



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“CORRELACIÓN ENTRE EL AUTOCONCEPTO Y EL NIVEL DE IDENTIFICACIÓN CON LA
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE
LA UNIDAD EDUCATIVA KENNEDY, PERIODO SEPTIEMBRE
2022-ENERO 2023”

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Licenciada en Psicología

AUTORAS: KATTY PAOLA ORDÓÑEZ ABAD

EMILY FERNANDA ANDRADE ZAMBRANO

TUTOR: LCDO. GILBERTO SEGUNDO BRITO ASTUDILLO, MGST.

Cuenca - Ecuador

2023

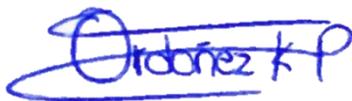
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, Katty Paola Ordóñez Abad con documento de identificación N° 0107120446 y Emily Fernanda Andrade Zambrano con documento de identificación N° 0150690493; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 14 de febrero del 2023

Atentamente,



Katty Paola Ordóñez Abad
0107120446



Emily Fernanda Andrade Zambrano
0150690493

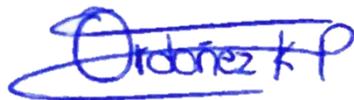
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Katty Paola Ordóñez Abad con documento de identificación N° 0107120446 y Emily Fernanda Andrade Zambrano con documento de identificación N° 0150690493, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy, periodo septiembre 2022-enero 2023”, la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 14 de febrero del 2023

Atentamente,



Katty Paola Ordóñez Abad

0107120446



Emily Fernanda Andrade Zambrano

0150690493

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Gilberto Segundo Brito Astudillo con documento de identificación N° 1400470322, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaró que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “CORRELACIÓN ENTRE EL AUTOCONCEPTO Y EL NIVEL DE IDENTIFICACIÓN CON LA FILOSOFÍA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA KENNEDY, PERIODO SEPTIEMBRE 2022-ENERO 2023”, realizado por Katty Paola Ordóñez Abad con documento de identificación N° 0107120446 y por Emily Fernanda Andrade Zambrano con documento de identificación N° 0150690493, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica salesiana.

Cuenca, 14 de febrero del 2023

Atentamente,



Lcdo. Gilberto Segundo Brito Astudillo, Mgst.

1400470322

Dedicatorias

Dedico esta investigación a mis padres Celia y Enrique, por su amor, trabajo y sacrificio, quienes han sido mi guía y apoyo en cada paso de mi formación personal y profesional, gracias a ustedes estoy logrando lo que tanto he soñado. De igual forma a mis hermanos por motivarme a no dejar de lado ninguno de mis objetivos. De manera especial a mi compañera y amiga Emily, con quien he compartido momentos importantes y ha estado a mi lado en todo este proceso de formación.

Katty O.

Quiero dedicar esta investigación a mi compañera de tesis y a mi persona, quienes con esfuerzo y esmero realizamos un trabajo excepcional. También le dedico esta tesis a mi mamá y novio, quienes estuvieron conmigo brindándome su amor, confianza y fortaleza durante este camino.

Emily A.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por ser un pilar fundamental en mi vida, de igual manera a mis padres y hermanos por acompañarme siempre en todos estos años y así poder alcanzar todas mis metas deseadas. A nuestro tutor Mgst. Gilberto Brito por su paciencia y a Emily, por todas las experiencias y momentos compartidos.

Katty O.

Primero quiero agradecerle a Dios, por darme la oportunidad de estar donde estoy y realizarlo que me apasiona. Agradezco especialmente a mi mamá y abuelo, mis pilares fundamentales en mi proceso académico, quienes a lo largo de la carrera me ayudaron incondicionalmente. Deseo agradecerle a mi novio, una persona especial y leal, quien me alentó y motivó desde el principio a seguir y nunca rendirme. Gracias a toda mi familia y seres queridos, por su cariño y confianza.

Agradezco cordialmente al Mgst. Gilberto Brito y a los docentes de la cátedra de psicología, quienes han contribuido con sus conocimientos y experiencias a formarme como una excelente profesional. Y finalmente un gran agradecimiento a mi querida y especial amiga Katty, por siempre estar, por brindarme su amistad y apoyo absoluto.

Emily A.

Resumen

El autoconcepto es la forma en que nosotros nos percibimos en diferentes contextos. Dentro de una institución educativa, el autoconcepto juega un rol importante en los docentes, al igual que la filosofía institucional. La presente investigación se centró en la correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes, la metodología fue: cuantitativa, descriptivo y correlacional. Se trabajó con 50 personas, 31 mujeres y 19 varones. Se utilizó la Escala AF5 y el Cuestionario de evaluación para la identificación con la filosofía institucional. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes. Autoconcepto: físico (M = 86.8) laboral (M = 73.9) familiar (M = 61.3) social (M = 55.2) y emocional (M = 50.8). Nivel de identificación: tendencia elevada 22.86. Se obtuvo una correlación de nivel moderado.

Palabras claves: Autoconcepto, filosofía institucional, docentes, correlación.

Abstract

Self-concept is the way we perceive ourselves in different contexts. Within an educational institution, self-concept plays an important role in teachers, as well as institutional philosophy. The present investigation focused on the coincidence between the self-concept and the level of identification with the institutional philosophy of the teachers, the methodology was: quantitative, descriptive and correlational. We worked with 50 people, 31 women and 19 men. The AF5 Scale and the Evaluation Questionnaire for identification with the institutional philosophy were extracted. The results that were acquired were the following. Self-concept: physical (M = 86.8), work (M = 73.9), family (M = 61.3), social (M = 55.2) and emotional (M = 50.8). Identification level: trend elevated 22.86. A moderate level consequence was obtained.

Keywords: Self-concept, institutional philosophy, teachers, connection.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2. JUSTIFICACIÓN	12
3. OBJETIVOS	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
4. MARCO TEÓRICO	15
1.1. Características del autoconcepto	17
1.2. Tipos del autoconcepto	18
2. Autoconcepto en docentes	19
3. Importancia del autoconcepto docente en la educación primaria y secundaria	21
4. Clima Organizacional	22
5. Cultura Organizacional	23
6. Filosofía institucional	26
6.1. Filosofía institucional en Instituciones educativas	26
6.2. Filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy	26
6.3. ¿Cómo se deben identificar los docentes con la filosofía institucional?	27
5. VARIABLES Y DIMENSIONES	28
6. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS	28
7. MARCO METODOLÓGICO	29
8. POBLACIÓN/ MUESTRA	31
9. DESCRIPCIÓN DE DATOS	31
10. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	33
11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	37
12. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	38
13. CONCLUSIONES	40
14. REFERENCIAS	42
15. ANEXOS	48
Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	48
Anexo 2. CUESTIONARIO DE AUTOCONCEPTO AF-5	49
Anexo 3. CUESTIONARIO PRELIMINAR PARA DOCENTES.	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy	31
Tabla 2. Datos demográficos de los participantes de la muestra	32
Tabla 3. Nivel de correlación de las distintas áreas del autoconcepto e identificación con la filosofía de la institución.....	33
Tabla 4. Descripción del nivel de autoconcepto docente en las diferentes áreas.....	35
Tabla 5. Identificación y prácticas hacia la filosofía institucional.....	36

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El autoconcepto es la percepción que posee el ser humano de sí mismo y le permite alcanzar la autorrealización profesional. Es cuando el sujeto tiene claro un objetivo ya sea por vocación o convicción (Benavente & Pantoja, 2018). Por otro lado, la filosofía institucional son lineamientos específicos de la empresa, los cuales son considerados como un activo intangible o propiedad intelectual (Jiménez, Sánchez y Rodríguez, 2021).

El autoconcepto y la filosofía institucional son aspectos fundamentales para considerar en toda empresa o institución. En función de esto se han desarrollado diversas investigaciones; un estudio realizado en Puebla, con el objetivo de analizar el autoconcepto profesional del docente de psicología del Universitario Cristóbal Colón concluyó que esta variable interfiere en el desempeño laboral del individuo, ya que se muestra comprometido y motivado con su labor (Martínez, 2020). Por otro lado, una investigación realizada en Bogotá, que buscaba analizar la relación entre los significados de la cultura institucional y de la calidad educativa en el Colegio del Sagrado Corazón de Jesús, dedujo que este centro educativo garantiza el bienestar de quienes laboran y estudian allí, por ende, el personal se muestra contento e identificado con la filosofía de la institución (Grajales, 2019).

En Ambato, se desarrolló una investigación cuyo objetivo consistió en determinar la influencia del autoconcepto en las habilidades sociales de los estudiantes de nivelación, de los años de primero y segundo de la carrera de psicopedagogía de la Universidad Técnica de Ambato durante la emergencia sanitaria. El autor afirma que el autoconcepto sí influye en la interacción social de los estudiantes (Bermeo, Indacochea y Cadena, 2021). Por su parte, en la provincia de Guayas se estudió la relación que existe entre la filosofía institucional y el desarrollo organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Guillermo Durán Arcentales, concluyendo

que, el 64% de la población total practica la filosofía de la institución, así mismo comunican que diariamente practican la misión y visión de esta (Rodríguez, 2020).

Ahora bien, es imperativo mencionar que, la ciudad de Cuenca cuenta con un gran número de docentes tanto en el sector público como privado en diferentes niveles educativos, sin embargo, no hay variedad de estudios previos a la presente investigación donde exista un enfoque en el autoconcepto docente y su afiliación a la filosofía institucional. Generalmente el abordaje del autoconcepto ha sido desarrollado en el ámbito educativo en los estudiantes, y muy pocas veces se han estudiado en los docentes.

A nivel institucional, el departamento DECE y talento humano mencionan que, los docentes de la institución se caracterizan por ser entusiastas, justos y respetuosos con su trabajo, en donde probablemente su nivel de autoconcepto es alto, consideran que los docentes son la imagen de la institución, pues son quienes pasan mayor parte del tiempo con los estudiantes y se encargan de transmitir los valores, misión y visión a diario, sin embargo, no se han hecho investigaciones para conocer más de la misma, por lo tanto, es importante investigar si los docentes se sienten identificados con la filosofía institucional, de igual forma, es imperativo describir el autoconcepto que tienen y si esto puede afectar su desempeño laboral.

Y por eso, es importante emplear herramientas e instrumentos psicológicos que sustenten los resultados a los que la investigadora abordará desde un enfoque personológico, visto desde la concepción del docente de la Unidad Educativa Kennedy, cuya misión se enmarca en entregar a la sociedad seres humanos felices.

2. JUSTIFICACIÓN

Diversas investigaciones aseguran que el autoconcepto que tiene el docente es pieza clave en su competencia interpersonal, pues transmite lo que percibe de sí mismo. Por lo que, mantener

este de manera saludable, facilita el aprendizaje del alumnado, creando un espacio receptivo y cálido en el aula de clase (Peralta y Córdor, 2018). El educador es un modelo a seguir para sus estudiantes y promueve un espacio de aprendizaje significativo (Gómez, 2020).

Una de las principales consecuencias que se presentan con respecto al autoconcepto docente, son los efectos negativos que los educadores pueden presentar en su desempeño laboral, afectando así el compromiso que tienen con la institución, y dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Espinoza, 2018). Por tanto, el presente estudio tendrá un impacto a nivel social, científico y académico.

La investigación tendrá un impacto social porque se beneficiarán los estudiantes, pues al dejar evidencia del valor del autoconcepto docente, y lo imperativo del constante desarrollo de sus capacidades sociales, emocionales y profesionales, estos podrán ejercer correctamente su rol como formadores de individuos en la Unidad Educativa Kennedy. Si bien es cierto, la enseñanza representa uno de los pilares de la sociedad, por ende, un profesional que se identifique con su sitio de trabajo asegura su compromiso con la organización y sus funciones. Adicionalmente, un profesor con un buen autoconcepto está en la capacidad de inspirar a sus estudiantes, por lo tanto, brinda a la sociedad individuos integrales en su formación.

Desde un punto de vista similar, la investigación tendrá un impacto científico, debido a que se proponen herramientas e instrumentos psicológicos, orientados en las bases teóricas establecidas en la filosofía institucional, para así mejorar el autoconcepto cuerpo docente de la Unidad Educativa Kennedy, siendo la institución el principal beneficiado.

Con respecto al impacto académico, va dirigido los educadores y estudiantes, pues si el personal docente se adhiere a la filosofía institucional del Centro Educativo, mejorará el desarrollo de sus funciones en la Unidad Educativa Kennedy. Como consecuencia, podrá inspirar a sus

alumnos quienes perciben a su profesor como un profesional valioso del que pueden aprender. El docente ideal es aquel que tiene una imagen de sí mismo completa y sólida, y sabe cómo fomentar esta cualidad en sus alumnos. Por ende, el desarrollo de competencias académicas en los estudiantes será maximizada.

Además, con esta investigación, si las autoridades de la institución así lo deciden, se podría contribuir al mejoramiento del desempeño laboral docente de la Educación General Básica (en adelante EGB) de la Unidad Educativa Kennedy, ya que los resultados ayudarán a identificar sus debilidades y fortalezas para de este modo consolidar el estatus académico de esta institución educativa. Definiendo el autoconcepto y la filosofía institucional, se espera empoderar al personal docente y el compromiso que han adquirido con la institución, para que así puedan mejorar su labor profesional.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer el grado de correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy, periodo septiembre 2022 – enero 2023.

Objetivos Específicos

- Determinar el autoconcepto (social, emocional, profesional, físico y familiar) de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy.
- Conocer el nivel de identificación de los docentes de educación general básica con la filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy.

4. MARCO TEÓRICO

1. El autoconcepto

El autoconcepto es el conjunto de características que percibe el sujeto de sí mismo, las cuales pueden tener alteraciones, debido a factores sociales, experienciales, cognitivos, entre otros. Cabe recalcar que evidencia una de las variables más representativas en el bienestar social y gran parte de los problemas emocionales y de interacción se debe a ella (Portillo, 2020).

Cuando hablamos de autoconcepto nos referimos a la percepción que la persona tiene de sí misma, la cual puede cambiar bajo diferentes contextos y momentos. Incluye el desarrollo de la propia imagen, integrando información externa e interna, conocimientos, capacidades, logros, intereses, valores y metas. El autoconcepto orienta al individuo sobre lo que debe hacer en el futuro, y el proceso de toma de decisiones (Yabar, 2019).

El autoconcepto ha sido un constructo analizado por varias décadas, llegando a la conclusión que es un pilar primordial en el bienestar del ser humano y siendo así un promotor natural de la toma de decisiones y la conducta, como se menciona anteriormente. William James fue uno de los pioneros en investigar cómo funciona el autoconcepto y cuál es el efecto en el individuo, para este autor existen dos dimensiones en el self en las cuales se deben distinguir, y son, el sí mismo o yo, como conocedor y accionador de conductas, y el sí mismo o mí, el que todos observamos y conocemos (William James, 1890 citado en González, 2006).

Carl Rogers fue un psicólogo humanista, que consideraba que para que el ser humano llegue a un estado de autorrealización, debe pasar por distintos niveles. De esta manera, dicho autor investigó el autoconcepto como base de un proceso formal de los individuos, Vega (2015) indica que estos son:

- ***La imagen de ti mismo:*** Este factor hace referencia a cómo un individuo se ve así mismo, pero esto se puede ver afectado por elementos externos o internos, de tal manera que las personas se perciben de manera negativa.
- ***Autoestima:*** Conjunto de pensamientos y sentimientos que reflejan el autovalor y estima de los individuos.
- ***El Yo ideal:*** El individuo se visualiza de la forma que le gustaría ser, y, frecuentemente no se asemeja a la realidad.

Cooley (1902, citado en Vega 2015) afirma que el autoconcepto de un individuo depende de la percepción que poseen los demás de él, ha esta teoría la denominó como Looking-glass-self, y varía de individuo a individuo. En relación a este sustento teórico, más adelante Mead (1934, citado en Vega 2015) considera que, el autoconcepto se encuentra influenciado por el contexto o entorno y se manifiesta a través de la conducta.

El autoconcepto está conformado por elementos cognitivos, sociales y psicológicos, Erikson (1971, citado Bordignon 2005) indica desde su línea de investigación psicosocial, el individuo posee un “yo y un ethos” que a menudo se desconecta de la relación entre el área individual y el ritualismo social, y esto causa a menudos conflictos en la identidad y en los niveles de autopercepción positiva.

Erikson (1971, citado en Veliz de León 2018) menciona existen tres etapas con las cuales se forma el autoconcepto:

1. ***Etapas del sí mismo positivo:*** El niño comienza a identificarse con los modelos más cercanos, que a menudo suelen ser sus padres. Al paso del tiempo, el infante toma más consciencia y logra tomar una identificación visual de él mismo y a partir de los dieciocho meses se comienza a referir de manera impersonal.

2. ***Etapas del sí mismo exterior:*** Se presenta en la infancia temprana, el infante comienza a pensar en sí mismo y su identificación ante su entorno. El niño en este proceso, comienza a sentir miedo hacia el rechazo social y busca la aprobación. En la niñez media, el reconocimiento o identificación se apega más a la realidad, y se centra en las habilidades y destrezas personales. Durante esta etapa es importante la imagen personal. A los ocho años, se evidencia la vergüenza y orgullo.

3. ***Etapas del sí mismo anterior:*** Se evidencia a los 12 años en adelante, con sentimientos. Los cambios cognitivos y conductuales son notorios. A los 15 años la autoestima juega un rol importante en la percepción del individuo.

Según Gómez (2020) define que es el autoconcepto y refiere que es una estructura multidimensional de la personalidad, que el autoconcepto es la forma que se percibe uno mismo, donde además influyen las actitudes, los sentimientos y conocimientos respecto a las propias capacidades, las habilidades, apariencia, adaptación y aceptabilidad social y que incide en el individuo determinando su conducta, ideas y pensamientos, además pueden reflejarse en su personalidad y exteriorizarse en el contexto de las prácticas docentes del profesor.

Para comprender sobre el desarrollo del autoconcepto, es importante conocerlo desde un enfoque cognitivo, pues según la persona vaya creciendo a lo largo del tiempo se irá conociendo mucho mejor, en donde todos desde niños pasamos por cambios, físicos, psicológicos y sociales, los cuales están vinculados con capacidades cognitivas de la persona (Hernández, 2008). De igual forma es importante mencionar que también desde el aspecto educativo el autoconcepto es de gran importancia tanto en los estudiantes como para los docentes, la percepción que los sujetos tienen de sí mismo condiciona su equilibrio psíquico, dependiendo del medio y la relación del entorno.

1.1. Características del autoconcepto

Desde el modelo de Shavelton, Hubner y Stanton (citado en Cazalla 2013), se debe de contar con las siguientes características:

- **Organizado:** Cada individuo posee diversas experiencias las cuales deben estar categorizadas o estructuradas con la finalidad que tengan un significado.
- **Jerárquico:** Las experiencias que obtiene el individuo a lo largo de su vida se categorizan en orden, con la finalidad de obtener un impacto en el autoconcepto.
- **Estable:** El autoconcepto debe ser estable, esto permite crear un nivel de homeostasis personal.
- **Experimental:** Al cumplir cada etapa de la vida, el ser humano debe ser capaz de crear un autoconcepto más estructurado y elaborado.

1.2. Tipos del autoconcepto

Existen diversos tipos de nivel de autoconcepto, sustenta Martínez (2020):

- **Autoconcepto Emocional:** es la capacidad que posee el individuo de reconocer sus destrezas y dificultades a nivel emocional. Implica la identificación y regulación de sus emociones y sentimientos.
- **Autoconcepto Familiar:** se refiere a las relaciones que el sujeto tiene con su núcleo familiar.
- **Autoconcepto Social:** se refiere a la percepción que tiene el sujeto de sí mismo con respecto a sus habilidades sociales, enfatizando en la aceptación social y su interacción con los demás (familiares, amigos y pares). Es el reflejo de su interacción y comparación social, mismo que suele segmentarse en cuanto a lo familiar y educativo.

- ***Autoconcepto Físico:*** El autoconcepto físico es el que constantemente se encuentra en evaluación, ya que se relaciona a la apariencia y habilidades, se deriva de la percepción positiva que posee el sujeto de sí mismo, la cual está compuesta por el atractivo, fuerza y condición física.

- ***Autoconcepto Profesional:***

- ✓ Competencia profesional: se refiere a las peculiaridades del individuo para llevar a cabo una labor dentro de su área de trabajo.

- ✓ Autorrealización: es la satisfacción con el trabajo realizado y su necesidad de continuar en ello.

- ✓ Percepción interpersonal: es la relación que el individuo tiene con sus pares.

- ✓ Capacidad de asumir riesgos

- ✓ Auto aceptación: donde el sujeto se comprende y acepta, tanto en aspectos positivos como en negativos

2. Autoconcepto en docentes

El autoconcepto docente es uno de los elementos motivacionales más importantes en la construcción del aprendizaje pedagógico. Se integra por dos aspectos fundamentales, primero "el ideal" considerado como un movilizador y generador de acción; y segundo el "deber ser" que sirve como descripción de rasgos actuales, de las expectativas sociales y del propio pasado, teniendo siempre presente el verdadero yo. De esta manera, la percepción que tiene el docente sobre sus actividades educativas se integra de su propia interacción con el medio académico, y de su experiencia de vida, con lo que puede construir una actitud asertiva y coherente hacia sus alumnos.

El autoconcepto es proceso cognitivo que permite al ser humano definirse ante la sociedad, los docentes al establecer un autoconcepto positivo crean una práctica pedagógica innovadora que

no solo posee influencia en la propia persona sino también en los estudiantes. En las instituciones donde se considera el autoconcepto, los docentes son percibidos como modelos a seguir, y como portadores de ideales. De esta manera, la autoimagen de un maestro no solo facilita su trabajo en clase, sino que también genera en los estudiantes confianza en sí mismos, a la vez que fomenta las relaciones interpersonales, creando un ambiente cálido y positivo (Martínez, 2020)

El profesorado deberá contar con cualidades enfocadas en la cordialidad, afabilidad y afectividad, para desarrollar retroalimentaciones asertivas y positivas, de la misma manera, por este motivo, Sebastián (2012 citado en Arancibia 1997) distingue diversas dimensiones en el autoconcepto docente:

- ***Relacionarse con otros:*** Las relaciones interpersonales que el docente posea deben ser confiables y amenas, con la finalidad de un entorno óptimo.
- ***Asertividad:*** El docente debe tener la habilidad de expresar sus pensamientos y emociones desde el positivismo y amor. Esto implica poder comunicarse con las autoridades para hacerse escuchar, exigir su reconocimiento y defender su identidad.
- ***Compromiso:*** El compromiso hace referencia a la plena confianza del profesor hacia su potencial, el cual debe ser recompensado extrínsecamente y motivado intrínsecamente.
- ***Enfrentamiento de situaciones académicas:*** Esta dimensión indica el compromiso del docente ante sus aptitudes y habilidades académicas, una alta ponderación es el resultado de interés e involucramiento con sus estudiantes. La satisfacción por el trabajo aumenta y las metas académicas se cumplen.

El autoconcepto es un regulador natural de la conducta de los seres humanos, en el caso de los docentes se realiza mediante una autoevaluación de su trabajo y sus relaciones interpersonales. (Sebastián, 2012) indica que el docente al sentirse competente aumenta su nivel de autopercepción, autoestima y autoimagen, por tanto, la percepción de cómo el profesorado elabore su trabajo es un objeto de motivación.

3. Importancia del autoconcepto docente en la educación primaria y secundaria

Según Morales (2021), el autoconcepto debe ser desarrollado y definido a través de un enfoque multidimensional; el cual está conformado por 5 dimensiones que operan bajo una relación mutua. Estas dimensiones son familiar, social, emocional, profesional y físico, por lo que se considera una variable directamente asociada a la construcción de la personalidad, las cuales surgen desde la edad escolar.

Ahora bien, partiendo de este punto, es importante resaltar, que durante la primaria es donde se va estructurando gran parte del autoconcepto, de igual forma, en la secundaria, durante la adolescencia, se manifiestan diferentes alteraciones propias de la edad, por lo tanto, el educador en su rol de formador, debe manejar herramientas que le permitan a los estudiantes alcanzar su autoconocimiento, sin embargo, si el profesor no cuenta con una percepción positiva de sí mismo, es incapaz de ofrecer dichos recursos a sus alumnos, ya que no se puede ofrecer lo que no se tiene (Redondo & Jiménez, 2020).

El maestro, como se recalca en los párrafos previos, es el modelo de los estudiantes y su presentación en el aula influye paulatinamente en la vida de los infantes o adolescentes. El aporte docente no solo interviene en el rendimiento académico sino, también, en el área afectiva y social.

4. Clima Organizacional

El clima organizacional es un conjunto de atributos que pueden ser percibidos de manera subjetiva, además, funciona como una caracterización clave del ambiente interno (Aguado, 2012). Por tanto, el clima organizacional dependerá de la visión que los empleados mantengan de su organización.

Para Espinoza (2018 citado en Goncalves) el clima organizacional debe poseer las siguientes características:

- El clima puede ser percibido directo o indirectamente por los trabajadores
- Tienen repercusión en el comportamiento laboral
- El clima es una variable, la cual interviene entre el comportamiento en el ambiente laboral y el sistema organizacional
- Estas características son relativamente permanentes en el tiempo

Aguado (2012 como se citó en Litwin & Stringer 1998) consideran cuatro dimensiones principales que están asociadas con el clima organizacional, las cuales son estructura: hace referencia a las reglas, políticas y normas dentro de la institución educativa, recompensa: a la evolución del proceso del trabajo que hace la persona para cumplir su objetivo, relaciones: comunicación satisfactoria que tenga la persona con sus compañeros de trabajo, e identidad: es un sentido de pertenencia que une a la institución siendo importante y valioso para las personas porque se comparten metas personales y organizacionales. Es decir que puedan sentirse en grupo y que pertenezcan a una sociedad, en donde identifiquen reglas, objetivos y lineamientos según a la institución a la que pertenecen y puedan generar un compromiso.

Según Aguado (2012), el clima organizacional está constituido por tres enfoques:

- Perspectiva objetiva o realista: características que se encargan de hacer diferente las instituciones de otras.
- Perspectiva fenomenológica o subjetiva: enfoque influenciado por las percepciones personales en el ámbito institucional.
- Perspectiva interaccionista: es una combinación de los dos enfoques tanto subjetiva como objetivo.

De igual manera dentro de clima organizacional encontramos la identidad institucional, se refiere a las características propias e individuales de la institución, misma que pueden ser de conocimiento público o privado, siendo de esta manera evaluados de manera interna o externa, la comunicación de la identidad institucional depende del trabajador, el cual transmite los valores organizacionales hacia el cliente y esto resulta imperativo la construcción de la misma.

5. Cultura Organizacional

La cultura organizacional, se referencia a un sistema de normas, valores y supuestos compartidos por un grupo de individuos. Estos elementos son una guía de actitudes y conductas, que influyen en la forma que los miembros de una organización perciben y reaccionan a su ambiente (Dessler y Varela, 2017). La cultura organizacional es reflejo de las relaciones interpersonales en una misma área. Cuando existe una cohesión y compatibilidad en una cultura, se le denomina cultura positiva, debido a que, gracias al éxito y eficacia del entorno, los empleados pueden alcanzar un alto nivel de desempeño laboral.

Mantener una cultura adecuada es una tarea complicada, que a menudo requiere la suma de diversos factores. Dessler y Varela (2017) aluden que hay componentes elementales para establecer un cierto tipo de cultura, entre ellos se encuentra:

- **Los artefactos:** Historias, manifiestos o mitos referentes a la organización o de sus fundadores, ceremonias, decoraciones, asignaciones de espacio de oficinas, códigos de vestimenta, formas de interacción, valores organizacionales publicados y etc.
- **Los valores y normas defendidos:** Declarados de forma explícita por la organización (comportamientos éticos, valores, principios, etc.) a través de estrategias visuales (carteles, videos, etc.).
- **Los valores y normas declarados:** Valores y normas que los empleados presentan por los sucesos de las organizaciones. También, por medio de un sistema de retroalimentación y compensación.
- **Supuestos:** Valores organizacionales que se asumen en el paso del tiempo y se transforman en el núcleo de la cultura.

El crear y formar una organización depende de varios factores, es necesario la capacitación de los directivos para establecer estrategias de liderazgo y cohesión. Los líderes organizativos son el conducto para configurar una cultura organizacional metodológica. Para Dessler y Varela (2017) los líderes son la influencia máxima en una cultura, por tanto, desarrollan un sentido claro de misión y valores, expresión asertiva de emociones, pensamiento o ideas, conductas y acciones concretas, cultivan tradiciones y rituales que expresan y definen una cultura. Al tener conjuntos de personas diversas, la cultura se puede manifestar en diferentes tipos:

- **Cultura de poder:** A menudo esta cultura se encuentra en organizaciones pequeñas, donde se ejerce el control por parte de las figuras de poder o autoridades.
- **Cultura de rol:** Organizaciones con estructura rígida o monótona, centralizada en la jerarquía y jefes, seguimiento estricto de las políticas, normas y valores de la institución. Cada miembro en la organización cumple linealmente su rol.

- ***Cultura de tareas:*** Organizaciones con estructura flexible e impulsadora de la creatividad. Los empleados se focalizan en su puesto de trabajo o proyecto vigente. Se da poca importancia a las autoridades y más al cumplimiento rápido de la actividad.

- ***Cultura de la persona:*** Organización con estructura minimalista o moderna, el foco de atención gira en torno del empleado y en las actividades en las que él pueda apoyar.

El constructo de cultura en la organización no se puede cambiar, pero sí se puede modificar el eje de dirección, y guiar la intencionalidad. Describen Arnold, Randall et al (2012) que a través de normas reguladoras del comportamiento manifestadas por la gerencia o administración de la organización existe una alteración positiva. La cultura organizacional es un componente imprescindible que permite gradualmente crear eficiencia de producción en los organismos. Para ello es crucial programas de cambios en la cultura cuando se evidencia una deficiencia en el sistema.

Arnold, Randall et al (2012) evidencian tres grupos de cultura organizacional:

- ***Culturas constructivas:*** Los miembros son incentivados para interactuar y efectuar sus tareas, todo esto como modalidad de reto y superación. Es primordial la autorrealización y la afiliación.

- ***Culturas pasivas/agresivas:*** Existe comportamiento defensivo con otros miembros de la organización para que la amenaza que sientan disminuya.

- ***Culturas agresivas/ defensivas:*** Los miembros son competitivos y perfeccionistas para proteger supuesto o estatus laboral.

6. Filosofía institucional

La filosofía institucional de un centro educativo representa la misión de la institución. En función a ello se determinan los recursos, técnicas y valores necesarios para alcanzar sus metas. De igual forma, es pieza clave la visión, ya que se encarga de describir el futuro que se espera desarrolle la institución, incluye la planificación y los objetivos, teniendo en cuenta los intereses y necesidades particulares. Esta es una identidad organizacional con características innovadoras, calidad de servicio, consistencia y creatividad (Rodríguez, 2020).

En este sentido, la visión, misión y valores institucionales son factores esenciales que le dan sentido a la organización, guiando su destino y cómo se espera alcanzarlos. Estos tres elementos establecen la cultura corporativa de una institución, incluyendo el aporte a la comunidad que están dispuestos a otorgar como empresa, y de esta manera diferenciarse de las demás compañías en relación al concepto de valor (Castro y Castro, 2020).

6.1. Filosofía institucional en Instituciones educativas

La filosofía institucional es fundamental en las organizaciones educativas, pues de ella depende que los docentes se sientan identificados, y en consecuencia cumplan o no a cabalidad con cada uno de los objetivos de la institución. En la medida que los colaboradores se empoderen de los principios de la organización en la que se desempeñan, y conozcan cómo su labor contribuye una parte esencial de metas más globales, el éxito estará (Mariño, 2019).

6.2. Filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy

Misión

"En la Unidad Educativa Kennedy desarrollamos cada día los talentos de nuestros estudiantes, con amor y en disciplina, para entregar a la sociedad seres humanos felices".

Visión

"Ser el referente de la educación social y emocional entre las instituciones educativas de la ciudad de Cuenca".

Valores

Los valores institucionales que en su práctica contribuyen a la consecución de la misión propuestos por los grupos de trabajo son:

Respeto: entendido como la actitud de tolerancia y aprecio por todos los miembros de la institución, sin discriminación alguna, que se complementa con el reconocimiento de los valores y capacidades de los estudiantes con amabilidad y afecto.

Disciplina: entendido como la predisposición para el cumplir con los acuerdos y compromisos personales e institucionales establecidos en la normativa interna dentro de la cultura de la promoción permanente de una acción correcta.

Lealtad: entendido como el compromiso con la misión y nuestras causas comunes.

Felicidad: fomentamos el desarrollo de la inteligencia emocional, ambientes emocionalmente favorables y alegres, y los talentos de nuestros estudiantes como medio para generar estados de felicidad interna de todos los miembros de la comunidad educativa.

Justicia: Trabajamos para dar a cada estudiante lo que necesita y merece en igualdad de oportunidades para su desarrollo integral.

6.3. ¿Cómo se deben identificar los docentes con la filosofía institucional?

La filosofía de una institución parte desde la visión y misión que esta tiene, ahora bien, los educadores deben alinearse con los principios de ella, mediante la ejecución diaria, aplicando estos tanto con los líderes del centro educativo, como con los estudiantes y padres, primero lo hará de manera consciente y luego de forma inconsciente, lo cual, genera un sentimiento de pertenencia,

por lo tanto, se siente identificado. De igual forma, cabe recalcar, que una de las principales razones por las cuales el personal no se identifica con la compañía, es debido a que estos lineamientos impuestos, no llevan relación con los valores o creencias del individuo, por esta razón, se ve limitado aplicar dicha ideología (Acevedo, 2021).

Los docentes que poseen afinidad con la filosofía institucional, son profesionales adaptados que desarrollan su trabajo eficazmente, de acuerdo con Gómez (2005) en la Universidad Iberoamericana de Estudios Educativos en México se efectuó un estudio, que tenía como foco de investigación la Filosofía institucional, teorías implícitas de los docentes y práctica educativa. Se tomaron como muestra 16 grupos de las diferentes licenciaturas, con una metodología no probabilística. Se obtuvo que el nivel de identificación es promedio, una cantidad considerable de docentes siguen la filosofía institucional con características propias de sus metodologías, pero, que todavía sigue una deficiencia en el seguimiento institucional, por tanto, se debe hacer un refuerzo administrativo en las aulas de clases: modelos a seguir, definición del proceso, políticas institucionales, etc. Por este motivo, esta indagación manifiesta que no solo se requiere un grado de compromiso del cuerpo docente, sino también, una mejora en la gestión administrativa de las instituciones, para obtener una práctica docente correcta y genuina.

5. VARIABLES Y DIMENSIONES

V1: Autoconcepto

V2: Filosofía Institucional

6. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS

Hipótesis

Hi1.- Los docentes de EGB de la Unidad Educativa Kennedy presentan un nivel alto de autoconcepto social, emocional y profesional.

Hi2.- Los docentes de EGB de la Unidad Educativa Kennedy se sienten altamente identificados con la filosofía institucional.

7. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación tiene un **enfoque cuantitativo**, ya que emplea la recolección de datos de tipo numérico y análisis estadístico con la finalidad de probar teorías, en este caso se realizó la aplicación de un test centrado en el autoconcepto y el cuestionario para la identificación institucional de los docentes de EGB de la Unidad Educativa Kennedy (Hernández et al., 2014).

El alcance de este trabajo es: a) **descriptivo**, cumpliendo con la definición en la que se explica que estos estudios buscan determinar “las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2014, p. 92), b) **correlacional**, pues se pretende conocer la relación o grado de asociación entre las dos variables sin influencia de ninguna variable extraña. La información obtenida fue procesada y sistematizada a través del sistema de análisis estadísticos SPSS Excel, los resultados fueron expuestos mediante el uso de tablas y gráficos.

Para la selección de los participantes se tomó en cuenta los siguientes criterios

Criterios de inclusión:

- Ser parte del cuerpo docente de la Unidad Educativa Kennedy de la Educación General Básica.

Criterios de exclusión:

- Docentes contratados por horas y/o días
- Practicantes
- Padecer algún trastorno psiquiátrico

Autoconcepto Forma 5 (AF-5): Es un cuestionario cuantitativo de auto llenado creado por García & Musitu (2014), que incluye las siguientes dimensiones:

- Autoconcepto emocional (3,8,13,18,23,28)
- Autoconcepto familiar (4,9,14,19,24,29)
- Autoconcepto social (2,7,12,17,22,27)
- Autoconcepto físico (5,10,15,20,25,30)
- Autoconcepto profesional (1,6,11,16,21,26)

El análisis de consistencia interna revela una fiabilidad aceptable del cuestionario, alcanzando un coeficiente Alpha de Cronbach de .735. Por otro lado, se destacan los valores de las dimensiones de ‘autoconcepto emocional’ ($\alpha=.787$), autoconcepto físico’ ($\alpha=.873$), y ‘autoconcepto académico’ ($\alpha=.762$) en cuanto a las dimensiones sociales y familiares se han obtenido valores deficientes ($\alpha=.544$ y $\alpha=.512$, respectivamente). En la presente investigación se considerarán las cinco dimensiones de autoconcepto emocional, familiar, social, físico y profesional (Ver Anexo 2).

Cuestionario de evaluación para la identificación con la filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy: Este cuestionario de auditoría propia, se conformó por nueve preguntas en escala tipo Likert del 1 al 5 que responden a: 1= Totalmente en desacuerdo, 2 =En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo. Las preguntas: 2, 4, 5, 7, 9 corresponden al constructo de nivel de identificación con la filosofía institucional con un alfa de Cronbach adecuado ($\alpha=0.705$) y las preguntas: 1,3, 6 y 8 corresponden a las prácticas que realizan los docentes. El cuestionario pasó por un proceso de revisión bajo expertos. La forma de calificación sugiere un análisis descriptivo por pregunta y además la sumatoria de los ítems de identificación determinan el nivel (a mayor puntuación, mayor nivel de identificación). (Anexo 3).

El procesamiento de datos fue realizado en el programa estadístico SPSS V26 y la edición de tablas en Excel 2019. Los datos descriptivos se muestran mediante medidas de tendencia central y dispersión. El comportamiento de datos según la prueba K-S fue no normal ($p < 0.05$), por lo que se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman. La significancia estadística fue del 5% ($p < 0.05$).

8. POBLACIÓN/ MUESTRA

La población general estuvo conformada por 60 docentes de ambos géneros de la Unidad Educativa Kennedy de la ciudad de Cuenca, Provincia del Azuay, Ecuador, como se visualiza en la Tabla 1. Sin embargo, la muestra fue constituida por los docentes que pertenecen únicamente al ciclo educativo de EGB, siendo un grupo de 50 profesionales. El tipo de muestreo fue no probabilístico, debido a que el proceso de selección de los participantes no estuvo fundamentado en las particularidades de la investigación; se trabajó con todo el personal docente de EGB que se mantuvo vigente durante el período lectivo.

Tabla 1.

Distribución de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy
Docentes de Educación General Básica

Hombres	19
Mujeres	31
Total	50

Nota: Elaboración propia

9. DESCRIPCIÓN DE DATOS

La muestra estuvo compuesta por 50 docentes, entre ellos hay 31 mujeres y 19 hombres. A continuación, se presentan los datos sobre los participantes que integran la muestra:

Tabla 2.

Datos demográficos de los participantes de la muestra

Edad	Género	Estado civil	Cargo
29	Masculino	Casado/a	Docente EGB
32	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
36	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
36	Femenino	Casado/a	Docente EGB
30	Masculino	Casado/a	Docente EGB
37	Femenino	Casado/a	Docente EGB
36	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
32	Masculino	Casado/a	Docente EGB
38	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
41	Femenino	Casado/a	Docente EGB
29	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
34	Masculino	Casado/a	Docente EGB
37	Femenino	Casado/a	Docente EGB
36	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
33	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
31	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
38	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
39	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
40	Masculino	Casado/a	Docente EGB
36	Femenino	Casado/a	Docente EGB
42	Femenino	Casado/a	Docente EGB
38	Femenino	Casado/a	Docente EGB
40	Masculino	Casado/a	Docente EGB
37	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
41	Masculino	Casado/a	Docente EGB
38	Femenino	Casado/a	Docente EGB
39	Femenino	Divorciado	Docente EGB
37	Masculino	Casado/a	Docente EGB
35	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
38	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
36	Femenino	Divorciado	Docente EGB
49	Femenino	Casado/a	Docente EGB
34	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
37	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
30	Femenino	Casado/a	Docente EGB
33	Femenino	Casado/a	Docente EGB
35	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
37	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
31	Femenino	Casado/a	Docente EGB
36	Masculino	Casado/a	Docente EGB
38	Femenino	Soltero/a	Docente EGB

41	Masculino	Casado/a	Docente EGB
32	Femenino	Soltero/a	Docente EGB
39	Masculino	Casado/a	Docente EGB
43	Femenino	Casado/a	Docente EGB
40	Masculino	Casado/a	Docente EGB
38	Masculino	Soltero/a	Docente EGB
34	Femenino	Casado/a	Docente EGB
49	Masculino	Casado/a	Docente EGB
35	Femenino	Casado/a	Docente EGB

Nota. Autoría propia.

10. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación de los resultados en basa a los objetivos planteados:

Objetivo General

Establecer el grado de correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy, periodo septiembre 2022 – enero 2023.

Tabla 3.

Nivel de correlación de las distintas áreas del autoconcepto e identificación con la filosofía de la institución

Identificación		Laboral	Social	Emocional	Familiar	Físico
Nivel de identificación	rs	-0,190	0,036	-0,100	-0,070	-0,182
	p	0,186	0,805	0,491	0,631	0,206
Fomenta prácticas centradas en el área emocional y social de los estudiantes	rs	0,070	- 0,034	0,017	-0,037	-0,313*
	p	0,628	0,815	0,907	0,797	0,027
Considera que es un referente o modelo para sus alumnos	rs	0,037	- 0,003	0,074	-0,115	-0,152
	p	0,798	0,985	0,607	0,425	0,291
	rs	-0,050	- 0,153	-0,034	-0,008	0,183

Es más importante que sus alumnos sean personas inteligentes que leales	p	0,731	0,290	0,815	0,955	0,204
Usted siente libertad al momento de impartir los contenidos de su asignatura.	rs p	-0,273 0,055	- 0,492	-0,229 0,109	-0,113 0,435	-0,183 0,202
La felicidad de sus estudiantes influye en el aprendizaje	rs p	0,059 0,682	0,233 0,103	0,133 0,357	-0,152 0,293	-0,028 0,849
Tiene una actitud de respeto y tolerancia por todos los miembros de la institución	rs p	-0,086 0,554	- 0,914	-0,261 0,067	-0,099 0,493	0,011 0,942
Entre sus compañeros de trabajo existe una igualdad de oportunidades para un desarrollo integral.	rs p	-0,155 0,282	0,131 0,364	-0,100 0,490	0,030 0,838	-0,204 0,155
Sus principios éticos son contrarios a los que se establecen en la institución educativa en la que trabaja como docente.	rs p	-0,025 0,864	- 0,884	0,060 0,680	-0,060 0,680	-0,080 0,581
Las autoridades valoran el trabajo que usted realiza dentro de la institución.	rs p	-0,151 0,294	0,107 0,460	-0,041 0,778	0,134 0,354	0,001 0,994

Nota. Autoría propia. Los datos descriptivos se muestran mediante medidas de tendencia central y dispersión. El comportamiento de datos según la prueba K-S fue no normal ($p < 0.05$).

Objetivo específico 1

Determinar el autoconcepto (social, emocional, profesional, físico y familiar) de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy. (Test AF-5).

Autoconcepto de los docentes (Test AF-5)

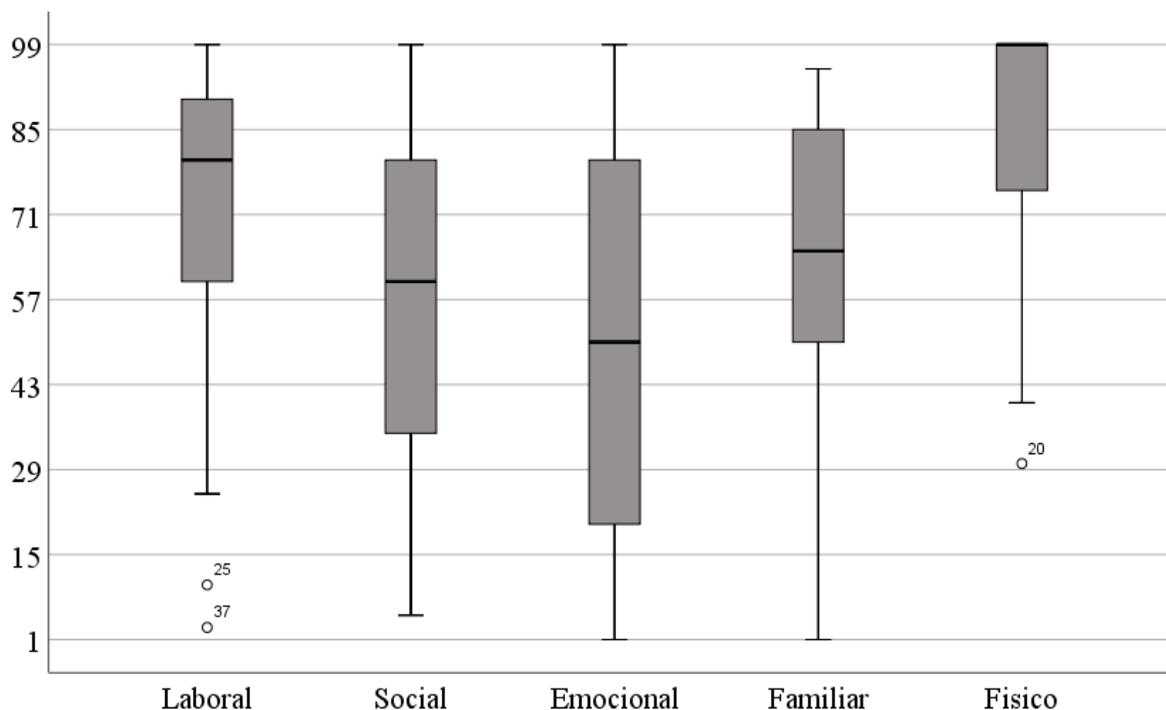


Tabla 4.

Descripción del nivel de autoconcepto docente en las diferentes áreas

	Media	DE
Laboral	73,9	22,6
Social	55,2	28,0
Emocional	50,8	33,3
Familiar	61,3	27,9
Físico	86,8	18,6

Nota: El autoconcepto tiene diferentes áreas (laboral, social, emocional, familiar y físico) Después de la aplicación del AF5, se obtuvo la Media de cada área y la Desviación Estándar.

Objetivo específico 2

Conocer el nivel de identificación de los docentes de educación general básica con la filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy. (Cuestionario de evaluación para la identificación con la filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy).

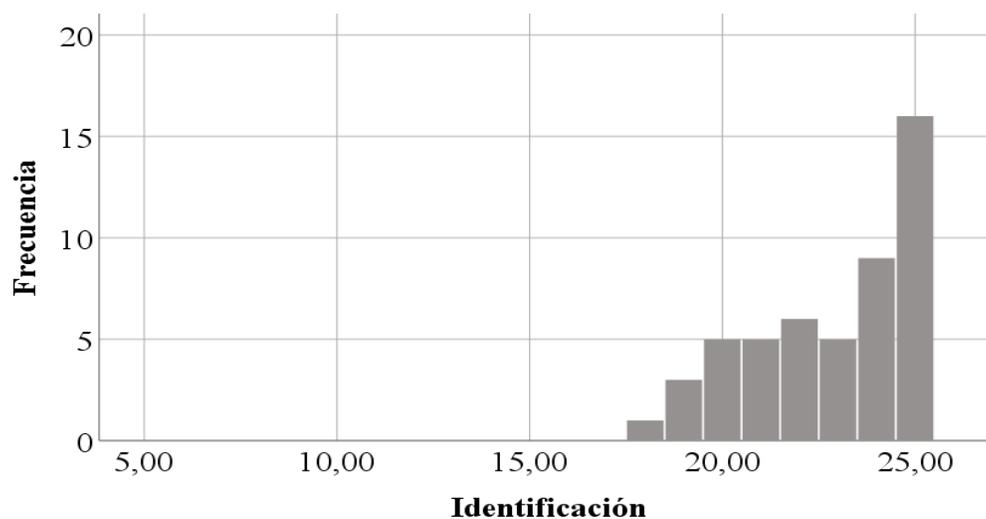


Tabla 5.

Identificación y prácticas hacia la filosofía institucional.

Dimensión	Ítem	M	DE
Identificación	Considera que es un referente o modelo para sus alumnos	4,3	0,7
	Usted siente libertad al momento de impartir los contenidos de su asignatura.	4,4	0,7
	La felicidad de sus estudiantes influye en el aprendizaje	4,9	0,3
	Entre sus compañeros de trabajo existe una igualdad de oportunidades para un desarrollo integral.	4,5	0,7
	Las autoridades valoran el trabajo que usted realiza dentro de la institución.	4,7	0,5

	Fomenta prácticas centradas en el área emocional y social de los estudiantes	4,7	0,5
	Es más importante que sus alumnos sean personas inteligentes que leales	3,7	1,5
Prácticas	Tiene una actitud de respeto y tolerancia por todos los miembros de la institución	4,7	0,5
	Sus principios éticos son contrarios a los que se establecen en la institución educativa en la que trabaja como docente.	1,8	1,4

Nota: Autoría Propia. Análisis específico de las prácticas e identificación docente.

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El perfil de autoconcepto de los docentes se puede visualizar en la figura 1. El diagrama de cajas y bigotes muestra la puntuación centil obtenida por los docentes en cada aspecto del autoconcepto. El físico fue el predominante ($M = 86.8$; $DE = 18.6$) seguido por el autoconcepto laboral ($M = 73.9$; $DE = 22.6$) y el familiar ($M = 61.3$; $DE = 27.9$), mientras que el autoconcepto social ($M = 55.2$; $DE = 28$) y emocional ($M = 50.8$; $DE = 33.6$) se encontraron en niveles medios y muy similares. Se puede determinar, además, una baja dispersión de datos en el autoconcepto físico y, dos casos atípicos con un autoconcepto laboral muy por debajo del resto del grupo y un docente con un autoconcepto físico muy debajo del resto del grupo. Además, el autoconcepto emocional presentó una alta dispersión de datos lo que implica que no todos los participantes se encontraban dentro de una misma percepción.

Para determinar el nivel de identificación con la filosofía institucional se tomaron en cuenta las cinco preguntas pertinentes con una escala de calificación entre 5 y 25 y una forma de lectura en sentido lineal; es decir, que entre más se acerque al 25 mayor es la identificación con la filosofía

institucional. Se determinó una tendencia hacia una elevada identificación institucional con puntuaciones oscilantes entre 18 y 25 y una media de 22.86 (DE = 2.1).

Para ser más específicos se realizó un análisis descriptivo de cada uno de los ítems que conformaron en el cuestionario de identificación y práctica hacia la filosofía institucional. Se determinó que dentro de los ítems considerados para identificación el más alto era la felicidad de sus estudiantes que influye en el aprendizaje lo que coincide con la filosofía institucional en el que menciona que educan estudiantes felices. Además, en las prácticas se determinó que las principales eran fomentar prácticas centradas en el área emocional y social de los estudiantes, así como tener una actitud de respeto y tolerancia a todos los miembros de la institución. Se determinó una baja puntuación en que los principios éticos eran contrarios a lo que establece la institución lo que garantiza una sinergia entre la percepción de práctica de los docentes y la identificación hacia la filosofía.

12. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Si bien es cierto el autoconcepto es todo aquello de cómo las personas se perciben en diferentes entornos de su diario vivir, en este caso como resultados obtenidos dentro de nuestro lugar y población de estudio se ha podido determinar y conocer el autoconcepto que tienen los docentes en cinco aspectos de su vida (físico, social, familiar, emocional y profesional), en donde el predominante es el físico con una puntuación de 86,8 Es por esto que varias investigaciones han confirmado que el autoconcepto que tenga el profesor será de mucha importancia, ya que él transmite lo que percibe de sí mismo a los demás ya sea alumnos y compañeros de trabajo, pues según Gómez (2020) el docente es como un referente a seguir por los demás dentro de una institución educativa. De igual forma el siguiente aspecto en un nivel alto es el profesional con 73,9 lo cual es un aspecto positivo, pues mencionan Redondo & Jiménez (2020) que el docente

representa un modelo a seguir para sus alumnos para lo cual en los resultados obtenidos esto influye de manera satisfactoria.

Otro aspecto importante a considerar es el familiar en donde se obtiene una puntuación de 61,3 pues Yabar (2019) nos dice en este aspecto que el autoconcepto se habla del grado de importancia que tiene la familia sobre el individuo y el mismo estará encargado de orientarlo sobre lo que debe hacer en el futuro, y el proceso de toma de decisiones.

El autoconcepto social 55,2 y emocional 50.8 indicándonos que se encuentran en un nivel medio e idénticos, por lo que según Erikson (1971, citado Bordignon 2005) aluden que las personas en ocasiones se desconectan de la relación entre el área individual y su relación social, y esto causa a veces conflictos en la identidad y en los niveles de autopercepción positiva. Por lo tanto, las personas tienden a estar en un proceso constante de formación y evolución continua en donde día a día se permiten conocer a sí mismos en diferentes ámbitos de sus vidas.

Con respecto al nivel de identificación con la filosofía institucional, distintos autores mencionan que este constructo se puede visibilizar en un entorno en donde el cuerpo docente está alineado con la visión y misión de la institución. En los resultados de este estudio, se visibiliza una puntuación que oscila entre los 18 y 25, con una desviación estándar del 2.1, siendo, por tanto, una tendencia elevada. Acevedo (2021) manifiesta que cuando se posee una identificación con un nivel alto, se genera un sentido de pertenencia en la unidad educativa, y, como subsecuente las relaciones interpersonales ya sea con docentes, estudiantes y autoridades mejoran, la elaboración teórica y práctica de la clase son más activa.

La responsabilidad de la identificación no solo depende del profesorado, sino también del manejo administrativo por parte del director, Gómez (2005) postula que de esto va a depender si los docentes sienten afinidad con la institución. En la unidad Educativa Kennedy se refleja un

óptimo nivel de identificación, y, por ende, de trabajo, las normativas se apegan a los ideales de los docentes, en su mayoría.

A menudo el foco de investigación está puesto en los estudiantes y se olvida al cuerpo docente, permitiendo crear una serie de problemáticas. Es imperativo desarrollar una evaluación a los docentes sobre su identificación, debido a que, al ser la imagen principal del centro educativo y los principales promotores de la filosofía institucional, de ellos también va a depender el funcionamiento administrativo y escolar.

Por otro lado, la correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy, se encuentra a un nivel moderado, y se refleja en su práctica docente. A menudo, el autoconcepto docente tiende a mostrarse en un nivel elevado o bajo, debido a las diferentes áreas del ser humano y sus vivencias. Por este mismo motivo, en el estudio se evidencia una correlación exactamente con el autoconcepto emocional y social con la identificación institucional, dado que, en este momento existe una compatibilidad e homogeneidad con la visión, misión y la práctica docente.

13. CONCLUSIONES

Este estudio estuvo planificado y centrado en tres objetivos, nuestro primer objetivo estaba orientado en determinar el autoconcepto de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy. Obtenido como resultados: autoconcepto físico fue el predominante ($M = 86.8$; $DE = 18.6$) seguido por el autoconcepto laboral ($M = 73.9$; $DE = 22.6$) familiar ($M = 61.3$; $DE = 27.9$) mientras que el autoconcepto social ($M = 55.2$; $DE = 28$) y emocional ($M = 50.8$; $DE = 27.9$)

= 33.6). Por tanto, se concluye que existe un alto índice de autoconcepto en el eje físico de los docentes.

El segundo objetivo se focalizó en conocer el nivel de identificación de los docentes con la filosofía institucional, para esto, se utilizó el Cuestionario de evaluación, y como resultados finales se determinó que existe una tendencia elevada de identificación institucional con puntuaciones oscilantes entre 18 y 25 y una media de 22.86 (DE = 2.1).

El último objetivo buscaba establecer el grado de correlación entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy, de acuerdo a los datos tabulados, se encuentra a un nivel moderado, y se refleja en su práctica docente. Gracias a los datos arrojados, se denota que la correlación entre estos dos elementos varía dependiendo de las distintas áreas del autoconcepto (emocional, social, familiar, profesional y físico) por tal motivo a veces la filosofía institucional no influye en un alto nivel en el autoconcepto.

Para finalizar, es importante mencionar que los objetivos planteados fueron alcanzados y las hipótesis corroboradas, debido a que existe una correlación moderada entre el autoconcepto y el nivel de identificación con la filosofía institucional. Por lo cual se destaca que la filosofía institucional y autoconcepto están relacionados, pero sin la necesidad de ser causa y efecto, no es una regla general para todos los centros educativos que se manifieste dicha correlación.

14. REFERENCIAS

- Acevedo, C. (2021). *Aproximación a la identidad institucional UNIMINUTO Virtual y Distancia en los estudiantes de la Licenciatura en Educación Infantil a través del diálogo fe-cultura y el liderazgo compartido*. Bogotá. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14015/1/TM.ED_AcevedoVargasCarmenCecilia_2021
- Aguado, J. (2012). *Clima Organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbff131e-665b-4810-a255-9b9aa67131bb/content#:~:text=El%20clima%20organizacional%20educativo%20se,proyecta%20hacia%20el%20contexto%20social>.
- Arnold, J., Randall, R., & et al . (2012). *Psicología del trabajo Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Mexico : Pearson.
- Benavente, R., & Pantoja, M. (2018). *Autoconcepto e identidad profesional en profesores de dos instituciones educativas en Lima*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/551/8.%20Tesis%20%28Pantoja%20Salas%20y%20Benavente%20Donayre%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bermeo, J., Indacochea, L., & Cadena, G. (2021). El autoconcepto y las habilidades sociales de los estudiantes de psicopedagogía durante la emergencia sanitaria. *Revista Explorador Digital*, 5(4). Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/exploradordigital/article/view/1880>

- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de investigación*, 6-50.
- Brenes, m. (2019). *Relación del nivel de actividad física, depresión, estrés y ansiedad, autoconcepto personal y satisfacción laboral en docentes de secundaria de dos colegios públicos de Heredia*.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17193/Tesis%209791.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castro, M., & Castro, K. (2020). *Diseño de estructura organizacional para mejorar la gestión administrativa de la empresa Serdidyv*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50046/1/BINGQ-ISCE-20P30.pdf>
- Cazalla, N. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. . *Revista electrónica de investigación y docencia*, 43-64.
- Cuenca, R., & López, A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *PODIUM*, 43-56. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos con enfoque latinoamericano*. Pearson.
- Espinoza, L. (2018). *Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco*. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31035/vargas_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, J., Jimenez, F., & Adelantado, V. L. (2019). *Cambios en el autoconcepto del alumnado con y sin discapacidad motriz a partir de una Cambios en el autoconcepto del alumnado*

- con y sin discapacidad motriz a partir de una*. España: Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física. Obtenido de <file:///C:/Users/gn/Downloads/Dialnet-CambiosEnElAutoconceptoDelAlumnadoConYSinDiscapaci-7260895.pdf>
- García, F., & Musitu, G. (2014). *AF-5. Autoconcepto Forma 5* (4ta ed.). España: TEA. Obtenido de https://web.teaediciones.com/ejemplos/af-5_manual_2014_extracto.pdf
- Giraldo, V. (2020). *El autoconcepto en los niños de la institución educativa Casita Alegre*. Universidad de Antioquia, Antioquia. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15562/10/CorreaSandra_2020_AutoconceptoNi%C3%B1osSegundo.pdf
- Gómez, E. (2020). *Autoconcepto docente que expresan estudiantes de Historia en prácticas de sus enseñanzas en el bachillerato*. Puebla. Obtenido de <https://www.circoloamerindianosalerno.it/wp-content/uploads/2020/10/2.Alteridad.-TESTO-1.pdf#page=129>
- Gómez, L. (2005). Filosofía institucional, teorías implícitas de los docentes y práctica educativa. . *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* , 35-88.
- González, C. (2006). Autoconcepto en adolescentes videntes e invidentes y diferencia entre género. . Mexico: Universidad de las Américas Puebla. .
- Grajales, M. (2019). *Cultura Institucional y Calidad Educativa: Una aproximación etnográfica desde los significados construidos por los docentes y directivos del Colegio Sagrado Corazón de Jesús*. Bogotá. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/37407/Tesis%20MDGIE%20Maria%20Adiela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, M. (2008). La influencia del autoconcepto en las prácticas docentes de los profesores de nivel superior.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Jimenez, K., Sánchez, S., & Rodriguez, J. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Obtenido de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1261/1636>

Mariño, O. (2019). *Filosofía institucional y gestión administrativa por los resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3904/MARI%C3%91O%20ALFARO%20OSWALDO%20JES%C3%9AS%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Filosof%C3%ADa%20Institucional%2C%20se%20define,su%20compromiso%20con%20la%20sociedad%E2%80%9D>.

Mariño, O. (2019). *Filosofía institucional y gestión administrativa por los resultados en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Perú: Repositorio Institucional UNFV. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3904/MARI%C3%91O%20ALFARO%20OSWALDO%20JES%C3%9AS%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Filosof%C3%ADa%20Institucional%2C%20se%20define,su%20compromiso%20con%20la%20sociedad%E2%80%9D>

- Martinez, S. (2020). Autoconcepto profesional del docente universitario. Universidad Autónoma de Puebla.
- Martinez, S. (2020). *Autoconcepto profesional del docente universitario el caso de licenciatura en psicología del Universitarioioi Cristobal Colón*. Puebla. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/10237>
- Martinez, S. (2020). Importancia del autoconcepto profesional docente desde la perspectiva de organismos internacionales. *Educación y Ciencia*. Obtenido de <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/552/456540>
- Morales, Y. (2021). *Ansiedad matemática y autoconcepto en estudiantes de educación secundaria de una institución pública*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86151/Poma_MYL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, I., & Condor, S. (2018). *Logros del aprendizaje de los estudiantes y el autoconcepto profesional del nivel primario de la institución educativa Carlos Ferín*. Puerto Maldonado. Obtenido de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/342/004-1-7-003.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Portillo, S. (2020). Autoconcepto multidimensional del profesor que realiza estudios de post grado. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 232-239. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-232.pdf>
- Pulido, E., Jimenez, L., Redondo, M., Lora, L., & Jimenez, M. (2022). Análisis Factorial Confirmatorio de una escala de autoconcepto para población universitaria colombiana. *Ansiedad y Estrés*, 8(2), 91-99. Obtenido de <https://www.ansiedadyestres.es/sites/default/files/rev/2022/anyes2022a10.pdf>

- Redondo, M., & Jimenez, L. (2020). Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes de secundaria en la ciudad de Valledupar. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n09/a20v41n09p17.pdf>
- Rodríguez, K. (2020). *La filosofía institucional y desarrollo organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Guillermo Durán Arcentales"*. Guayas. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60700/Rodriguez_LKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sebastián, H. (2012). Autoestima y Autoconcepto docente. . *Revista UNIFE*, 23-34.
- Vega, M. (2015). Autoconcepto e inteligencia emocional: un análisis comparativo. Universidad de las Illes Balears.
- Veliz, K. (2018). Autoconcepto y adaptación psicológica. Universidad Rafael Landívar.
- Yabar, J. (2019). *Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes del nivel preuniversitario de la Universidad Nacional José Fausto Sanchez Carrión*. Universidad Peruana Caytano Heredia, Lima. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7181/Autoconcepto_YabarRayo_Julia%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. ANEXOS

Anexo 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cuenca _____ de _____ de 2022

Yo, _____ identificado/a con la cedula de ciudadanía número _____ en calidad de docente, deseo manifestar a través de este documento que fui informado suficientemente y comprendemos la justificación, los objetivos, los procedimientos y las posibles molestias y beneficios implicados en la aplicación de un test y un cuestionario para la *Correlacion entre el Autoconcepto y nivel de identificación con la filosofía institucional de los docentes de la educación general básica de la Unidad Educativa Kennedy*.

La participación en este estudio es completamente voluntaria, si me negara a participar o decidiera retirarme, esto no generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, académico o social.

La información suministrada será confidencial, con fines académicos sin revelar su nombre o datos de identificación. Se mantendrá cualquier registro con suma discreción. Para cualquier consulta que usted tenga no dude en comunicarse al número 0967521374 con Katty Paola Ordóñez Abad o al 0959984674 Emily Fernanda Andrade Zambrano estudiantes encargadas.

Firma: _____

Anexo 2. CUESTIONARIO DE AUTOCONCEPTO AF-5

García,F. y Musitu,G. (2014). Autoconcepto Forma 5. AF-5. Madrid: TEA, Ediciones.

Nombre y apellidos:

Género:

Edad:

Fecha de aplicación:

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste con un valor entre 1 y 99 según su grado de acuerdo con cada frase. Escoja el grado que más se ajuste a su criterio. Conteste con la máxima sinceridad.

1. Hago bien los trabajos escolares (profesionales).	
2. Hago fácilmente amigos.	
3. Tengo miedo de algunas cosas.	
4. Soy muy criticado en casa.	
5. Me cuido físicamente.	
6. Mis superiores (profesores) me consideran un buen trabajador.	
7. Soy una persona amigable.	
8. Muchas cosas me ponen nervioso.	
9. Me siento feliz en casa.	
10. Me buscan para realizar actividades deportivas.	
11. Trabajo mucho en clase.	
12. Es difícil para mí hacer amigos.	
13. Me asusto con facilidad.	
14. Mi familia está decepcionada de mí.	
15. Me considero elegante.	
16. Mis superiores (profesores) me estiman.	
17. Soy una persona alegre.	
18. Cuando los mayores me dicen algo me pongo muy nervioso.	
19. Mi familia me ayudaría en cualquier tipo de problemas.	
20. Me gusta como soy físicamente.	
21. Soy un buen trabajador (estudiante).	
22. Me cuesta hablar con desconocidos.	
23. Me pongo muy nervioso cuando me pregunta el profesor (superior).	

24. Mis padres me dan confianza.	
25. Soy bueno haciendo deporte.	
26. Mis profesores (superiores) me consideran inteligente y trabajador.	
27. Tengo muchos amigos.	
28. Me siento nervioso.	
29. Me siento querido por mis padres.	
30. Soy una persona atractiva.	

Anexo 3. CUESTIONARIO PRELIMINAR PARA DOCENTES.

Introducción: El siguiente cuestionario es con fines académicos y tiene el objetivo de conocer como los docentes se identifican con la filosofía institucional de la Unidad Educativa Kennedy de la ciudad de Cuenca, Ecuador. Las siguientes respuestas serán confidenciales y serán manejadas con discreción.

Criterio	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

1. Encierre en un círculo el número que representa su idea con respecto a los siguientes ítems y tome como referencia la tabla de arriba.

Ítems	Puntaje				
	1	2	3	4	5
1. Fomenta prácticas centradas en el área emocional y social de los estudiantes					
2. Considera que es un referente o modelo para sus alumnos					
3. Es más importante que sus alumnos sean personas inteligentes que leales					
4. Usted siente libertad al momento de impartir los contenidos de su asignatura.					
5. La felicidad de sus estudiantes influye en el aprendizaje					
6. Tiene una actitud de respeto y tolerancia por todos los miembros de la institución					
7. Entre sus compañeros de trabajo existe una igualdad de oportunidades para un desarrollo integral.					
8. Sus principios éticos son contrarios a los que se establecen en la institución educativa en la que trabaja como docente.					
9. Las autoridades valoran el trabajo que usted realiza dentro de la institución.					