de la autoestima en el desempeño profesional del docente favorece el comportamiento organizacional de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

10.2. Variables.

Variables independientes.

- ✓ Autoestima en el desempeño de los docentes.
- ✓ Baja autoestima de los docentes.
- ✓ Desempeño docente.
- ✓ Programa de capacitación de mejoramiento de la autoestima en el desempeño profesional del docente.

Variable interviniente.

- ✓ Desempeño docente.

Variables dependientes.

- ✓ Clima organizacional.
- ✓ Ambiente educativo.
- ✓ Clima laboral
- ✓ Comportamiento organizacional

Operacionalización de variables.

- La autoestima en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal se ve afectada por un clima organizacional en conflicto.

Conceptualización	Variables	Indicadores	Ítems
Fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean éstos cognitivos, emocionales o motores.	Autoestima	Valoración.	¿Es cordial, amistoso, animador del grupo? Siempre A veces Nunca Demuestra empatía frente a las necesidades e inquietudes de los estudiantes. Siempre A veces Nunca ¿El/a docente posee una actitud de solidaridad sobre aspectos didáctico – pedagógicos? Siempre A veces Nunca

<p>Criterios de actuación profesional que es utilizado por maestras y maestros en el proceso de enseñanza - aprendizaje</p>	<p>Desempeño docente</p>	<p>Función didáctica</p>	<p>¿Elabora planes de asignaturas y planes para el trabajo diario? Siempre A veces Nunca</p> <p>¿Realiza actividades en el aula en fusión a obtener un buen aprendizaje cognoscitivo de sus estudiantes? Siempre A veces Nunca</p>
<p>Conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.</p>	<p>Clima organizacional.</p>	<p>Participación</p> <p>Comunicación.</p> <p>Motivación.</p>	<p>¿El clima organizacional que prevalece en el plantel lo estimula a la participación en las reuniones convocadas por la dirección de la escuela? Siempre A veces Nunca</p> <p>¿La comunicación prevalente en la institución determina su comportamiento? Siempre A veces Nunca</p> <p>¿El clima organizacional le motiva a mantenerse actualizado en las competencias académicas? Siempre A veces Nunca</p>

		Satisfacción.	¿En la institución se crea un ambiente de trabajo donde se siente agradado? Siempre A veces Nunca
		Reconocimiento.	¿Existe equidad al otorgar reconocimiento al personal? Siempre A veces Nunca
		Responsabilidad.	¿Se le brinda la oportunidad de realizar variedad de tareas orientadas al logro de los objetivos instruccionales? Siempre A veces Nunca

11. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

11.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación bibliográfica, permitió buscar información, para explorar diversos aspectos del área en estudio. Esta indagación permitió, entre otras cosas, apoyar la investigación del marco teórico, etc.

La investigación de campo permitió obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos, valiéndose de la aplicación de instrumentos de investigación al grupo humano en estudio, como son los docentes y directivo de la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

11.2. MÉTODOS

Método lógico; aplicado en el marco teórico, reproduciendo las teorías que le dan el carácter científico a la investigación.

Método hipotético ya que se partió del supuesto de que es la autoestima en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal se ve afectada por un clima organizacional en conflicto hipótesis que luego se le realizó la comprobación, lo que permitió la emisión de las respectivas conclusiones que sirvieron para plantear la propuesta alternativa.

Método estadístico.

Se utilizó para el análisis, interpretación y presentación de datos valiéndose del programa Excel.

11.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnica.

Encuesta.- Es una técnica de recopilación de datos a través de preguntas formuladas sobre las variables de la investigación. Esta técnica se la aplicó al grupo humano involucrado en la investigación, es decir a los docentes y estudiantes, la misma que contiene 10 ítems.

Instrumento.

Cuestionario.- Fue el instrumento aplicado a los docentes y estudiantes, el mismo que permitió obtener la información directa del grupo encuestado utilizando preguntas cerradas de selección múltiple sin codificar.

11.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población.

La población estuvo conformada por los docentes de la institución (22), los estudiantes de educación básica (725).

Sector	universo
Docentes	22
Estudiantes de básica	725
Total	747

Muestra.

El término es empleado generalmente como sinónimo de población. No obstante, cuando se realiza un trabajo puntual, conviene distinguir que es

un subconjunto representativo de la población, conjunto de elementos a los cuales se quieren extrapolar los resultados.

La muestra está definida por los estudiantes, a los cuales se les aplicó la fórmula estadística, siendo un total poblacional de 725

Cálculo y definición de la muestra:

$$n = \frac{S^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Datos:

n = Muestra.

N= Población.

S= Desviación estándar de la población (conocida o estimada a partir de anteriores estudios).

Z= Margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá el nivel deseado de confianza: para un una confianza del 95 % = 0,05, Z = 1,96

E= Error de estimación admitido 0,05

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{(0,4)^2}{\frac{(0,05)^2}{(1,96)^2} + \frac{(0,4)^2}{725}}$$

$$n = \frac{0,16}{\frac{0,0025}{3,8416} + \frac{0,16}{725}}$$

$$n = \frac{0,16}{0,00065 + 0,00022}$$

$$n = \frac{0,16}{0,00087}$$

Resultados de la muestra: 184

Distribución de la muestra por estratos.

Sector	universo	muestra	Porcentaje
Docentes	22	22	100%
Estudiantes	725	184	25%
Total	747	206	

12. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.

12.1. PRUEBAS ESTADÍSTICAS APLICADAS EN LA VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.

Una vez aplicada la encuesta a los docentes y padres de familia, se procedió a la tamización y graficación de cada ítems, valiéndose del programa Microsoft Office Excel, para la elaboración del cuadro donde se aplicó la prueba estadística de frecuencia y porcentaje cuya fórmula es número x la cantidad de porcentaje a obtener / (dividido) entre 100, y para el gráfico se trabajó con la barra de insertar en las herramientas gráficas de columnas.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la fórmula del chi cuadrado

FRECUENCIAS OBSERVADAS			
CATEGORIA	Pregunta 2: Docente	Pregunta 5: Docente	TOTAL
SIEMPRE	8	4	12
A VECES	14	7	21
NUNCA	0	11	11
TOTAL	22	22	44

FRECUENCIAS ESPERADAS			
CATEGORIA	PREGUNTA 2	PREGUNTA 5	
SIEMPRE	6,0	6,0	12
A VECES	10,5	10,5	21
NUNCA	5,5	5,5	11
TOTAL	22	22	44

CÁLCULO MANUAL		
$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$		
FO	FE	
8	6,0	0,667
4	6,0	0,667
14	10,5	1,167
7	10,5	1,167
0	5,5	5,500
11	5,5	5,500
TOTAL		14,667

Grado de libertad.- Para aplicar el grado de libertad, utilizamos la siguiente fórmula.

$$GL = (f - 1) (c - 1)$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2) \quad GL = 4$$

Según la tabla de valores el 95% de confianza corresponde a un valor de $\chi^2 = 9.48$; es decir que $\alpha = 0,05$ que corresponde al 95% de confiabilidad, valor de chi cuadrada teórica encontrado es de 9.48

Decisión:

Si $\chi^2_R \leq 9.48$ no se rechaza H_0 .

Si $\chi^2_R > 9.48$ se rechaza H_0 .

La chi cuadrada calculada (14,66) tiene un valor significativamente menor que el de la chi cuadrada teórica (9,48), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: La autoestima en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Isla de Bejucal si se ve afectada por un clima organizacional en conflicto.

12.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ISLA DE BEJUCAL”.

1. ¿Demuestra empatía frente a las necesidades e inquietudes de los estudiantes?

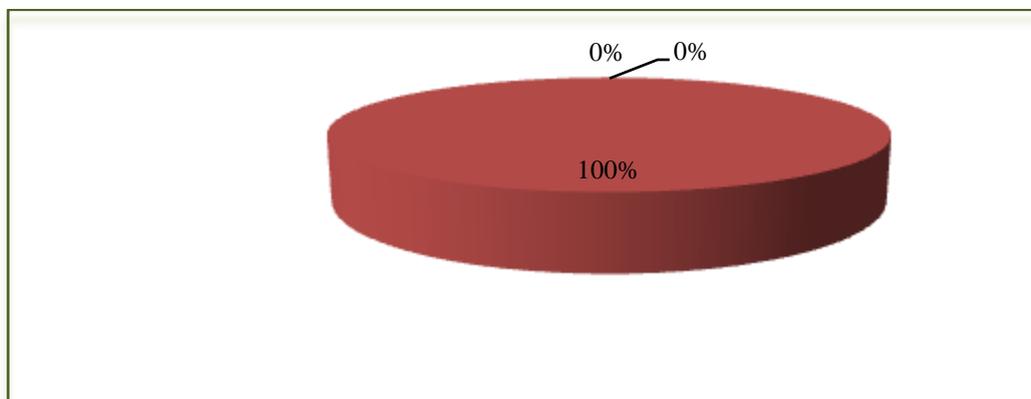
CUADRO N°1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	22	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa “Isla de Bejuca”, año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°1



Discusión de datos.

El 100% de los docentes respondió que siempre demuestran empatía frente a las necesidades e inquietudes de los estudiantes, se concluye que los profesores buscan la manera de mantener una buena relación con los alumnos para fortalecer la autoestima generando un ambiente agradable.

2. ¿El/a docente posee una actitud de solidaridad sobre aspectos didáctico – pedagógicos?

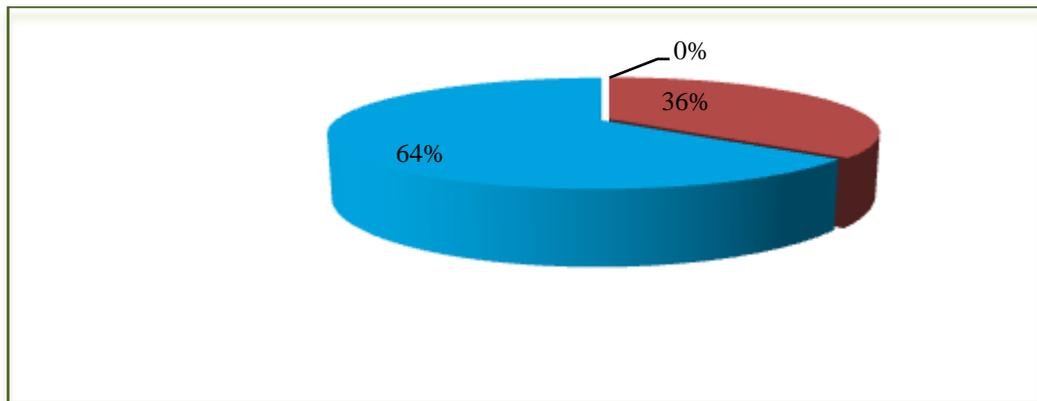
CUADRO N°2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	36%
A veces	14	64%
Nunca	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°2



Discusión de datos.

El 64% de los docentes respondió que sus colegas a veces posee una actitud de solidaridad sobre aspectos didáctico – pedagógicos, mientras que el 36% que siempre, se concluye que la actitud entre maestros no está fortalecida lo que está generando conflictos en el clima laboral.

3. ¿Elabora planes de asignaturas y planes para el trabajo diario?

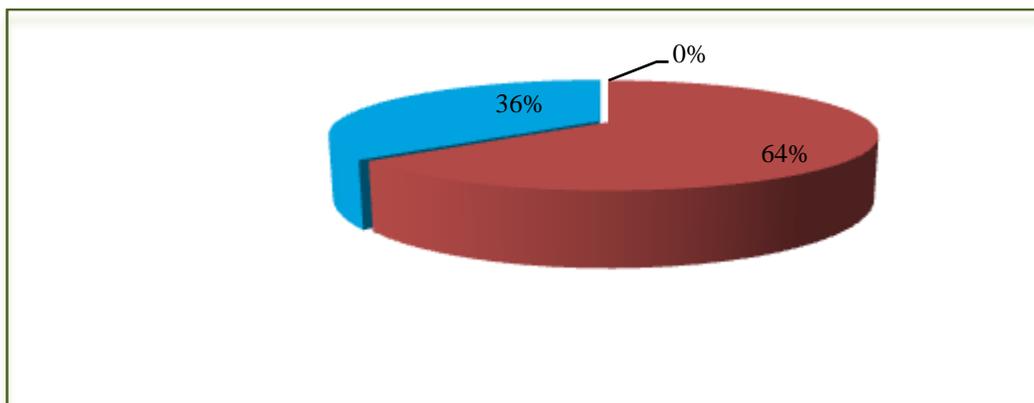
CUADRO N°3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	14	64%
A veces	8	36%
Nunca	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°3



Discusión de datos.

El 64% de los docentes respondió que siempre elaboran planes de asignaturas y planes para el trabajo diario, mientras que un 36% que a veces, se concluye que en un grupo de maestros no hay responsabilidad ni compromiso organizacional, lo que desmejora su desempeño laboral.

4. ¿Realiza actividades en el aula en función a obtener un buen aprendizaje cognoscitivo de sus estudiantes?

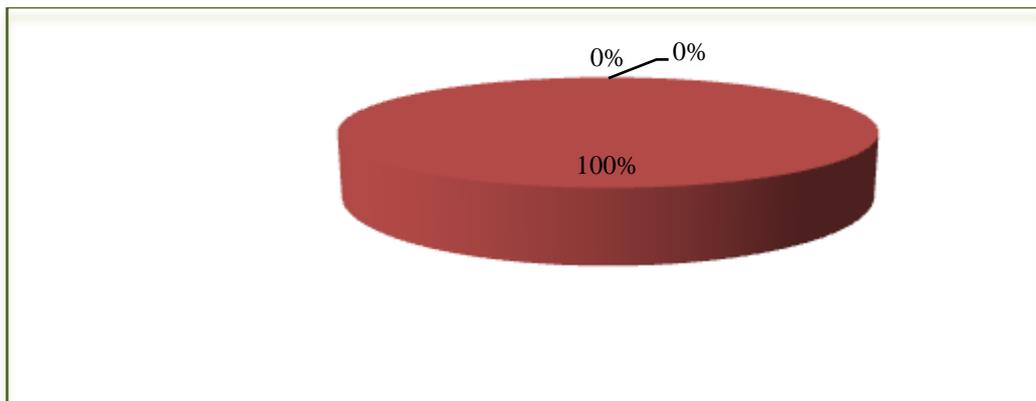
CUADRO N°4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	22	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°4



Discusión de datos.

El 100% de los docentes respondió que siempre realizan actividades en el aula en función a obtener un buen aprendizaje cognoscitivo de sus estudiantes, se concluye que se valen de muchas estrategias para la comprensión de la información, pero la falta de materiales o recursos tecnológicos y didácticos impide un ambiente académico eficiente, lo que impacta negativamente al clima organizacional.

5. ¿El clima organizacional que prevalece en el plantel lo estimula a la participación en las reuniones convocadas por la dirección de la escuela?

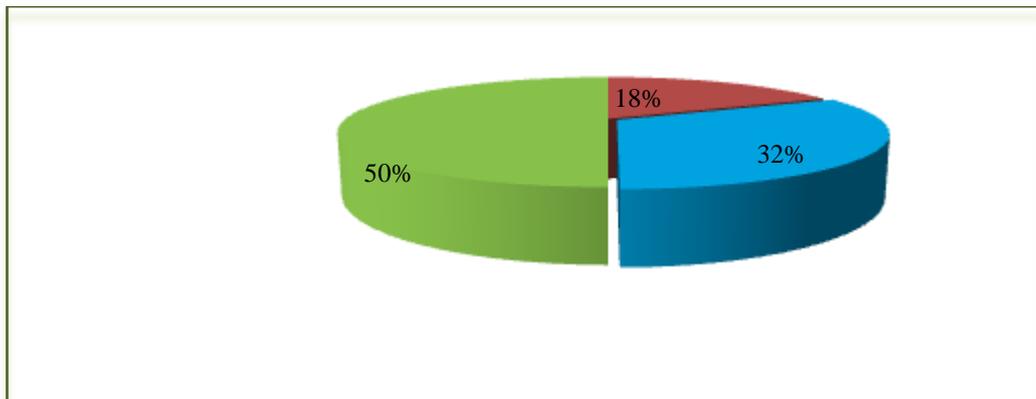
CUADRO N°5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	18%
A veces	7	32%
Nunca	11	50%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa “Isla de Bejuca”, año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°5



Discusión de datos.

El 50% de los docentes respondió que el clima organizacional que prevalece en el plantel nunca lo estimula a la participación en las reuniones convocadas por la dirección, el 32% que a veces y el 18% que siempre, se aprecia en las respuestas la presencia de conflicto interno que esta generando apatía entre el grupo humano de la institución.

6. ¿La comunicación prevalente en la institución determina su comportamiento?

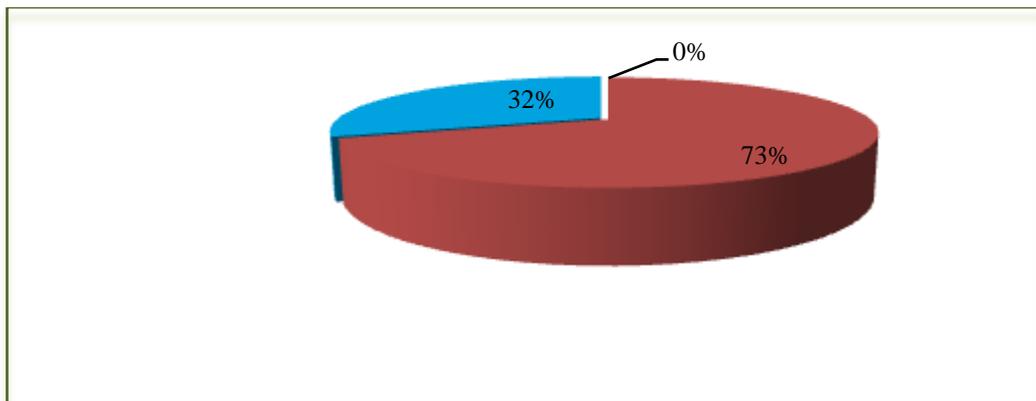
CUADRO N°6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	73%
A veces	6	27%
Nunca	0	0%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°6



Discusión de datos.

El 73% de los docentes respondió que la comunicación prevalente en la institución siempre ha determinado su comportamiento, mientras que el 27% restante que a veces, se concluye que la mayoría de los maestros/as actúa de acuerdo a la circunstancia que esta generado por el ambiente laboral.

7. ¿El clima organizacional le motiva a mantenerse actualizado en las competencias académicas?

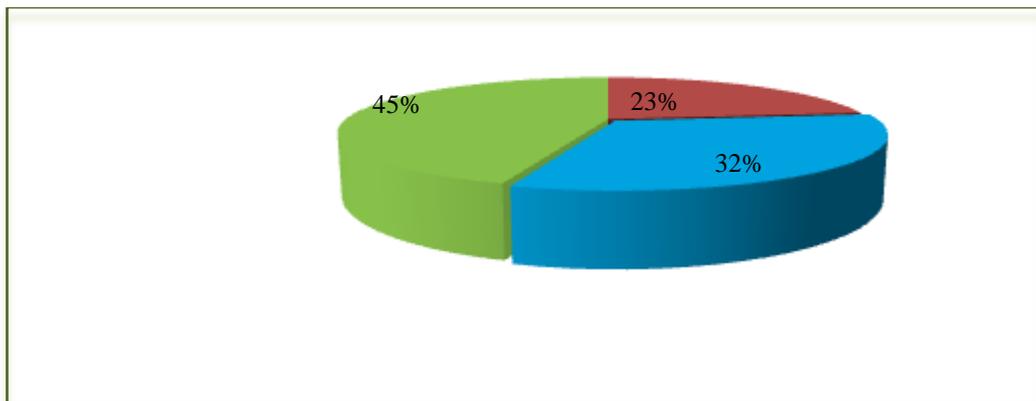
CUADRO N°7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	23%
A veces	7	32%
Nunca	10	45%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°7



Discusión de datos.

El 45% de los docentes respondió que el clima organizacional nunca le motiva a mantenerse actualizado en las competencias académicas, el 32% que a veces y el 23% que siempre, se concluye que no hay incentivo y que las actualizaciones son a voluntad propia.

8. ¿En la institución se crea un ambiente de trabajo donde se siente agradado?

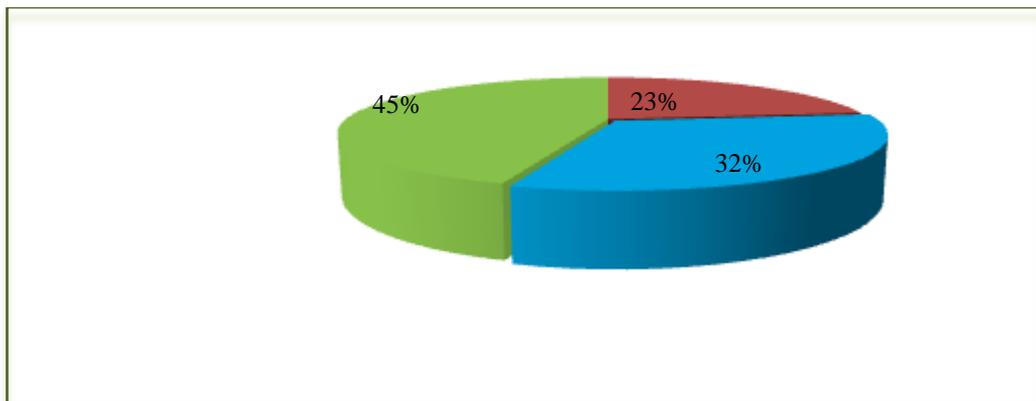
CUADRO N°8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	23%
A veces	7	32%
Nunca	10	45%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°8



Discusión de datos.

El 45% de los docentes respondió que dentro de la institución nunca se crea un ambiente de agrado, el 32% que a veces y el 23% que siempre, se concluye que el personal trabaja por obligación y sustento familiar, pero que los espacios no están otorgando satisfacción laboral.

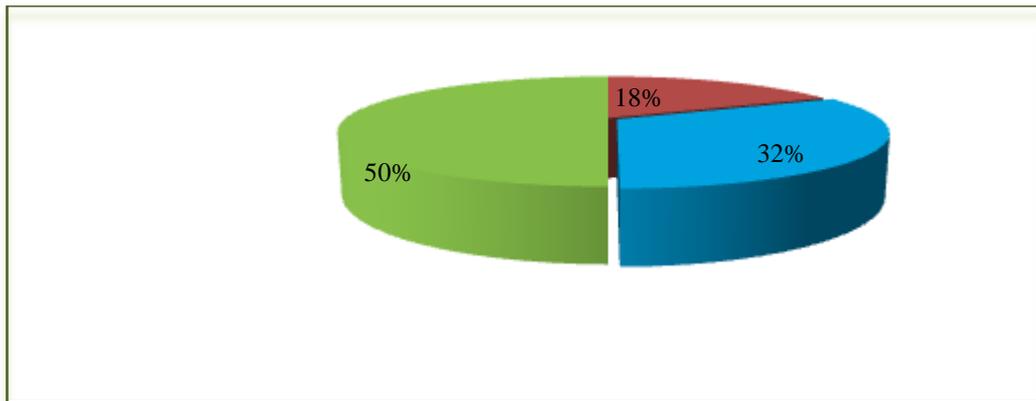
9. ¿Existe equidad al otorgar reconocimiento al personal?

CUADRO N°9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	18%
A veces	7	32%
Nunca	11	50%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejuical", año 2013
Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°9



Discusión de datos.

El 50% de los docentes respondió que nunca existe equidad al otorgar reconocimiento al personal, el 32% que a veces y el 18% que siempre, se aprecia según los resultados de la tabla y el gráfico la presencia de inequidad dentro de la organización provocando problemas de autoestima en el recurso humano.

10. ¿Se le brinda la oportunidad de realizar variedad de tareas orientadas al logro de los objetivos instruccionales?

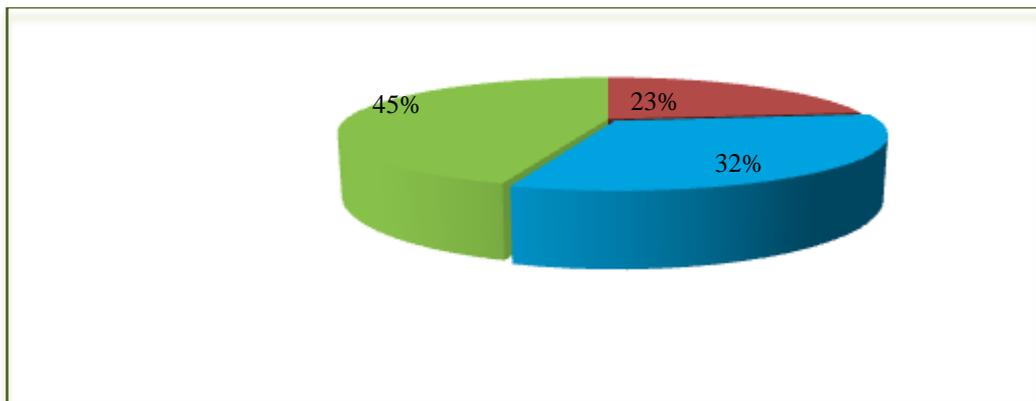
CUADRO N°10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	23%
A veces	7	32%
Nunca	10	45%
TOTAL	22	100%

Fuente: Personal Docente de la Unidad Educativa "Isla de Bejucal", año 2013

Investigadora: Blanca Vergara.

GRÁFICO N°10



Discusión de datos.

El 45% de los docentes respondió que nuncales brindan oportunidad de realizar variedad de tareas orientadas al logro de los objetivos instruccionales, el 32% que a veces y el 23% que siempre, se concluye que la institución mantiene un liderazgo no democrático ni participativo.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ISLA DE BEJUCAL”.

1. ¿Considera usted que el maestro es cordial, amistoso y animador del grupo clase?

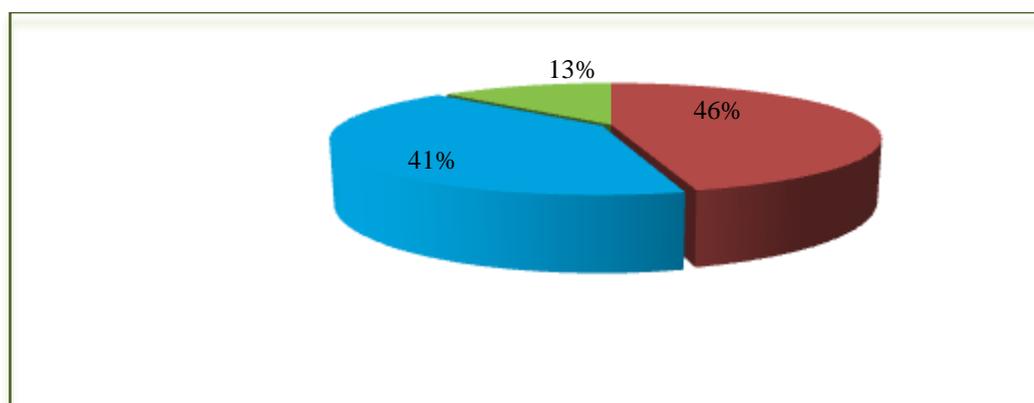
CUADRO N°11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	84	46%
A veces	75	41%
Nunca	25	13%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°11



Discusión de datos.

El 46% del recurso humano encuestado respondió que los maestros siempre son cordiales, amistoso y animador del grupo clase, el 41% que a veces y el 13% que nunca, se aprecia según los resultados que a pesar de la presencia de empatía entre los estudiantes y los docentes, la mayoría se ha inclinado en que el clima organizacional no está aportando a una comunicación eficiente lo que perjudica la imagen social.

2. ¿El docente demuestra empatía frente a sus necesidades e inquietudes en clase o fuera de clase?

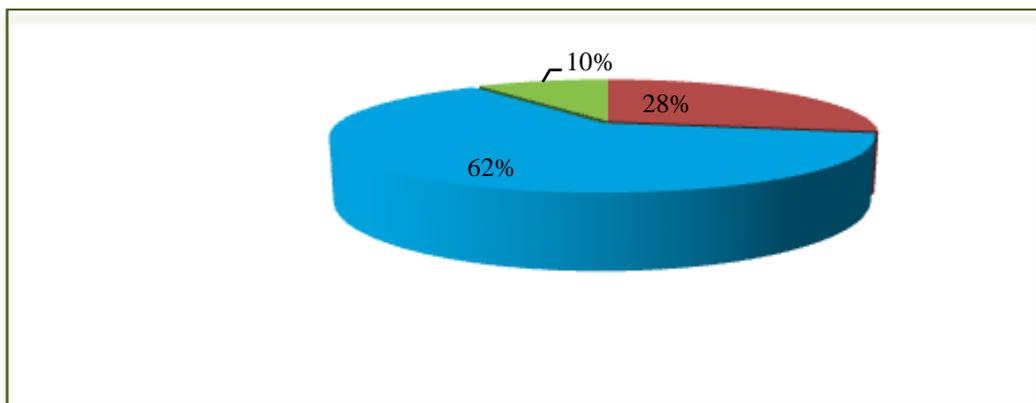
CUADRO N°12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	52	28%
A veces	114	62%
Nunca	18	10%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°12



Discusión de datos.

El 62% del recurso humano encuestado respondió que los docentes a veces demuestra empatía frente a sus necesidades e inquietudes en clase o fuera de clase, el 28% que siempre y el 10% que nunca, se concluye que la relación alumno – maestro es agradable lo que podría estar generando un clima satisfactorio en el aula para el proceso de enseñanza aprendizaje.

3. ¿Considera usted que los docente realizan actividades en el aula en función de proporcionar un buen proceso de enseñanza?

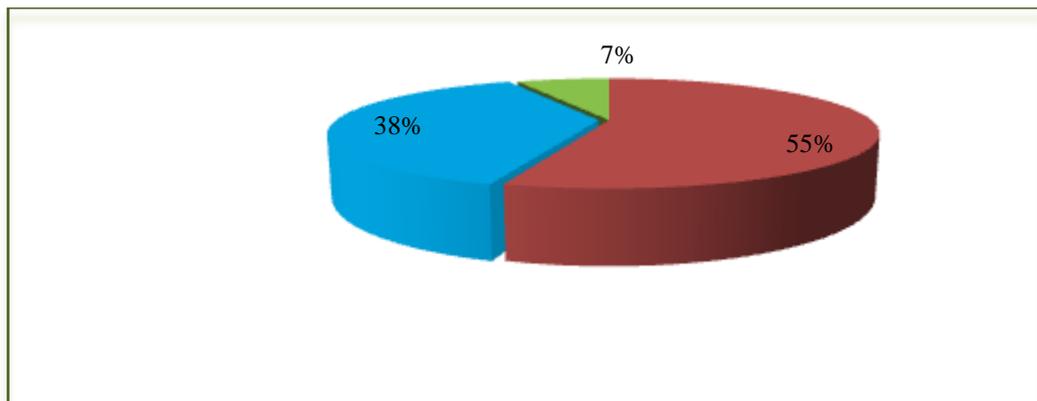
CUADRO N°13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	102	55%
A veces	70	38%
Nunca	12	7%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°13



Discusión de datos.

El 55% del recurso humano encuestado respondió que los docentes siempre realizan actividades en el aula en función de proporcionar un buen proceso de enseñanza, el 38% que a veces y el 7% restante que nunca, se concluye que los estudiantes están satisfecho de la labor docente, aunque se presume que la respuesta sea por empatía.

4. ¿Consideras que la relación entre los docentes y las autoridades son satisfactorias?

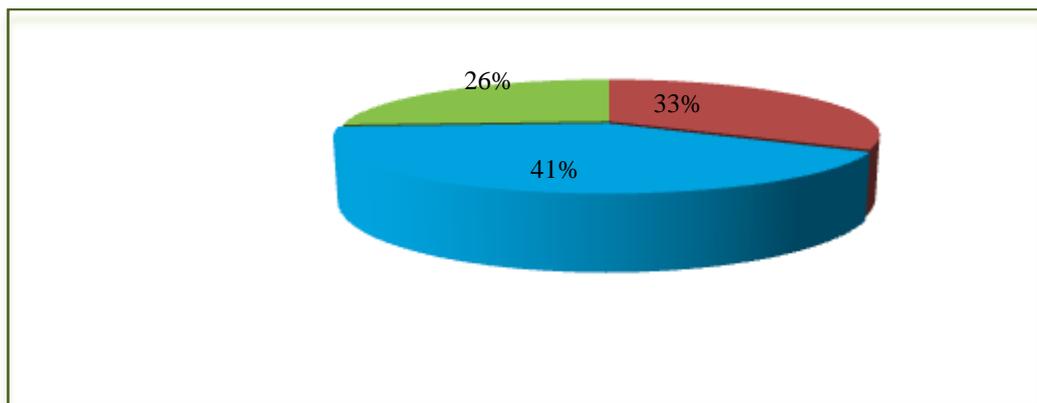
CUADRO N°14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	60	33%
A veces	76	41%
Nunca	48	26%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°14



Discusión de datos.

El 41% del recurso humano encuestado respondió que la relación entre los docentes y las autoridades a veces son satisfactorias, el 33% siempre satisfactorias y el 26% que nunca se observan que son satisfactorias, se aprecia discrepancia producto de las falencias de comunicación entre el personal lo que se refleja en el desempeño docente.

5. ¿La institución te ha hecho participe en los eventos de evaluación al docente en su desempeño académico?

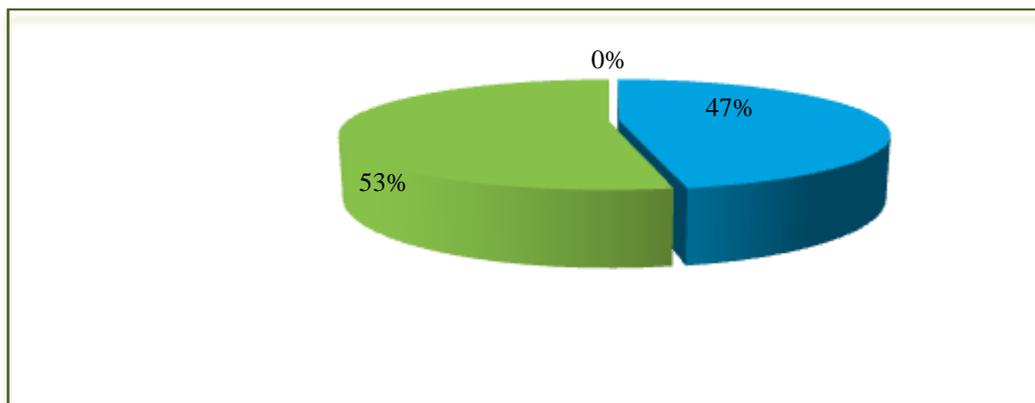
CUADRO N°15

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
A veces	86	47%
Nunca	98	53%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°15



Discusión de datos.

El 53% del recurso humano respondió que no han participado de los eventos de evaluación al docente en su desempeño académico, mientras que el 47% que a veces, se concluye que no es habitual en la institución la evaluación al docente, se recomienda la elaboración de escala valorativas

6. ¿Crees que los docentes realizan bien su trabajo?

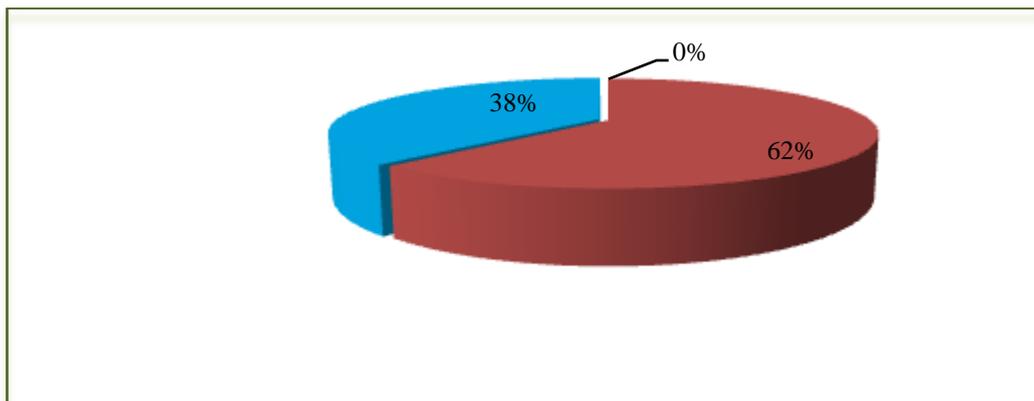
CUADRO N°16

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	115	62%
A veces	69	38%
Nunca	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°16



Discusión de datos.

El 62% del recurso humano respondió que los docentes siempre realizan bien su trabajo, el 38% restante que a veces, se concluye que para la mayoría de los estudiantes el desempeño docentes es satisfactorio en relación al dominio conceptual y a la aplicación de estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje.

7. ¿Cuándo acudes con tu profesor, te ayudan a resolver los problemas?

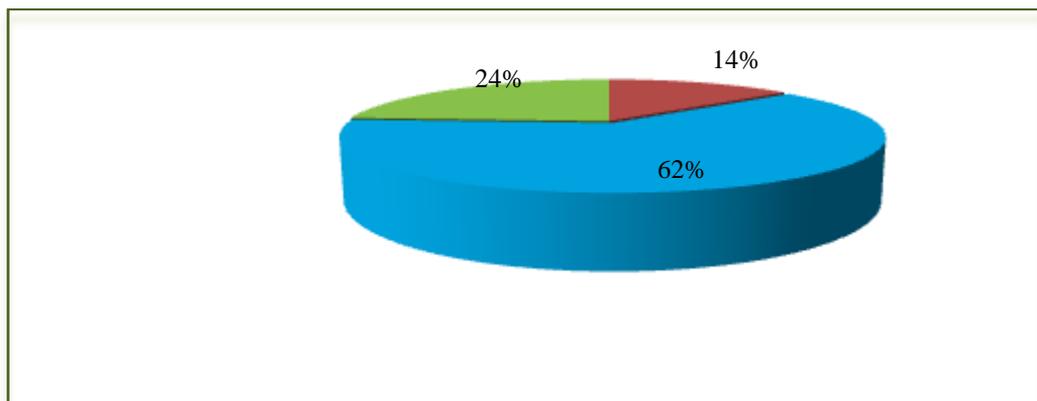
CUADRO N°17

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	25	14%
A veces	114	62%
Nunca	45	24%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°17



Discusión de datos.

El 62% del recurso humano respondió que, a veces son ayudados por los docentes a resolver los problemas, el 24% que nunca y el 14% que siempre, se concluye que los estudiantes aunque acuden ante el docente ellos no se dan tiempo y refieren al departamento de orientación u orientador.

8. ¿Los docentes te obligan a hacer cosas que no te agrada?

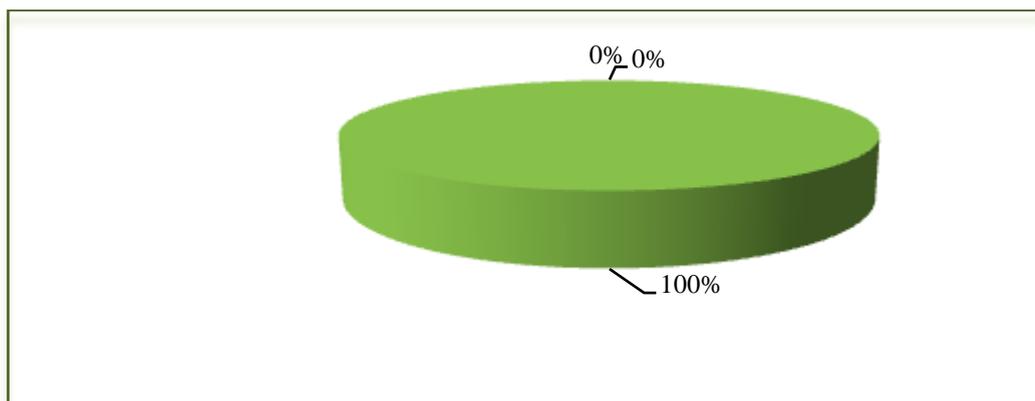
CUADRO N°18

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	184	100%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°18



Discusión de datos.

El 100% del recurso humano respondió que, los docentes nunca les obligan a hacer cosas que no les agrada, se concluye que dentro del aspecto pedagógico los estudiantes están conscientes de las tareas como obligación de conocimiento para pase de año lectivo, pero que a veces hay una sobrecarga de actividades en las diferentes disciplinas.

9. ¿Te agrada el ambiente escolar que existe en el aula y en la institución?

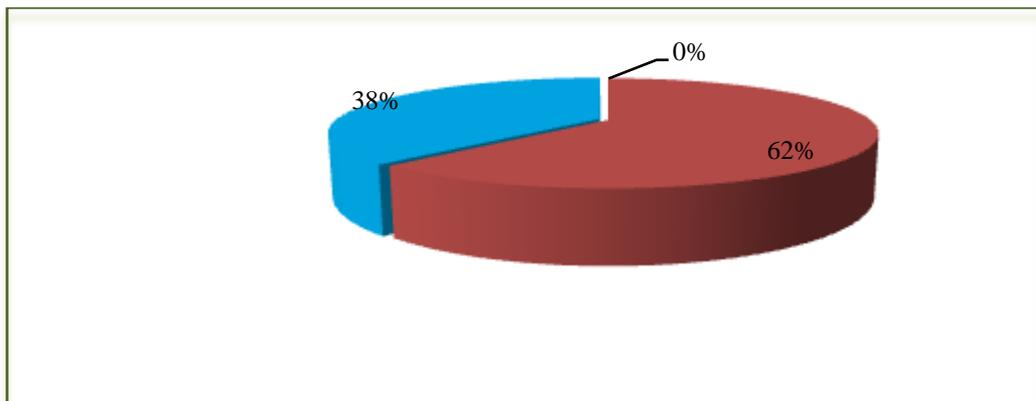
CUADRO N°19

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	115	62%
A veces	69	38%
Nunca	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°19



Discusión de datos.

El 62% del recurso humano respondió que, si les agrada el ambiente escolar que existe en el aula y en la institución, mientras que solo el 32% que a veces, por la presencia de riñas en aula o discrepancia entre profesores y autoridades, pero que son tolerables.

10. ¿Consideras que los docentes atienden con cortesía a los padres de familia cuando solicitan una información?

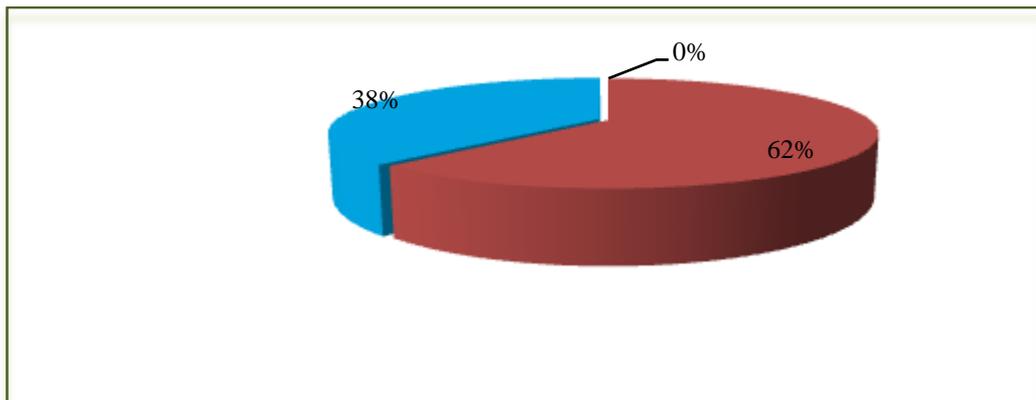
CUADRO N°20

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	115	62%
A veces	69	38%
Nunca	0	0%
TOTAL	184	100%

Fuente:Estudiantes de educación básica de la Unidad Educativa “Isla de Bejucal”, año 2013

Investigadora:Blanca Vergara.

GRÁFICO N°20



Discusión de datos.

El 62% del recurso humano respondió que, los docentes siempre atienden con cortesía a los padres de familia cuando solicitan una información, mientras que el 38% que a veces, se concluye que los docentes hacen todo lo posible por generar un ambiente agradable tanto laboral como de relaciones humanas, pero que a veces se ven abocados por los problemas institucionales o familiares que desmejora su actitud frente a los demás.

12.3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES.

1. El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en la unidad educativa, pues este determina la forma en que el recurso humano percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción etc.
2. Los resultados demuestran la presencia de conflictos internos en la institución, en relación a la actitud se aprecia que un grupo de maestros no demuestran responsabilidad ni compromiso organizacional, lo que desmejora su desempeño laboral.
3. A pesar de que los docentes se valen de muchas estrategias para la comprensión de la información, la falta de materiales o recursos tecnológicos y didácticos impide un ambiente académico eficiente, lo que impacta al desempeño y al clima organizacional.
4. La discrepancia de opiniones de manera negativa es producido por las falencias de comunicación entre el personal lo que se refleja en el desempeño docente.
5. El personal docente de la unidad educativa hacen todo lo posible por crear un ambiente acogedor tanto laboral como de relaciones humanas, pero a veces se ven abocados por los problemas institucionales o familiares que desmejora su actitud frente a los demás.

RECOMENDACIONES.

- Realizar un plan de mejoras organizacional.
- Elaborar e implementar un programa motivacional de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la autoestima, la participación y fomentar un clima organizacional eficiente en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.
- Organizar el desarrollo de recursos didácticos con materiales económicos y de fácil acceso que motive un aprendizaje eficaz.
- Sostener los canales más idóneos de comunicación entre los grupos humanos involucrados en la institución para mejorar el ambiente organizacional.
- Promover actividades de convivencias y recreación para elevar el nivel de satisfacción laboral.

13. PROPUESTA.

13.1. ALTERNATIVA OBTENIDA.

Elaborar e implementar un programa motivacional de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la autoestima, la participación y fomentar un clima organizacional eficiente en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

13.2. ALCANCE DE LA ALTERNATIVA.

El programa motivacional de capacitación ha sido creado de acuerdo a las necesidades manifestadas por el recurso humano, por tal razón debe ser considerado como una herramienta de ayuda dentro del marco pedagógico y laboral.

Lograr la motivación y efectividad en el desempeño laboral, debe ser una preocupación y prioridad para la dirección, por lo tanto este programa beneficiará a todo el personal de la institución, por los factores intrínsecos que aportan a cada individuo las capacitaciones con respecto, a un determinado tema, lo que mejorará el funcionamiento y destreza del personal en la realización de sus tareas.

El programa de capacitación permitirá que los empleados eleven su autoestima provocándoles nuevos retos, lo cual incrementará el desempeño laboral y mejorará las relaciones entre compañeros logrando el trabajo en equipo, beneficiando a la comunidad educativa en general.

La propuesta tiene como objetivo proponer un plan de capacitación que contribuya a elevar la autoestima docente y favorezca el clima organizacional.

13.3. ASPECTOS BÁSICOS DE LA ALTERNATIVA.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003, pág. 645)

El ambiente laboral es el segundo hogar de las personas, pues diariamente conviven ocho horas en sus tareas laborales junto con sus compañeros de trabajo, algunos ponen todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos institucionales, otros siguen por inercia y pasividad que lo conlleva a trabajar sin estímulo.

Para ello los directivos deben de asumir planes de capacitación que motive al empleado a rendir eficientemente y productivamente, donde el grupo humano con el que trabaja sea conducido en ambientes agradables que les permita una vinculación exitosa a las otras esferas educativas o laborables.

Es necesario resaltar que los planes de capacitación de los empleados y trabajadores son el recurso más valioso de toda la actividad del recurso humano; de allí la necesidad de invertir en tales planes al proporcionarlos de manera continua y sistemática, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades del docente que labora en la Unidad Educativa.

Los programas de capacitación docente que se han venido ejecutando en el gobierno han desarrollado capacidades cognitivas sin embargo

aquellas vinculadas al desarrollo personal aún faltan implementar más aun cuando los medios han perjudicado la imagen del docente, juzgándolos de no querer dar exámenes, no querer capacitarse, no querer dar más de su tiempo; indisponiéndolos ante los padres de familia y comunidad en general.

Es por ello que tanto para el equilibrio personal como para el Desarrollo Humano se necesita desarrollar y fortalecer la autoestima del docente

BENEFICIOS.

Con la aplicación de un programa motivacional de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la participación y fomentar un clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal, los beneficios son los siguientes:

El programa de motivación ayudará a la institución a obtener un personal motivado y satisfecho aumentando la productividad y eficiencia. La motivación ayuda en el comportamiento humano mejorando las relaciones entre compañeros de trabajo. Las capacitaciones mejoran el desempeño laboral de cada individuo haciendo más efectivo sus actividades diarias.

A continuación se describe el programa motivacional de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la autoestima, la participación y fomentar un clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.



DESARROLLO DEL PROGRAMA.

El programa se inicia con una autoevaluación y unos ejercicios que determinan el nivel de autoestima.

ACTIVIDAD 1:

A partir de una evaluación personal lo más objetiva posible indique con una marca de cotejo en la columna provista a la derecha el número aplicable a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

4 Siempre	3 Casi siempre	2 Algunas veces	1 Nunca
-----------	----------------	-----------------	---------

La autoestima es nuestra autoimagen, o sea, cómo nos sentimos sobre nosotros mismos. La misma se compone de pensamientos y sentimientos sobre cómo somos y actuamos. Mientras más positivos seamos, mayor será nuestra autoestima. Mientras más negativos nos mantengamos, menor será la misma.

	4	3	2	1
1. Me siento alegre				
2. Me siento incómoda con la gente que nos rodea				
3. Me siento dependiente de otros.				
4. Los retos representan una amenaza a mi persona.				
5. Me siento triste				
6. Me siento cómoda con la gente que no conozco				
7. Cuando las cosas salen mal es mi culpa				
8. Siento que soy agradable a los demás				
9. Es bueno cometer errores				
10. Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos				
11. Resulto desagradable a los demás				
12. Es de sabios rectificar				
13. Me siento el ser menos importante del mundo				
14. Hacer lo que los demás quieran es necesario para sentirme aceptado				
15. Me siento el ser más importante del mundo				
16. Todo me sale mal				
17. Siento que el mundo entero se ríe de mí				
18. Acepto de buen agrado la crítica constructiva				
19. Yo me río del mundo entero				

20. A mí todo me resbala				
21. Me siento contento/a con mi estatura				
22. Todo me sale bien				
23. Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos				
24. Siento que mi estatura no es la correcta				
25. Solo acepto las alabanzas que me hagan				
26. Me divierte reírme de mis errores				
27. Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí				
28. Yo soy perfecto/a				
29. Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos				
30. Me gusta cambiar mi apariencia física				
31. Evito nuevas experiencias				
32. Realmente soy tímido/a				
33. Acepto los retos sin pensarlo				
34. Encuentro excusas para no aceptar los cambios				
35. Siento que los demás dependen de mí				
36. Los demás cometen muchos más errores que yo				
37. Me considero sumamente agresivo/a				
38. Me aterran los cambios				
39. Me encanta la aventura				
40. Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos				
TOTALES DE CADA COLUMNA				
TOTAL				

Interpretación del autoexamen.

En cada columna sume las "X" y multiplique por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivale a 40. Anote esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego sume los totales de las cuatro columnas, y anote este total.

160-104	Autoestima alta (negativa)
103-84	Autoestima alta (positiva)
83-74	Autoestima baja (positiva)
73-40	Autoestima baja (negativa)



1. ¿cual fue el resultado del test?
2. ¿como te sentiste en el desarrollo de la prueba?
3. a partir del contenido de la unidad y la aplicación del test cuales consideras que son tus principales fortalezas y dificultades como persona
4. ¿Que inquietudes tienes sobre esta temática?
- 5 Te parece interesante, que mas te gustaría explorar

ACTIVIDAD 2:

NOMBRE: CÓMO ME VEN LOS DEMÁS

Objetivo:

Cultivar la autoestima al recibir la imagen positiva que los compañeros proyectan sobre cada uno. Generar confianza en los demás.

Desarrollo:

1. El educador sugiere que se reúnan en grupos de seis miembros. Expone que la finalidad del ejercicio es conseguir que cada uno descubra o conozca mejor sus cualidades positivas.

Explica en que consiste: uno por uno, todos los componentes del grupo van a escuchar y anotar las cualidades que los otros han observado en cada uno. Se empezara por cualquiera y durante dos o tres o más minutos los demás compañeros escribirán en su cuaderno las cosas buenas y solo las buenas, que hayan visto en él.

Inmediatamente se las leerán al interesado que las irá anotando. Acto seguido se pasará al siguiente. El educador pide que sean veraces en todo.

2. Empieza el trabajo de los grupos. El educador supervisa discretamente la actividad de cada equipo.

3. Terminado el trabajo de todos, sin que quede ningún componente analizado, el educador les sugiere que se sienten en circulo y pide a varios alumnos que lean las cosas, que sus compañeros le han dicho a el.

Aprovecha la ocasión para reafirmar y elogiar esa imagen valiosa en cada caso, animándole a tener fe consigo mismo. Pide a otros alumnos que expresen lo que han sentido cuando han escuchado lo que les decían en particular.

Tiempo: 20 minutos

Material: papel y lápiz

ACTIVIDAD 3: NUESTRAS DEBILIDADES

Objetivo:

- Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerrequisito para reconstruir la autoestima.
- Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y que estos no deben hacerlo sentir menos o devaluados.
- Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas.

Desarrollo:

1. El instructor expondrá al grupo lo siguiente: " Todos tenemos debilidades, fallas y limitaciones. Si el yo ideal está muy lejos del yo real, esta distancia provocara una autoestima baja, frustración y desilusión. Si la persona pudiera darse cuenta que el ser humano es imperfecto, y aceptara sus debilidades, sabiendo que se está haciendo lo mejor que se puede por ahora, su autoestima mejoraría notablemente.
2. El instructor pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.
3. Cada participante escogerá un compañero y hablara sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.
4. Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad mas importante, empezando con "yo soy..."

Ejemplo: "yo soy muy agresivo", "yo soy floja", etc.

5. Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.

Tiempo: 20 minutos

Material: hojas de papel y lápiz

ACTIVIDAD 4:

En esta sesión se presentan elementos que integran la autoestima, así como ejercicios que, de una forma dinámica y sencilla, invitan a la reflexión y a la participación.

Los ejercicios que aquí se presentan se pueden trabajar en forma individual y en equipo, lo que permite a las y los participantes, compartir experiencias y opiniones para enriquecer el aprendizaje y la vivencia del tema.

Objetivo General: Las y los participantes tomarán conciencia de la importancia de la autoestima como un elemento fundamental del crecimiento individual e interpersonal.

Duración: 90 minutos Duración:

Contenidos:

Introducción

Concepto de Autoestima

Elementos que conforman la autoestima

Algunas claves para fortalecer la autoestima

Secuencia de Actividades:

Actividad 1. Introducción al tema. (5 minutos)

Actividad 2. Dibujándome. Concepto de Autoestima (60 minutos)

Actividad 3. Autoestima, sus elementos y claves para fortalecerla (25 minutos)

Actividad 1. Introducción al tema

Objetivo: Los participantes explicarán de manera general el tema que se presentará y la forma de trabajo.

Duración: 5 minutos Duración:

Materiales: Pizarrón, gises, hojas de rotafolios, acetato o lámina con los objetivos y proyector de acetatos.

Descripción detallada:

Menciona al grupo los puntos clave del tema de autoestima que vamos a tratar y la forma en que serán abordados. Menciona y muestra los objetivos a cumplir, estableciendo retroinformación con los participantes sobre el contenido de los mismos.

Pregunta a los participantes sobre las expectativas que tienen con relación a este tema, y específicamente sobre lo que les gustaría aprender y aplicar en su vida diaria. Escribe en una hoja de rotafolios o en el pizarrón las expectativas expresadas por los participantes, para retomarlas al final aclarando lo que se va a lograr en este momento y lo que no, todo esto con la finalidad de “encontrar” las actividades a realizar.

Recomendaciones:

Haz referencia a que los temas se trabajarán por separado, pero buscando una integración y, que al ser un taller, la parte medular del trabajo consistirá en la participación de cada uno de ellos para la integración del grupo de aprendizaje.

Subraya que aun cuando los temas se separen por didáctica, en realidad comparten elementos y se encuentran interrelacionados.

Prepara de antemano en una hoja de rotafolio o en un acetato los objetivos que presentarás. En caso de no contar con los materiales antes mencionados puedes utilizar el pizarrón o pintarrón. Siempre es

necesario que los objetivos se encuentren a la vista de todos, para retomarlos en caso necesario.

Retoma de las expectativas externadas en el grupo lo que se va a ver en este tema. Ubica al grupo sobre la importancia de la autoestima como eje de nuestra vida y recuérdales las actividades a realizar para lograr los objetivos propuestos.

Actividad 2. Dibujándome

Objetivos: Las participantes valorarán la autoestima como un factor fundamental a desarrollar para su propio crecimiento reconociendo los elementos que la integran.

Duración: 60 minutos Duración:

Materiales: Hojas blancas, lápices, marcadores y antifaces. Materiales:

Descripción detallada:

Coloca en forma de círculo el número de sillas correspondientes a la mitad del grupo, dejando aproximadamente metro y medio de separación entre cada una. Si no pueden ser en círculo, dispersa las sillas en todo el salón, procurando que haya una distancia mínima de $\frac{1}{2}$ metro entre una y otra.

Pide a los participantes que se numeren por 1 y 2, es decir, la mitad del grupo tendrá el número 1 y la otra mitad número 2.

Pide a los participantes con el número 2 tomen asiento, cierren los ojos y se coloquen los antifaces. A los participantes con el número 1, pide que elijan a una persona que conozcan poco o que no conozcan y permanezcan parados frente a ella.

Si alguna persona no tiene pareja, pídele que elabore una autodescripción con los mismos elementos de los demás.

Posteriormente haz un llamado de atención a quienes están sentados y diles que deben poner toda su atención a lo que van a escuchar y que deben permanecer en silencio.

Solicita a los participantes 1 se describan físicamente, para ello tienen 2 1 minutos. Pasado el tiempo, se describirán emocionalmente durante otros

dos minutos. Finalmente, se describirán a sí mismos por medio de una metáfora, es decir, a partir de un objeto, persona o animal con el que se identifiquen por algunas características de ese objeto, animal o persona.

Ejemplo: “Soy como un árbol frondoso, con mucho follaje que doy sombra y me gusta jugar con el viento y la lluvia”, “Me identifico con un delfín porque me gusta el agua, la libertad, porque son inteligentes”, “Me identifico con Sor Juana Inés de la Cruz por su valentía para decir lo que pensaba y lo que sentía de manera poética”.

Concluidas las descripciones de los participantes 1, sólo pide a los 1 participantes 2 que traten de recordar la mayor cantidad de información 2 posible.

Para continuar solicita a los participantes 1 que se junten en un lugar aparte 1 de los participantes 2. Una vez realizado esto solicita a los 2 1 que se quiten el 1 antifaz.

Es importante que los número 2 no vean a los 2 1 para asegurar el buen 1 desarrollo posterior del ejercicio.

Indica que ahora se van a cambiar los papeles, los 1 se sientan y los 1 2 se levantan para repetir el ejercicio. Lleva el control de tiempo y da las mismas indicaciones anteriores.

Concluidas las descripciones, se pide que cada quien recuerde la información que les transmitieron.

Indica que regresen a su lugar y entrégale dos hojas blancas a cada uno de los participantes y solicita que en una de ellas dibujen las características físicas y emocionales de la persona que se describió, (sólo las características mencionadas); en la otra hoja dibujarán la metáfora (objeto, animal o persona), con la que se identifica la persona.

Posteriormente se ponen los dibujos de la descripción física en el centro del salón y cada participante tendrá que encontrar el dibujo que corresponda a su persona. Después se hará lo mismo con la descripción metafórica.

El capacitador se asegura que todos los participantes tengan 2 dibujos (descripción física y metafórica). Si alguien no se reconoce en ningún

dibujo, pregunta con quién se describió y esta otra persona debe indicar si efectivamente este dibujo corresponde al que hizo. Si corresponde el participante que lo tiene se queda con él y si no entonces se busca a su dueño y así sucesivamente hasta que todos tengan los propios.

Enseguida forma parejas para continuar el ejercicio que consiste en comentar y reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿Cómo me sentí? ¿De qué me doy cuenta mientras hablé? ¿De qué me doy cuenta mientras escuchaba?

Finalmente, en plenaria los participantes compartirán sus reflexiones.

Retoma elementos de las intervenciones de los participantes. Reflexiona con el grupo sobre las siguientes preguntas:

¿Me identifiqué inmediatamente con el dibujo? ¿Me costó trabajo? ¿Cómo me veo? ¿Qué parte de mí fue más sencillo describir? ¿En cuál parte pensé más? ¿En cuál me detuve? ¿A qué conclusión llego? ¿De qué me doy cuenta?

Recomendaciones:

Es importante aclarar al inicio de esta actividad que los resultados que cada participante obtenga de este ejercicio, dependerán del grado de compromiso personal, es decir, cada quien decide el grado de profundidad con que desea trabajar el ejercicio.

Menciona al grupo que, dado que las reflexiones o los comentarios que se compartan con el grupo serán netamente personales, es imprescindible escuchar con atención y respeto las intervenciones, que recuerden que lo que el grupo exponga le pertenece y no debe salir del aula, que servirán para darse cuenta de qué pasa con sus propios procesos y afectos, e identificar en qué se parecen las experiencias de los demás a la propia vida.

Durante el ejercicio, es importante mencionar a los participantes que escuchen con atención, que no pueden hacer ningún comentario a quienes se están describiendo, tampoco pueden abrir los ojos. Pedirles

que intenten no quedarse dormidos. Aclara y ejemplifica qué es una metáfora.

Si el grupo es demasiado grande o si, por alguna circunstancia tienes poco tiempo, puedes utilizar el ejercicio “La Mano”, que se describe en el anexo de actividades.

Puedes iniciar la reflexión acerca de qué tanto nos conocemos nosotros mismos, nuestras emociones, nuestro cuerpo, cómo lo manejamos, que incluso, aun cuando es lo único que es realmente nuestro, tenemos un contacto relativo con él. Manejamos tabúes con respecto a ciertas partes del cuerpo.

Generalmente cuesta más trabajo hablar de ciertas áreas de nuestra vida que otras. El tiempo que le dedicamos a la descripción de alguna de las áreas también habla de la importancia o prioridad que les damos, así como la facilidad o el contacto y conocimiento que tenemos.

Las preguntas indicadas en el ejercicio son guías para la reflexión del grupo y para retomar elementos del análisis que se haga.

Enfatiza que lo importante de este ejercicio es iniciar un proceso de reflexión acerca de ¿Cuánto me conozco?, ¿Cuánto y qué cosas de mí menciono o comparto con los y las demás? ¿Qué área me gusta más mencionar? ¿Qué cosas acepto? ¿Cuáles me gustan? ¿Qué aspectos no mencioné y por qué?

Recordemos que el silencio también habla.

Menciona el aspecto de autoconocimiento, en particular del cuerpo, como parte importante en el mantenimiento de la salud, por ejemplo, en la detección oportuna de padecimientos como el cáncer cérvico–uterino y mamario, así como en detectar síntomas y signos de alarma en el embarazo y el puerperio, que tradicionalmente se consideran “naturales”.

Actividad 3. Mi mapa mental de la autoestima

Objetivo: Los participantes a partir del concepto de autoestima, identificarán los elementos que la conforman representando en mapas mentales, algunas claves para fortalecer la autoestima.

Duración: 25 minutos.

Material: Hojas de rotafolio o pizarrón, marcadores, gises o crayolas, cinta para pegar y resúmenes de los elementos de la autoestima.

Descripción detallada:

Rescata algunos de los comentarios del ejercicio que acaba de concluir.

Menciona la importancia de la autoestima en nuestra vida.

Pregunta al grupo si alguien conoce alguna definición de autoestima y retoman las ideas que mencionen para armar el concepto con la participación del grupo.

Retoma las aportaciones de los participantes. Guía las intervenciones hacia la construcción del concepto de autoestima. Las palabras clave pueden ser: “quererse uno mismo”, “aceptarse”, “preocuparse por uno mismo”, “sentirme querido”, “sentirme bien”, “respetarme”, “saber cómo soy”, “tener confianza en mí”, “valorarme”, etc.

Anota las participaciones que puedan ayudarte a empezar a construir el concepto. Estructura el concepto con la participación del grupo. Pregunta si están de acuerdo con el concepto que construyeron o si consideran que hace falta algún elemento. Agradece las participaciones.

Apoyándote en los ejercicios anteriores, pregunta al grupo ¿qué elementos integran la autoestima?

Menciona los elementos que integran la autoestima, es decir, autoconocimiento, autoaceptación, autovaloración, autoconcepto y autorrespeto. Explica brevemente en qué consiste cada uno y resuelve las dudas.

Divide al grupo en cinco equipos. Entrega a los equipos los resúmenes de los elementos. Cada equipo trabajará un elemento, lo discutirá y explicará al grupo sus conclusiones utilizando mapas mentales elaborados en hojas de rotafolio.

Analiza colectivamente las aportaciones de los equipos, cada uno expone su trabajo. Agradece las participaciones. En los lugares en que estén, divide nuevamente al grupo en equipos, para buscar mayor movimiento.

Según sus experiencias con esta parte del ejercicio anterior, solicita que reflexionen con base en la siguiente pregunta ¿De qué me doy cuenta? Y pide a cada equipo que plantee propuestas de cómo fortalecer la autoestima.

Menciona las claves (que se incluyen en las reflexiones teóricas) para fortalecer la autoestima, las cuales llevarás preparadas de antemano y pregunta al grupo si proponen alguna otra forma para fortalecerla. Agradece las participaciones.

Recomendaciones:

Es importante que en este, como en todos los ejercicios, los participantes expongan sus puntos de vista hablando siempre en primera persona, fomenta la participación de esta forma, ya que sólo así se evita hacer generalizaciones y se fomenta la propia responsabilidad.

Es importante la participación de todo el grupo para construir el concepto de autoestima. Escríbelo en hojas de rotafolios y déjalo pegado en algún lugar visible.

Los mapas conceptuales que elaboren los equipos, es conveniente que se queden en algún lugar visible. Pueden servir como ideas anclas que le permitan retomarlas en el cierre de los trabajos.

Es conveniente que tengas preparados previamente resúmenes de los elementos de la autoestima para proporcionarlos a los equipos.

Prepara el resumen de las claves para fortalecer la autoestima con anterioridad.

Resalta el concepto que construyeron entre todos.

Retoma las conclusiones a las que llegó cada equipo y resáltalas mencionando la importancia de una autoestima fortalecida para poder desarrollarnos de manera integral, así como las posibilidades que tenemos para lograrlo, de acuerdo a los recursos personales.

La autoestima es algo que forma parte de nuestro ser y sólo nosotros estamos posibilitados para trabajar en su fortalecimiento.

Para concluir, rescata del grupo la importancia de los elementos y las experiencias que ellos hayan obtenido de los ejercicios realizados.

Por último pide al grupo exponga sus conclusiones con respecto a lo trabajado.

Retoma la importancia de la autoestima y cómo ésta puede influir en la propia vida.

Facilita que los participantes expresen cómo se sintieron durante esta primera parte del día.

Resalta la importancia de trabajar los conceptos de manera reflexiva y elaborándolos en grupo, de esta forma aprendemos de manera diferente y al mismo tiempo reflexionamos acerca de y desde nuestra propia vivencia.

Actividad 4. Inventario de la Vida

Objetivo: Analizar los factores de mi persona que influyen en el grupo y ampliar mi concepción del mundo y de la vida aplicando los elementos de la autoestima.

Duración: 45 minutos Duración:

Materiales: Hojas con las ocho preguntas para que cada miembro del grupo trabaje. Lápices.

Descripción detallada:

Se reparten las hojas del cuestionario de “inventario de la vida” (del anexo de actividades) con las preguntas para cada participante. Cada uno debe escribir tantas respuestas a las ocho preguntas como se les ocurran, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.

Ya que hayan terminado de responder los participantes, forma grupos de 4 o 5 personas para que compartan sus respuestas, unos con otros con la finalidad de establecer líneas de afinidad para el grupo.

Una vez realizada esta parte, se inicia la plenaria para retroinformarse sobre el resultado obtenido durante la reflexión en subgrupos y se comenta entre todo el ejercicio y la experiencia vivida.

Una pregunta que se puede realizar en plenaria es ¿De qué me doy cuenta cuando contesto mis preguntas? ¿De qué me doy cuenta al reflexionar con los demás sobre estos temas?

Recomendaciones:

Organiza esta actividad para que primero se realice de manera individual, porque vas a generar un estado de recuerdo y rememoranza en los participantes. Ve verificando en el grupo quienes van terminando de responder sus preguntas y cuando ya casi la mayoría lo haya hecho, pide que se dividan en subgrupos, numerándose del uno al número de subgrupos que vayas a formar.

Controla el tiempo de realización e informa que quienes no hayan terminado las preguntas, van a ir recordando cosas conforme escuchan a los demás platicar el resultado de su ejercicio y así podrán platicar sobre sus recuerdos.

Las preguntas que puedes hacer para la plenaria de cierre del ejercicio es ¿De qué me doy cuenta cuando hablo de?

Concluye sobre la importancia que tienen las claves de la autoestima porque si nos conocemos, entonces podemos responsabilizarnos de nuestras acciones. Retoma la información de las claves y permite que los participantes te informen sobre sus experiencias. Es recomendable que todos los participantes comenten con qué se quedan de este ejercicio y cómo nos ayuda a crecer.

Cuestionario Inventario de la vida

1. ¿Cuándo me siento totalmente vivo? ¿Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo?
2. ¿Qué es lo que hago bien? ¿En qué puedo contribuir a la vida de los demás? ¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?
3. Dada mi situación actual y mis aspiraciones, ¿Qué necesito aprender a hacer?

4. ¿Qué deseos debo convertir en planes? ¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y que sienta que deba volver a soñar?
5. ¿Qué recursos tengo sin desarrollar o mal utilizados? (Estos recursos pueden referirse a cosas materiales, a talentos personales o amistades).
6. ¿Qué debo dejar de hacer ya?
7. ¿Qué debo empezar a hacer ya?
8. Las repuestas a todas las preguntas anteriores, ¿Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para los tres próximos meses y para el próximo año?

Programa motivacional de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la autoestima, la participación y fomentar un clima organizacional eficiente en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	METODOLOGIA	MATERIALES	EVALUACIÓN
<p>Mejorar la participación y fomentar un clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal.</p> <p>Obtener un personal motivado y satisfecho aumentando la productividad y eficiencia.</p> <p>Mejorar el desempeño laboral de cada individuo haciendo más efectivo sus actividades diarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica motivacional. - Presentación de los temas. - Trabajo de grupo. - Socialización de trabajos. <p>ACTIVIDAD 1: Autoevaluación</p> <p>ACTIVIDAD 2: NOMBRE: CÓMO ME VEN LOS DEMÁS</p> <p>ACTIVIDAD 3: NUESTRAS DEBILIDADES</p> <p>ACTIVIDAD 4: Importancia de la autoestima como un elemento fundamental del crecimiento</p>	<p>Métodos expositivos y participativos.</p> <p>Conferencias interactivas.</p> <p>Talleres</p>	<p>Pizarra líquida.</p> <p>Marcador tiza líquida.</p> <p>Lápiz.</p> <p>Papel.</p> <p>Papel periódico.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Documento de apoyo.</p> <p>Registro de asistencia</p>	<p>Asistencia a la capacitación.</p> <p>Cumplimiento de trabajos durante la jornada de capacitación.</p> <p>Participación activa en actividades durante la capacitación.</p>

	individual e interpersonal. Actividad 1. Introducción al tema Actividad 2. Dibujándome Actividad 3. Mi mapa mental de la autoestima Actividad 4. Inventario de la Vida			
--	--	--	--	--

13.4. RESULTADOS ESPERADOS DE LA ALTERNATIVA.

- La capacitación mejorará el desempeño laboral de cada individuo haciendo más efectivo sus actividades diarias.
- Mejorar el clima organizacional para lograr que los docentes desempeñen eficientemente su labor y pongan en práctica lo aprendido.

BIBLIOGRAFÍA.

- André, C. (2000). La autoestima, Editorial Kairós, España.
- Bucay Jorge y Paulo Coelho, Autoestima y Superación. Editorial: ediciones Juan Granica S.A., España.
- Brunet (1996), El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial Trillas, México.
- Camacho, Carolina. (2004). Autoestima Profesional a partir del Perfeccionamiento Docente: Un estudio comparativo. Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Departamento de estudios generales. Barquisimeto, Venezuela. <http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima-motivacion>.
- Calero Pérez Mavilla (2000). Autoestima y Docencia para educar mejor en el siglo XXI. Editorial San marcos. Lima – Perú, pág. 192
- Chiavenato, M. (2000) Introducción a la teoría general de la Administración. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Escat, C. María. (2003, 15 de abril). Recuperad el 14 de junio de 2010, de http://www.degerencia.com/articulo/definicion_del_clima_laboral/imp p. de gerencia.com.
- Feldman, J. (2002). Autoestima ¿cómo desarrollarla? Juegos, actividades, recursos, experiencias creativas, Editorial Narcea, España.
- Furnham, A. (2001). Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press. Págs. 748.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. Editorial Mac Graw Hill.México.
- Hernández, Fabio. (2005). Métodos y técnicas de estudio en la universidad.Editorial Mc Graw Hill.Colombia:

- <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/consultado,enero/2014>
- Iris Mendoza Alejandro (2011), Clima institucional y organizacional <http://recursoshumanosucvsjl2011.blogspot.com/2011/11>
- Merino Acosta Zoila, (2011), La estadística y la elaboración en los proyectos de investigación cuadernillo pedagógico N° 2, Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua, Universidad Técnica de Babahoyo.
- Montalvo Villalva Iván, (2011), El marco lógico y la elaboración de proyectos de investigación; cuadernillo pedagógico N° 1, Centro de Estudios de Postgrado y Educación Continua, Universidad Técnica de Babahoyo.
- Millar, A. (2006). Autoestima de profesores: el caso de los docentes de la Comuna de Valdivia según contexto rural o urbano. Tesis de Grado de Magíster en Educación. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.
- Miranda, C. (2005). Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile. Estudios pedagógicos, vol. 31, n° 2, p.145-166.
- Quintero Niria, Nelly Africano, Elsis Faría, Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal, Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales Año 3 / N° 9 / Abril 2008, Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, Universidad del Zulia. Páginas 33-51
- Ramones Virginia (2004), La autoestima y el desempeño profesional de los docente, Universidad Centrocidental “Lisandro Alvarado”, Barquisimeto.
- Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. Alfaomega Grupo editor. 6ª. Edición. México. Pp. 236.
- Rodríguez, M., Pellicer, G & Domínguez, M. (1998). Autoestima: Clave del Éxito Personal, Editorial El Manual Moderno, México.

- Romero Sánchez Haydeé (2010), Clima organizacional su relación con el factor humano CEPROCADEP Secretaria de Salud.
- Suárez, R. (2008, mayo). Clima Organizacional. Recuperado el 14 de junio de 2010, de <http://www.slideshare.net/suarezrp/clima-organizacional-1514525>.
- Voli, C. (2005). La autoestima de los docentes. Editorial, Niño y Dávila. Buenos Aires.
- Wilhelm, K. (2009). Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente sobre la autoestima profesional en profesores evaluados en la comuna de Valdivia. Tesis de grado de Magíster en Educación. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

ANEXOS

**ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“ISLA DE BEJUCAL”.**

1. ¿Demuestra empatía frente a las necesidades e inquietudes de los estudiantes?
Siempre
A veces
Nunca

2. ¿El/a docente posee una actitud de solidaridad sobre aspectos didáctico – pedagógicos?
Siempre
A veces
Nunca

3. ¿Elabora planes de asignaturas y planes para el trabajo diario?
Siempre
A veces
Nunca

4. ¿Realiza actividades en el aula en función a obtener un buen aprendizaje cognoscitivo de sus estudiantes?
Siempre
A veces
Nunca

5. ¿El clima organizacional que prevalece en el plantel lo estimula a la participación en las reuniones convocadas por la dirección de la escuela?
Siempre
A veces
Nunca

6. ¿La comunicación prevalente en la institución determina su comportamiento?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿El clima organizacional le motiva a mantenerse actualizado en las competencias académicas?

Siempre

A veces

Nunca

8. ¿En la institución se crea un ambiente de trabajo donde se siente agradado?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Existe equidad al otorgar reconocimiento al personal?

Siempre

A veces

Nunca

10. ¿Se le brinda la oportunidad de realizar variedad de tareas orientadas al logro de los objetivos instruccionales?

Siempre

A veces

Nunca

ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ISLA DE BEJUCAL”.

1. ¿Considera usted que el maestro es cordial, amistoso y animador del grupo clase?
Siempre
A veces
Nunca

2. ¿El docente demuestra empatía frente a sus necesidades e inquietudes en clase o fuera de clase?
Siempre
A veces
Nunca

3. ¿Considera usted que los docente realizan actividades en el aula en función de proporcionar un buen proceso de enseñanza?
Siempre
A veces
Nunca

4. ¿Consideras que la relación entre los docentes y las autoridades son satisfactorias?
Siempre
A veces
Nunca

5. ¿La institución te ha hecho participe en los eventos de evaluación al docente en su desempeño académico?
Siempre
A veces
Nunca

6. ¿Crees que los docentes realizan bien su trabajo?

Siempre

A veces

Nunca

7. ¿Cuándo acudes con tu profesor, te ayudan a resolver los problemas?

Siempre

A veces

Nunca

8. ¿Los docentes te obligan a hacer cosas que no te agrada?

Siempre

A veces

Nunca

9. ¿Te agrada el ambiente escolar que existe en el aula y en la institución?

Siempre

A veces

Nunca

10. ¿Consideras que los docentes atienden con cortesía a los padres de familia cuando solicitan una información?

Siempre

A veces

Nunca

