

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**INFLUENCIA DEL NIVEL DE AUTOESTIMA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA**

PRESENTADA POR:

GUILLERMINA CANAZAS ARIZACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

INFLUENCIA DEL NIVEL DE AUTOESTIMA EN LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR
CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA

PRESENTADA POR:
GUILLERMINA CANAZAS ARIZACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EDUCACIÓN
MENCION EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. EFRAÍN HUMBERTO YUPANQUI PINO

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. GUILLERMO ANTONIO ZEVALLOS MENDOZA

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dr. FREDY SOSA GUTIERREZ

ASESOR


.....
Dr. LINO VILCA MAMANI

Puno, 15 de noviembre del 2017

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.
TEMA: Autoestima y cultura organizacional.
LÍNEA: Integración de personal.

DEDICATORIA

Dedico a Dios este proyecto, quién supo guiarme por el buen camino, me dio fuerzas para seguir adelante sin, perder la esperanza ni desfallecer en el intento.

A Yonny Chapoñan Santibáñez, por su apoyo moral constante durante la ejecución del presente trabajo.

A mis hijos, Jat-sen, Jimmy, Noemí, Lizbeth y Karen, quienes fueron mi motivo por su comprensión, amor, por el apoyo en los momentos difíciles, me han dado, fuerzas para el logro de mi propósito.

A mi madre Cirila y hermanos, Hilda Clarel, por su apoyo moral y cooperación.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y lograr nuestros propósitos”.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por brindarme oportunidad para seguir creciendo en mi formación profesional a nivel personal como institucional para continuar aportando en el desarrollo de la Región Puno y del País.
- A la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, por darme la oportunidad de servir profesionalmente en favor de la formación profesional al director, estudiantes y poder compartir experiencias en el marco de la cultura organizacional de la misma.
- A los compañeros y compañeras de trabajo por su colaboración incondicional en la ejecución del presente trabajo de investigación, que permitirá tomar decisiones pertinentes y oportunas en la mejora de la cultura organizacional de la institución que prestamos servicios educativos de nivel superior.

ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1 Marco Teórico	2
1.1.1 Autoestima	2
1.1.2 Autoestima Alta	8
1.1.3 Autoestima Baja	10
1.1.4 Cultura Organizacional	12
1.1.5 Cultura Organizacional Flexible	18
1.1.6 Cultura Organizacional Rígida	18
1.1.7 Elementos de la Cultura Organizacional	19
1.1.8 Características de la Cultura Organizacional	19
1.2 Antecedentes	21
1.2.1 A nivel Internacional	21
1.2.2 A nivel nacional	23

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Identificación del problema	25
2.2 Enunciado del problema	26
2.3 Justificación	26
2.4 Objetivos	26
2.4.1 Objetivo General	26
2.4.2 Objetivo Específicos	27

2.5	Hipótesis	27
2.5.1	Hipótesis General	27
2.5.2	Hipótesis Específicas	27
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de Estudio	28
3.2	Población	28
3.3	Muestra	28
3.4	Método de investigación	29
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	30
3.6	Operacionalización de variables	34
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Nivel de Autoestima	39
4.2	Normas, Valores y Filosofía de la Cultura Organizacional	43
4.3	Discusión	51
CONCLUSIONES		53
RECOMENDACIONES		54
BIBLIOGRAFÍA		55
ANEXOS		58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.	28
2. Autoestima: Dimensión cognitiva.	39
3. Autoestima: Dimensión Afectiva.	40
4. Promedio General de la variable independiente	43
5. Cultura Organizacional: Dimensión Normas	44
6. Cultura Organizacional: Dimensión Valores	45
7. Cultura Organizacional: Dimensión Filosofía	47
8. Promedio General de Variable Dependiente	48
9. Resumen de variables	49
10. Tabla de contingencias 4 x 2	49
11. Frecuencia Esperada	50
12. Calcular la Chi cuadrada X^2	50

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Población de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.	29
2. Autoestima: Dimensión cognitiva.	40
3. Autoestima: Dimensión Afectiva	41
4. Autoestima: Dimensión de Autonomía	42
5. Cultura Organizacional: Dimensión Normas	44
6. Cultura Organizacional: Dimensión Valores	46
7. Cultura Organizacional: Dimensión Autonomía	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Tabulación de datos de Variable Independiente	59
2. Tabulación de datos porcentuales según dimensión – indicador	60
3. Resumen de resultados porcentuales de tabulación	61
4. Tabulación de datos de variable dependiente	61
5. Tabulación de datos porcentuales según dimensión e indicador	62
6. Resumen resultados porcentuales de tabulación	63
7. Base de datos	64
8. Relación de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales	65

RESUMEN

El estudio se realizó sobre el nivel de influencia de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. La investigación se ejecutó en el I semestre del año académico 2017. Se recogió los datos con la técnica de la encuesta, y con el instrumento de investigación a utilizarse el cuestionario. Los datos se recabaron previa coordinación con las autoridades universitarias. Para comprobar la hipótesis planteada se utilizó el modelo estadístico la chi cuadrada, cuyos resultados fueron que el nivel de autoestima influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes; así lo demuestran los resultados de la prueba estadística de la chi cuadrada χ^2 calculada 61.01 que es $>$ a la chi cuadrada χ^2 tabulada 7. 815. Entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a). Por tanto, el nivel de autoestima de los docentes en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía oscila entre el 53% y el 27% que corresponde a muy alto y alto respectivamente. Mientras que el 8% siempre se identifican con la cultura organizacional manifestándose como débil, En consecuencia, estos niveles afectan de manera directa y significativamente en la cultura organizacional de la institución.

Palabras clave: autoestima, afectivo, cognitivo, cultura organizacional, normas y valores.

ABSTRACT

The study was conducted on the level of the influence of the self-esteem in the organizational culture of teachers of the Professional School of Administration and International Business of the Faculty of Administrative Sciences of Indian Néstor Cáceres Velázquez University of Juliaca. The research was carried out in the first semester of the academic year 2017. The data was collected with the ansurvey technique, and with the research instrument to be used in the questionnaire. The data was collected previous coordination with the university authorities. To test the proposed hypothesis, it was utilized the square statistical model, the results of which were that the level of self-esteem have a significantly influence on the organizational culture on the teachers; this is demonstrated by the results of the statistical test of the chi square x^2 calculated 61.01 that is $>$ the chi square x^2 tabulated 7. 815. Then, we reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a). Therefore, the level of self-esteem of teachers in its cognitive, affective and autonomy dimensions oscillates between 53% and 27% which corresponds to a very high and high respectively. While 8% always identify with the organizational culture manifesting as weak. Consequently, these levels directly and significantly affect the organizational culture of the institution.

Keywords: affective, cognitive, culture, norms, organizational, self-esteem and values.

INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales el desempeño docente en las diferentes universidades del país requiere ser fortalecidos no sólo en el desarrollo de las habilidades intelectuales y emocionales que les permita aprender y reaprender en su proceso de formación académica y a la vez presentar un equilibrio emocional con un alto nivel de autoestima y tolerancia para enfrentar cambios sin dejarse caer en la frustración. La misma que siempre repercute en la cultura organizacional de la institución u organización.

Vázquez (2013) planteaba que la cultura organizacional es el patrón de supuestos básicos que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado como aprendizaje, que le permite lidiar con sus problemas de adaptación externa y de integración interna; para considerarse como cultura, debe haber funcionado adecuadamente y poder ser enseñada a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas que se presenten. Por otro lado, hay autores que han propuesto que el contexto organizacional es un factor que influye en el desarrollo del liderazgo transformacional y en sus procesos; además han demostrado que este tipo de líder influye determinadamente sobre las organizaciones, con lo que se establece una relación bidireccional entre el líder transformacional y los factores contextuales de las organizacionales.

Por consiguiente estas son las razones para realizar el presente trabajo de investigación con el objetivo de determinar el nivel de influencia de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en el año 2017 - I. Los resultados del estudio permitirán a las autoridades a tomar decisiones pertinentes y oportunas en el proceso de la administración de la institución y revalorar aspectos de desarrollo humano de sus trabajadores, principalmente promover actividades que estimule la autoestima de los docentes y en consecuencia mejore la cultura organizacional de la Universidad en estudio

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Teórico

1.1.1 Autoestima

Según Forero (2016) los elementos de autoestima determinan el potencial y la autonomía que cada persona, que a lo largo de su trayectoria empresarial fortalece cualidades como responsabilidad, empeño y compromiso, alcanzadas no solo por las características individuales de las personas, si no por el liderazgo y empoderamiento de un excelente equipo de trabajo. Por último en esta escala encontramos la realización personal, que es donde las personas desarrollan su potencial intelectual al máximo es cuando asignarles retos individuales y premiarlos en lo colectivo puede lograr un equilibrio entre bienestar y productividad viéndose reflejado en el crecimiento personal y en el grupal y organizacional. Veamos como el crecimiento individual refleja su satisfacción y aporta dentro del entorno organizacional todo su potencial partiendo de una motivación corporativa demostrando que los empresarios deben aprender a incentivar la productividad y compromiso, pero también a eliminar las personas que son poco proactivas en su desempeño y las ineficiencias. Es sencillo pensar que si una compañía invierte en sus empleados lo que espera son resultados positivos y óptimos que después de invertir en recursos y elementos para la compañía se convierten en destreza, rendimiento y habilidades para tanto para la vida personal como laboral.

Un buen ejemplo de la teoría anterior sería que los trabajadores cuenten con salarios dignos, seguridad social, subsidios, becas, programas de vivienda, cajas de compensación y adecuados puestos de trabajo, un ambiente físico y social

ameno que permita al empleado sentirse seguro y cómodo, si se garantizan algunos beneficios laborales el equipo de trabajo inmediatamente empieza a tener un sentido de pertenencia e institucionalidad y esto se ve reflejado en el bienestar que ofrezca la empresa a través de programas deportivos, eventos, concursos eso crea una conexión directa con la empresa.

Para Segredo (2015) en cuanto a los cambios de nivel de personas y de sus comportamientos, estos pueden operarse en diferentes instancias: individual o personal, que se refiere a cambios en la relación del individuo con su rol; interpersonal, se relaciona con los cambios que deben suscitarse en las relaciones informales de los miembros, y por último la instancia grupal, que se refiere a cambios que deben ocurrir en los grupos estructurados formalmente en la organización. Por su parte, el desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme, en primer término, a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y de costos, las relaciones entre grupos y el desarrollo de los equipos humanos para una conducción exitosa.

Vázquez (2013) propone que el contexto organizacional es un factor que influye en el desarrollo del liderazgo transformacional y en sus procesos; además han demostrado que este tipo de líder influye determinadamente sobre las organizaciones, con lo que se establece una relación bidireccional entre el líder transformacional y los factores contextuales organizacionales.

De acuerdo con Rogers (1969) la teoría psicoterapéutica de la personalidad se centra en la persona sobre la base de la autoestima donde se encuentra que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados. Goethe decía, "La peor desgracia que le puede suceder a un hombre es pensar mal de sí mismo".

Para Hué (2012) la segunda de las competencias emocionales se refiere a la valoración personal, a la autoestima. En mi práctica profesional he advertido cómo un buen número de maestros, profesores de educación secundaria y de universidad tienen un bajo concepto de sí mismos. La profesión docente juega continuamente

con la evaluación y los docentes somos personas acostumbradas a evaluarnos, a compararnos con criterios de excelencia o incluso, de perfección. Precisamente, esta palabra perfección y perfeccionismo sale con frecuencia en las actividades formativas. Parece como si los docentes tuviéramos la obligación de ser perfectos. El método de pensamiento emocional, veremos en el punto cuarto, tiende a la calidad, a la excelencia, pero en ningún caso, a la perfección. Las personas que queramos ser perfectas nunca lo conseguiremos y, además, desarrollaremos malestar en nosotros y en los que nos rodean. Un profesor perfeccionista se muestra generalmente insatisfecho y provoca la insatisfacción entre sus estudiantes.

Branden (2001) menciona los seis pilares de la autoestima: afirmarse uno mismo es la virtud de expresarse adecuadamente, respetando, las necesidades valores, y convicciones que tenemos como personas buscando las formas más racionales para expresarlas de forma práctica. Es lo opuesto a rendirse a la timidez que consiste en desterrarse a uno mismo aun submundo perpetuo donde todo lo que uno es, se halla oculto o malogrado.

Más de tres décadas de estudio me han convencido de que hay seis de ellas que son cruciales y fundamentales, cuando estas prácticas se hallan ausentes la autoestima, se ve perjudicada. La autoestima se verá fortalecida con los siguientes pilares:

La práctica de vivir conscientemente, no podemos sentirnos competentes en la vida mientras erramos en el trabajo, en el trato con los superiores subordinados asociados, clientes en medio de una niebla mental que inducimos nosotros mismos.

La práctica de aceptarse uno mismo; es la virtud de comprometerse con el valor de su propia persona, no se trata de fingir una autoestima que no posee más bien un acto de valoración propia.

La práctica de la responsabilidad. Implica darse cuenta de los siguientes puntos:

Soy responsable de hacer realidad mis sueños.

Soy responsable de mis elecciones y actos.

Soy responsable de mis conductas con otras personas.

Soy responsable del modo como distribuyo mi tiempo.

Soy responsable de mi felicidad personal.

La práctica de afirmarse a uno mismo, afirmarse a uno mismo es la virtud de expresarse adecuadamente respetando las necesidades deseos, valores y convicciones que tenemos como personas buscando formas racionales para expresarlas de forma práctica.

La práctica de vivir con un propósito, vivir con un propósito supone utilizar nuestro poder para alcanzar los objetivos que constituyen la esencia del proceso vital, por medio de ellas organizamos una conducta concediéndole un eje y una dirección.

La práctica de la integridad, a medida que una persona madura y desarrolla sus propios valores y estándares o los absorbe de otros, el tema de la integridad personal va asumiendo una creciente importancia en la evaluación que la persona hace de sí misma. Cuando una falta de integridad afecta a la autoestima, lo único que puede sanar esa herida es practicar la integridad.

Loli & López (1998) sostienen que todas estas definiciones llevan a inferir, que existen contenidos cognitivos, afectivos y volitivos. Es decir, conocimiento, valoración afectiva y manejo racional del comportamiento. Sin embargo; existen autores que le atribuyen la presencia de otros elementos además del conocimiento previo de sus necesidades y habilidades para actuar y sentir (autoconocimiento); sin duda la que dichos elementos contribuirán también, de alguna manera, a un mejor conocimiento de sí mismo. Es el caso del significado que el sujeto debe tener acerca de sí mismo, de su relación con los demás ante situaciones nuevas, ante la vida y ante la aceptación que tiene para los demás (autoconcepto); o la necesidad de poner en juego su capacidad interna para evaluar las cosas buenas o malas, según las cuales será posible sentirse bien o mal, enriquecerse o no, crecer o decrecer (autoevaluación); más aún, admitirse y reconocerse tal cual es para transformarse si es preciso (autoaceptación); aunque no será posible el equilibrio si en la persona no hay respeto por la satisfacción de sus propias necesidades y valores, por sus sentimientos y emociones para sentirse orgulloso de sí mismo

(autorrespeto). De esta manera, las personas que no se conocen, no tienen un buen concepto de sí misma, no pueden crear su propia escala de valores y desarrollar sus propias capacidades, no se aceptan ni se respetan; luego, no tienen autoestima. Así, los valores se habrían formado durante el proceso de desarrollo sin ninguna base que lo sostenga, vale decir, que los valores positivos dependen en gran medida de algún grado de autoestima forjada.

Donoso & Muñoz (2013) en sus estudios sobre el bienestar captan cada vez más interés como un campo de estudio de la psicología, ya que la misma no intenta centrarse en el factor de la “enfermedad mental”, sino para concentrarse en los aspectos positivos de los individuos, la autoestima es un sentimiento profundo que hunde sus raíces en la infancia y que tiene relación con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros. A la hora de hablar de cómo se forma la autoestima del profesorado, señala que en el plano social son tres los indicadores: sentimiento al ser aceptado por sus compañeros, el sentimiento de ser aceptado por sus estudiantes en su papel de profesor, su integración en el centro educativo. Es evidente que al hablar de valoración nos referimos a un valor o norma con la que nos comparamos. Por esto es tan importante la reflexión personal sobre nuestras capacidades y defectos y asumir un nivel importante de valoración positiva de nosotros mismos. La valoración de nuestras competencias es siempre subjetiva y viene determinada por la influencia de nuestro entorno, especialmente, nuestro entorno infantil.

Darío & Mar (2011) La autoestima es un sentimiento profundo que hunde sus raíces en la infancia y que tiene relación con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros. A la hora de hablar de cómo se forma la autoestima del profesorado, señala que en el plano social son tres los indicadores: el sentimiento de ser aceptado por sus compañeros; el sentimiento de ser aceptado por sus alumnos en su papel de profesor; su integración en el centro educativo. Es evidente que al hablar de valoración nos referimos a un modelo o norma con la que nos comparamos. Por esto, es tan importante la reflexión personal sobre nuestras capacidades y defectos y asumir un nivel importante de valoración positiva de nosotros mismos. La valoración de nuestras competencias es siempre subjetiva y viene determinada por la influencia de nuestro entorno, especialmente, nuestro entorno infantil.

Para Extremera & Fernández-Berrocal (2005) el optimismo, esa capacidad de analizar siempre el lado positivo de las cosas y de los acontecimientos es una percepción subjetiva que es aprendida en los primeros años de la vida. Ahora bien, la autoestima y el optimismo se pueden modificar, y, en ese sentido, el método de pensamiento emocional nos presenta un conjunto de actividades para que los docentes que tenemos una autoestima baja o que tenemos un estilo de pensamiento pesimista consigamos cambiarlo. El primer paso que nos propone el método de pensamiento emocional es la valoración adecuada de nuestras capacidades y competencias. Valoración adecuada, significa, que debemos ser objetivos en la evaluación de las mismas, pero entendiendo que son en sí mismas un valor. “La mayor parte de nosotros hemos sido educados en la creencia de que elogiarnos a nosotros mismos, es un acto de inmodestia, tontería y de humillación.

Maslow (1991) afirma que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia, cabe decir que esa jerarquía forma de pirámide:

Necesidades fisiológicas, es la que está en el nivel más bajo de todas las necesidades humanas; son de vital importancia se menciona la necesidad de alimentación hambre sed sueño cansancio salud deseo sexuales estas necesidades se refieren a la supervivencia del individuo.

Necesidades de seguridad; se ubica en segundo nivel son necesidades de seguridad estabilidad búsqueda de protección contra amenazas o privación o huida del peligro, tiene mucha importancia para el comportamiento humano.

Necesidades sociales; surgen en la conducta cuando las necesidades se encuentran relativamente satisfechas siente la necesidad de asociarse de participar de ser aceptado por los compañeros de intercambiar la amistad afecto y amor.

Necesidades de estima; esta necesidad conduce a los sentimientos de confianza en uno mismo, valor fuerza, prestigio y respeto, poder capacidad y utilidad, su insatisfacción puede producir inferioridad.

Necesidades de autorrealización; son necesidades humanas más elevadas que están en la cúspide de la pirámide, se refiere a la autorrealización del propio potencial y superación personal continúa.

La autoestima reforzada es capaz de elevar la productividad y calidad de un trabajador e ir mucho más allá para mejorar su actitud en el servicio elevando además su autoestima y el cambio personal hasta sentirse orgulloso, satisfecho con su empleo. Este cambio de percepción laboral sólo es posible como establece con el desarrollo de la autoestima hasta el nivel de autorrealización personal.

La autoestima reforzada es capaz de elevar la productividad y calidad de un trabajador e ir mucho más allá para mejorar su actitud en el servicio elevando además su autoestima y el cambio personal hasta sentirse orgulloso, satisfecho con su empleo. "Este cambio de percepción laboral sólo es posible como establece con el desarrollo de la autoestima hasta el nivel de autorrealización personal".

1.1.2 Autoestima Alta

Todas las teorías psicológicas apuntan a relevar la autoestima como una etapa de vital importancia en el desarrollo del hombre para el logro del éxito en sus realizaciones cotidianas y futuras. En los acápites anteriores se ha tratado con algún detalle sobre cuándo, dónde y cómo aparece la autoestima. Aquí se está en condiciones de afirmar que la calidad humana depende mucho del grado de autoestima alcanzado por la persona en sus primeros años de existencia y las estimulaciones posteriores que la consoliden. Efectivamente, de lo anterior se infiere, qué el trabajo duro, sistemático y sostenido está en nuestra infancia.

El cambio de nuestra sociedad hacia una cultura de calidad tomaría tiempo. Estaríamos hablando por lo menos de 18 a 20 años mínimos. Entonces, ¿cuál es el papel que toca a las organizaciones hoy y ahora? Evidentemente, sentar las bases de una educación diferente y educar a los padres de familia en todos los centros de trabajo, parroquias, clubes, centros comunales y todas las instituciones donde quepa la posibilidad de reunir a los jóvenes y adultos de ahora. Lo más indicado es formar a las personas para que tengan una alta autoestima, dentro de ciertos límites, a fin de generar responsabilidad frente a los compromisos y cada uno de sus actos, honestidad y honradez frente a la confianza brindada, comprensión y amor consigo mismo y con los demás; cooperación, solidaridad y reciprocidad en sus interacciones sociales, e integración en el trabajo grupal.

Las personas con una autoestima alta confían plenamente en sus decisiones, en sus actos, no temen los retos del futuro y encuentran en cada barrera u obstáculo una posibilidad de aprendizaje y motivación para resurgir con mayores bríos; por eso, los conflictos y desequilibrios de su vida cotidiana, por difícil que esto fuera, son tomados y encarados con toda naturalidad. Se trata, pues, de una persona segura de sí misma, dispuesta a compartir su vida con los demás, su experiencia, sus virtudes y también a pedir ayuda sin temores porque confía en los demás con la misma fe que se tiene a sí misma.

Todo lo anterior parece asegurar un éxito absoluto en el futuro de una persona. No es así. Existen limitaciones físicas, mentales y del ambiente en el entorno de la persona que puede entorpecer el desarrollo normal de sus facultades; entonces, los esfuerzos por brindarle las mejores y mayores atenciones no tendrán los mismos resultados. Es también una limitación el exceso en la estimulación de la autoestima en personas emocionalmente inmaduras. Esta limitación que nace fundamentalmente fuera de la persona y es mal interpretada, tal vez sea la más peligrosa por la especial habilidad que existe en este tipo de persona para ocultarla, y puede traer abajo todo el esfuerzo y la buena intención por ayudarlo de quienes la rodean; se trata de aquellas personas presumidas, petulantes, soberbias y arrogantes que terminan por arruinar su existencia frente a las bondades que ofrece el poder económico, político o social.

Esto sucede generalmente en personas que han desarrollado una falsa autoestima, o han perdido su valía y su aprecio hacia sí misma, llegando hasta la deshumanización. En las personas que son poseedoras de una autoestima sólida funciona con naturalidad un reconocimiento y una aceptación sana de sus bondades para no llegar a la deshumanización porque ellas irradian confianza, expectativa y bondad. Luego, las personas con una autoestima alta son capaces de liderar un grupo, una comunidad o una sociedad; crear nuevos métodos de trabajo. Diseñar máquinas y herramientas, inventar formas de solucionar problemas que afectan a un grupo o a una comunidad o sociedad en general; innovar y emprender obras de gran valor presentes y futuras en el trabajo, en la organización, en el país o en una sociedad en favor de sus miembros, sin esperar nada en compensación por el esfuerzo desplegado.

1.1.3 Autoestima Baja

El mundo está habitado por seres humanos diferentes unos de otros y la individualidad es una característica esencial de su naturaleza; de modo que, esperar que todos sean regulares, buenos o excelentes es aún una utopía y seguirá siéndolo siempre por más esfuerzo que se haga por cambiar ese estado de cosas.

La autoestima es un continuo de grados que va de un polo a otro y en ese espacio cabe un conjunto de posibilidades de ubicación. Que las personas tengan como meta acercarse lo más posible a los niveles más altos es ver el mundo con altruismo. Lograr que un alto porcentaje de la población del planeta alcance un nivel de autoestima que vaya del 5 al 10, en una escala que va del 1 al 10, sería lo más fabuloso que podría ocurrirle a la humanidad. Pero para infortunio de la humanidad un alto porcentaje de la población mundial está por debajo del promedio con todas las consecuencias que ello significa.

Mendieta (1912) menciona que la suerte de América Latina estaba echada, desde que fue conquistada por los españoles en un momento en que la cultura de ése país estaba altamente influida por la religión católica que santificaba la vagancia, la fe sustituía la curiosidad intelectual, el trabajo era considerado como una maldición. La calidad y la excelencia son producto de valores totalmente contrarios a estos valores.

Para Lopez (1998) en España ahora está cambiando mientras que Perú aún sigue igual si no peor. "Si España está cambiando", el Perú también puede lograrlo. Es cuestión de decisión, del esfuerzo que hay que imponerse y del tiempo que toma la maduración de estos cambios. Mantenerse en el estado en que se encuentra el Perú, ser pesimista o caminar a un ritmo muy lento frente a la globalización de la economía y de la cultura, sin elevar su competitividad en el mercado nacional y mucho menos en el mercado internacional es permanecer aislado de la realidad presente en que vive el mundo, esperando un milagro divino que le solucione sus problemas o la caída definitiva que le lleve a cerrar sus puertas.

Lo anterior es, precisamente, propio de las personas con una autoestima baja, que no hacen nada o hacen poco para salir a flote, sumiéndose en la soledad y la desconfianza. Lamenta sus errores y espera toda clase de desprecio de quienes lo

rodean; entre tanto se hacen cada vez más indiferentes y apáticos consigo mismo y con los demás y si actúan procuran proyectar su propio desprecio y agreden de palabra y a veces de hecho a quienes están cerca de ellos, dentro de una barrera de temores incontenibles y permanentes que le impide a buscar alternativas que lleven a solucionar sus problemas.

Las características más comunes de las personas que se aprecian poco es el aislamiento del mundo externo, los sentimientos de inferioridad frente a los demás, la inseguridad y el temor que los hace inactivo para encarar sus dificultades y la posibilidad de caer en una profunda depresión que termine con el suicidio o el homicidio; pero de sobrevivir esta situación están llenos de rencor, de celos, de agresión y egoísmo que son capaces de atentar contra la felicidad de otros.

En las organizaciones las personas con baja autoestima son incapaces de reconocer las bondades del otro porque están llenos de envidia, pensando siempre de sacar ventaja del compañero o de la empresa. Su trabajo es más un obstáculo que una oportunidad de realización y satisfacción, no hay una entrega total de su ser y sus sentimientos a la labor que ellos realizan; es más, son expresivos en su manera de vender, de conversar con el cliente, de manipular los productos que fabrica con desperdicios y errores sin reparar en los perjuicios al cliente y/o a la empresa. Su indiferencia, su inseguridad, su apatía, sus temores y agresividad se traslucen en sus gestos, en sus movimientos, en sus actitudes, en su comportamiento, perfilando un clima negativo en el ambiente laboral. Es más, se sienten amenazados y proyectan toda su manera de ser hacia sus propios compañeros.

Por consiguiente, una autoestima baja en un trabajador, es producto de su propia formación, o producto del mal trato sistemático y permanente dentro de la propia empresa (hostilizaciones, humillaciones, falta de respeto, bromas del mal gusto, etc.), deteriorando su autoestima, rebajándole en su amor propio, en su orgullo y en su dignidad como ser humano, llevándole a dudar hasta de su propia existencia tal cual es, sólo produce resultados negativos en lugar de beneficios, constituyéndose en una de las barreras menos visibles, pero más perjudiciales y más difíciles de solucionar, al igual que los valores negativos, que ningún otro segmento de la organización.

1.1.4 Cultura Organizacional

Según Figueroa (2015) la Cultura Organizacional en la actualidad son organizaciones que conforman elementos dinámicamente relacionados donde se desarrollan una serie de actividades con la mentalidad de cumplir con sus objetivos y metas. Es por ello, que la cultura organizacional hoy en día ha cobrado gran importancia, puesto que se ha reconocido que ésta, determina la manera en cómo funciona una empresa, reflejándose en gran medida en las estrategias, estructuras y sistemas.

Para Zheng (2017) este término ha sido definido por diversos autores, afirma que la cultura organizacional es el conjunto de elementos importantes como normas, valores, actitudes y creencias que son compartidos por los miembros de una empresa. Por consiguiente, la cultura es la manera en que una organización ha aprendido a manejar sus conductas y contextos; integrando una relación entre las creencias, mitos, conductas y actitudes, donde éstas se fundamentan para crear y definir lo que significa trabajar en una organización particular.

Tinoco, Quispe, & Beltrán (2014) sostienen que la cultura organizacional es el modo de vida propio de cada organización que se desarrolla en cada uno de sus miembros. La cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros. Esta se enraíza en la historia de cada organización, en sus éxitos y fracasos.

Rodríguez & Romo (2013) las organizaciones son sistemas activos y como cualquier otro sistema, funcionan mejor cuando variables como la cultura y valores organizacionales obran en una misma dirección. Dichas variables son elementales para una organización que pretende que sus trabajadores estén cohesionados, compartan sus objetivos, estén motivados, coordinados, sean leales y más eficientes.

Añez (2006) en su filosofía organizacional tiene declarada la Misión, Visión, Valores Institucionales y Código de Ética. Mediante el establecimiento y evaluación de los indicadores de resultado establecido para uno un objetivo

institucional, es como la organizaciones asegura del cumplimiento de los mismos, según el cual las dimensiones a tener en cuenta son: La identificación organizacional, el grado de compromiso y pertenencia hacia las Instituciones, así como la autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, el nivel de apoyo recibido para ejecutar y llevar a efecto sus labores, enmarcado significativamente por el estilo gerencial adoptado por los miembros directrices de la organización, donde también se deben tomar en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos y la tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos que se presentan en la organización.

Tinoco, Quispe, & Beltrán (2014) según el cual las dimensiones a tener en cuenta son: la identificación Organizacional, el Grado de Compromiso y Pertenencia hacia las Instituciones, así como la Autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, el nivel de apoyo recibido para ejecutar y llevar a efecto sus labores, enmarcado significativamente por el estilo gerencial adoptado por los miembros directrices de la organización, donde también se deben tomar en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos y la tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos presentados en la organización.

D'Alessio (2018) en su texto el proceso estratégico, Un enfoque de gerencia refiere la cultura organizacional es un patrón de comportamiento desarrollado por una organización, mientras aprende a hacer frente a su problema de adaptación externa e integración interna. Es considerado valido y enseñado a los nuevos miembros.

Las características culturales incluyen:

- Valores creencias, rituales, ceremonias, mitos, historias, leyendas, idioma, símbolos, y héroes.
- Puede representar una fortaleza o una debilidad de la organización.
- Puede ofrecer resistencia al cambio o ser un factor proactivo al mismo.

La cultura organizacional puede tener consecuencias favorables o desfavorables en el proceso estratégico.

Puede inhibir a la gerencia estratégica:

- Se deja de hacer cambios debido a que están sesgados por fuertes creencias.
- Cuando una cultura ha sido efectiva en el pasado, la tendencia natural es apearse a ella en el futuro, aun en tiempos de mayor cambio.
- Resulta ser estratégico.

D'Alessio, cita un estudio a Likert (1976) que fue un estudio del tema y su encuesta para medir la cultura es de cierta utilidad y debe hacerse como aspecto fundamental de la evaluación interna. En ella, un resultado mayor de 3 indica una cultura dinámica proactiva que favorece el cambio. Una cultura entre 2 y 3 indica una cultura aceptable que no será una barrera de cambio y la implantación de estrategias administrativas modernas. Las culturas con un calificativo menor de 2 son reacias al cambio y pueden convertirse en una barrera. Estos resultados invitan a trabajar sobre la cultura antes de iniciar un cambio intentando mejorarla.

Hay acciones correctivas agresivas como retirar de la organización a personas que subvierten el orden, o que no solo les interesa el cambio, sino que lo impiden abierta o indirectamente, podrían ser tomadas. Estas mediciones forman parte de la auditoria interna de una organización.

Vargas (2007) señala que los principales elementos no visibles de una cultura organizacional son los valores. Los valores de una organización, constituyen un tipo especial de creencias compartidas por sus miembros, quienes determinan el deber ser, es decir, lo que es bueno y deseable (valores positivos) y lo que es malo y no deseable (valores negativos).

Lima (2016) define la cultura organizacional como “un modelo de presunciones básicas aprendidas por un grupo al enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, de pensar y de sentir esos problemas”. Así mismo introdujo el concepto de presunciones y creencias, para explicar de forma más amplia el significado, que para la organización tiene el concepto de cultura, la define entonces como “respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus

problemas de integración interna”, este nivel de presunciones y creencias que comparten los grupos de personas en la organización corresponde a la esencia misma de la cultura. La cultura debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto, internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización. Producto de esto se ha generado una vivencia común de lo que les rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización. Como sugiere Shein “en un concepto formal para la cultura organizacional, en tal sentido es un producto aprendido de la experiencia y por tanto algo localizable solo allí donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa”.

Machorro, Resenos & Sánchez (2009) señalan que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de la demás. Este sistema de significado compartido es en un examen más cercano un conjunto de características principales que al reunirse capturan la esencia de la cultura de una organización valora. Las investigaciones sugieren que hay siete características principales que al reunirse capturan la esencia de la cultura de una organización.

- a) **Innovación y aceptación del riesgo.** Grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
- b) **Atención al detalle.** Grado en que se espera que los empleados muestren precisión análisis y atención por los detalles.
- c) **Orientación a los resultados.** Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.
- d) **Orientación a la gente.** Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.
- e) **Orientación a los equipos.** Grado en que las actividades del trabajo están organizados por equipos en lugar de individuos.

- f) **Agresividad.** Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.
- g) **Estabilidad.** Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status que en contraste con el crecimiento.

Cada una de estas características existe en un continuo de menor a mayor, entonces, la evaluación de la organización con respecto de las características da un panorama completo de la cultura de la organización. Este panorama es la base para los sentimientos de entendimiento compartido que los miembros tienen sobre la organización, el modo de hacer las cosas, y la manera en que se supone deben comportarse los miembros, mezclan estas características a fin de crear organizaciones muy diversas, las culturas fuertes y débiles cada vez tiene más popularidad la idea de diferenciar entre culturas fuertes y débiles cada vez tiene más popularidad la idea de diferenciar entre culturas fuertes y débiles. El argumento es que las culturas fuertes tienen mayor impacto en el comportamiento del empleado y se relacionan más directamente con la menor rotación. En una cultura fuerte los valores nucleares de la organización se comparten con intensidad y en forma extensa.

Entre más miembros acepten los valores nucleares y más grande sea su compromiso con ellos, más fuerte es la cultura. En congruencia con esta definición una cultura fuerte tendrá mucha influencia en el comportamiento de sus miembros debido a que a que la intensidad y alto grado en que comparten sus valores, crean un clima interno de mucho control del comportamiento.

Tinoco, Quispe & Beltrán (2014) resaltan la conveniencia de que cada organización conozca su cultura, ya que, le permite en gran medida describir su propia personalidad, que la hace distinta de las demás. Además, permite la ayuda necesaria para definir, analizar y resolver aspectos que tienen que ver con la identidad de los miembros de la organización. Sirve también como un mecanismo de control de guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los trabajadores.

Rodríguez & Romo (2013) mencionan que la cultura organizacional tiene como característica que es aprendida y que además es una respuesta al entorno mediante su adaptación a las diferentes situaciones que se presentan ya que las empresas no

tienen la capacidad de controlar el entorno, pero sí de adaptarse siendo la cultura organizacional un mecanismo que utilizan para ello mencionan que la cultura organizacional es lo que identifica a una organización, lo que promueve entre sus miembros un sentido de pertenencia, al profesar sus mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas y lenguaje. Asimismo refieren que “La cultura organizacional es aprendida y es una respuesta al entorno, mediante su adaptación a las diferentes situaciones que se presentan, ya que las organizaciones no tienen la capacidad de controlar el ambiente externo, pero sí de adaptarse, siendo la cultura organizacional un mecanismo que utilizan para ello”. Con dicha afirmación, indican que la cultura organizacional, puede ser una herramienta muy importante que permite a las organizaciones adaptarse a los constantes cambios que se suscitan al exterior de la misma.

Según Ponce (2016) la cultura organizacional es como una red de significaciones circulando dentro y fuera del espacio organizacional, siendo simultáneamente ambiguas, contradictorias, complementarias, dispares, análoga, lo que conlleva a considerar tanto homogeneidades como heterogeneidades en una organización.

Para Goleman (1995) de acuerdo a los estudios realizados sobre inteligencia emocional en la empresa demuestra, el Coeficiente Intelectual representa el 20% y el Coeficiente Emocional es el 80% es aprendida en gran parte, continua desarrollándose a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias, aquellos que alcanzan altos niveles dentro de las organizaciones poseen un gran control de sus emociones, están motivadas y son generadoras de entusiasmo, saben trabajar en equipo, tienen iniciativa y logran influir en los estados de ánimo de sus compañeros: “las capacidades emocionales individuales, las habilidades para trabajar en equipo y la nueva empresa organizada con inteligencia emocional”.

Autocontrol, la intuición y las corazonadas revelan la facultad de percibir los mensajes de nuestro depósito interno de memoria emocional, nuestro propio reservorio de sabiduría y buen juicio. Esta facultad reside en el fondo del conocimiento de uno mismo, y este conocimiento es la base vital de tres aptitudes emocionales: “conciencia emocional, autoevaluación precisa, confianza en uno mismo”.

Empatía, necesidades e intereses ajenos comprender a los demás, percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones ayudar a los demás a desarrollarse fomentar sus aptitudes hacia el servicio.

Habilidades sociales, Aplicar tácticas efectivas para la persuasión comunicación ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes manejo de conflictos. Manejar y resolver los desacuerdos liderazgo, inspirar y guiar a grupos e individuos catalizar de cambio. Manejar establecer vínculos de colaboración y cooperación, trabajar con otros para alcanzar metas.

Compromiso, Las personas dotadas de esta aptitud: Están dispuestas a hacer sacrificios para lograr un objetivo general, encuentran una sensación de ser útiles en la misión general utilizan los valores nucleares del grupo para tomar decisiones buscan activamente oportunidades para cumplir con la misión del grupo.

El poder del Pigmalión, se debe hacer sentir a las personas que son capaces, y así estos se esmeran en mejorar. Este es el efecto Pigmalión, es esperar lo mejor de alguien, es proporcionar un desafío adecuado junto con un voto de confianza. Una manera de fomentarlo es dejar que otros fijen objetivos propios, otra forma es delegar responsabilidad o poniéndolo a cargo de un proyecto que requiera nuevas habilidades, o ascender a los empleados a los puestos adecuados. Otra habilidad radica en la filosofía de servicio al cliente, aunque está a veces no se expresa; y no solo se basa en la venta, sino también en el servicio actuando en confianza que se ira asentando con el tiempo.

1.1.5 Cultura Organizacional Flexible

Núñez, Mercado & Banegas (2015) sostienen que las culturas organizaciones flexibles son aquellas donde se permite la participación del personal, el empoderamiento, establecimiento de equipos autodirigidos, así como la innovación y creatividad; en este tipo de culturas se sitúan el clan y la adhocracia.

1.1.6 Cultura Organizacional Rígida

Cameron & Quinn (2006) las culturas rígidas se orientan hacia el cumplimiento de normas, la especialización del trabajo, jerarquías bien definidas y el

cumplimiento de objetivos plenamente delimitados; se privilegia la eficiencia y medición de metas que garanticen un posicionamiento dentro del mercado; aquí se ubican la jerarquía y el mercado

1.1.7 Elementos de la Cultura Organizacional

Vargas (2007) indica que los elementos de la cultura organizacional se encuentran en todas partes y los mismos están relacionados con elementos culturales. En toda institución la cultura se presenta en dos elementos dentro de los cuales se encuentran:

- **Elementos visibles:** Entre los cuales se manifiestan las creencias, valores, ceremonias, ritos, normas, slogans, conductas, símbolos, etc., la mayor parte son observables y explican cómo y por qué se realizan las cosas.
- **Elementos invisibles:** Estos se encuentran generalmente a nivel más profundo; en la mente de los trabajadores de la institución en donde habitan sus sentimientos, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son muchas veces difíciles de explicar pero que influyen considerablemente en la forma de actuar de los empleados; estos elementos invisibles constituyen el inconsciente organizacional.

1.1.8 Características de la Cultura Organizacional

Amorós (2007) muestra que existen siete características esenciales que definen la cultura en una institución:

1. Innovación y toma de riesgos
2. Atención al detalle
3. Orientación a los resultados
4. Orientación hacia las personas
5. Orientación al equipo
6. Energía
7. Estabilidad

González, González , Ríos & León (2013) manifiestan que la globalización en el mundo de las organizaciones caracterizada por la internalización, la búsqueda de la calidad la diversificación de las estructuras institucionales, el desarrollo de las nuevas tecnologías incorporadas al proceso educativo, la expansión, movilidad y acceso de estudiantes y docentes a nivel mundial al mercado laboral, la profesionalización de los docentes hacen que las instituciones de educación universitaria tengan que adaptar sus funciones laborales a los nuevos modos de producción, mercantilismo y difusión del conocimiento.

Desde esta perspectiva, el liderazgo transformacional se convierte en un tema crucial, en los contextos educativos, ya que las fronteras del saber se han abierto a la divulgación del conocimiento global; por lo que las organizaciones académicas permanentemente se encuentran en una constante lucha, por ser cada vez más competitivas, lo cual ha generado que las personas que la conforman, sean eficientes y capaces de dar respuestas positivas para su mejoramiento, frente a los cambios que les plantean la nueva era del conocimiento, el liderazgo se constituye en la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos; orientada a un cambio voluntario por parte de los seguidores, en el modo de pensar y de actuar, plantea que el **“liderazgo es el arte de dirigir a las personas hacia las metas comunes”**, haciéndoles conscientes de sus propias necesidades y las del otro, en recurrir de acciones de beneficio de la organización. El liderazgo se constituye en un fenómeno personal y grupal, como un proceso social donde un individuo organiza y mueve a los otros en una dirección específica. Concibe el liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para lograr el alcance de las metas de la organización.

Robbins & Judge (2009) definen cada una de estas características de la siguiente manera:

- a) **Innovación y toma de riesgos:** grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos e innovadores y de esta manera no temen a correr riesgos.
- b) **Atención al detalle:** calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor, mostrando precisión, análisis y atención al detalle.

- c) **Orientación a los resultados:** la manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
- d) **Orientación a las personas:** característica donde la gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
- e) **Orientación al equipo:** en esta característica las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo y no individualmente.
- f) **Energía:** característica en donde los trabajadores son emprendedores y competitivos antes que ser conformistas.
- g) **Estabilidad:** en esta característica el desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

1.2 Antecedentes

1.2.1 A nivel Internacional

Rodríguez & Romo (2013) llegaron a la siguiente conclusión: Respecto a la hipótesis planteada, los resultados muestran que sí hay una relación entre la cultura y valores organizacionales de los trabajadores. El conocer dicha correspondencia es una información valiosa para administradores y directivos ya que es un aliciente para implementar estrategias que permitan vincular la cultura organizacional deseada por la empresa con los valores organizacionales y así conseguir que los esfuerzos de la organización rindan más frutos. Además, mencionan que mientras más comprometidos se encuentran los trabajadores con los valores organizacionales, puede generarse una cultura organizacional más fuerte, que promueva comportamientos más apegados a lo que requiere o es correcto para la organización. Finalmente debe mencionarse que este trabajo es un antecedente que servirá como marco para desarrollar futuras líneas de investigación relacionadas con la cultura organizacional en Aguascalientes.

Marcela & Sarsosa (2011) realizaron una investigación en Colombia, de tipo descriptivo en la que buscó identificar las características de la comunicación

interna, atribuidas a la cultura organizacional de una empresa familiar, comercializadora de lácteos, para alcanzar su objetivo, hizo uso del Cuestionario de Diagnóstico de la Cultura Organizacional de (Cameron & Quinn, 2006). El instrumento fue aplicado a una muestra de 66 empleados de diferentes áreas de la empresa, los resultados señalan falencias en la comunicación interna, generadas por la cultura organizacional de tipo clan, centrada hacia su interior, y que caracteriza a la empresa familiar. Entre sus conclusiones estableció que las características que se encontraron en la cultura organizacional dan cuenta de las falencias en la comunicación interna, ya que los empleados no tenían conocimiento de los objetivos, visión y misión de la empresa y, además, no se daba cumplimiento del conducto regular establecido en el organigrama, de difundir los documentos institucionales para que todos sus miembros tengan claridad hacia dónde está direccionada la empresa y su organización. Recomendó tomar en cuenta la comunicación dentro de los mismos miembros de la organización puesto que, la misma define su cultura organizacional.

Santa-Bárbara (1999) en su estudio sobre relación entre la autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad en la Universidad de Murcia España en 1999. Llegó a la siguiente conclusión que un alto índice de participación de los jóvenes en asociaciones en el ámbito comunitario, principalmente en grupos relacionados con actividades de expresión de sentimientos religiosos más públicos como las cofradías o menos públicos como los grupos catecúmenas, con actividades deportivas, indicadoras de los intereses y ocupación del tiempo libre en la juventud, así como el escaso interés mostrado por las asociaciones políticas. Por otra parte, hemos puesto de manifiesto que la pertenencia a asociaciones contribuye a aumentar la autoestima colectiva de los universitarios y que todo ello forma parte de su identidad colectiva.

En la Universidad Tecnológica de Pereira de Colombia, (Restrepo, Fajardo, & Ladino, 2007) presentaron la investigación referida a Cambio de cultura organizacional para empresas que requieren evolucionar hacia la competitividad en ella hace conocer que se debe entender que una organización es una entidad capaz de crear nuevos ordenes, de recrearse a sí misma, y ese es el objetivo que le debe quedar en claro, este solo proyecto sin una plena voluntad de cambio, de apropiación de nuevas herramientas de gestión administrativas coherentes con su

necesidad, la evolución frente a la competencia, la creación de diferenciadores de valor constante, el cambio a una cultura por procesos orientada al resultado, el desarrollo constante de su recurso humano, conllevará a que sea una Empresa que a futuro presente altas dificultades para permanecer en el mercado; sin embargo, si se logra cimentar este tipo de desarrollos, plasmarlo entre todos los colaboradores y ser constantes con ello, esto permitirá no solo la continuidad sino un verdadero crecimiento frente al mercado de una empresa generadora de valor.

1.2.2 A nivel nacional

Tinoco, Quispe & Beltrán (2014) en su estudio sobre la Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluyeron que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral de los docentes presentan un índice aceptable, el mismo que debe ser mejorado. Se ha demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral. En la cultura organizacional, las dimensiones con mejor resultado corresponden a **comunicación y motivación**; siendo menores en los aspectos relacionados a los valores y a la identificación institucional. Respecto a la satisfacción laboral, los mejores índices se presentan en las dimensiones de desarrollo profesional y **relación con su jefe**. Se observan menores puntuaciones en la permanencia y en el desarrollo de sus funciones. Se recomienda implementar un conjunto de estrategias que permitan mejorar las características tanto de cultura organizacional como satisfacción laboral, evaluadas en cada una de sus dimensiones.

En los estudios de Loli (2012) llego a las siguientes conclusiones: En general, la autoestima de los trabajadores no docentes de la entidad estudiada es baja y parece que la explicación se encuentra en la existencia y persistencia de un clima laboral negativo; en todo caso, difícil de contar con un servicio de calidad, en la medida que dicha merma se mantenga o se instituya. El análisis estadístico de la autoestima en relación a grupos demográficos y sociales indican que: Las mujeres

tienen la autoestima más alta en relación a los hombres. Los solteros, divorciados y viudos tienen una autoestima más alta en relación a los casados y convivientes.

Los trabajadores que alcanzaron estudios universitarios y aquellos que lograron estudios técnicos tienen la autoestima más alta que aquellos otros que no lograron tal formación. Los trabajadores que residen en la ciudad donde se ubica la organización durante 10 o menos años y aquellos que residen más de 30 años tienen la autoestima más alta en relación a los que residen entre 11 y 30 años.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

Actualmente en el ámbito laboral existen diversos factores que afectan la cultura organizacional de las diferentes instituciones en la productividad de las organizaciones, uno de ellos es el autoestima del personal con el que se cuenta, por ello se debe de facilitar las condiciones a los trabajadores para que puedan desempeñarse al máximo. Las personas deben de sentirse cómodas tanto física como mentalmente en su lugar de trabajo. La autoestima juega un papel importante en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas, ya que esta se manifiesta en la manera de interactuar con las demás personas y define la pauta de comportamiento que ésta utiliza.

Al no dar la debida importancia necesaria al papel que juega en los empleados se manifiesta descontento e insatisfacción y se crea un ambiente laboral inapropiado para trabajar. Asimismo, personas con baja autoestima que se ven a sí mismas negativamente, se comportarán de manera negativa, esto causa frustración y en consecuencia realizarán un mal trabajo, al realizarlo de esta manera su autoestima puede disminuir creando un círculo vicioso de baja autoestima. Por estas razones es importante conocer las cualidades que las personas poseen, a través de esto se podrá mejorar el desempeño laboral.

Esta investigación pretende reunir información que permita establecer cuál es la influencia de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Y en qué medida afecta directamente o indirectamente al desempeño docente.

2.2 Enunciado del problema

¿Cómo influye el nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca?

2.3 Justificación

Las Universidades exitosas en el País en su gran mayoría de ellas se caracterizan como organizaciones exitosas se basan en los valores humanos, como prioridad de sus acciones; porque se considera que la autoestima y los valores organizacionales son importantes en el éxito personal y organizacional. Para que la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez considere también los valores que regentan las mejores Universidades del país como del extranjero, basados en el cuidado y desarrollo de la autoestima del docente universitario, la misma que influiría en una buena cultura organizacional. Fundamentados en la lealtad, amor al trabajo, trabajo en equipo con identidad a la institución formadora. Si bien la autoestima es más individual que organizacional, pero que sí afecta a la organización como conjunto, por ello es necesario estudiarlo.

Por lo tanto, hay que cambiar el enfoque de considerar a las personas como simples recursos a pasar a considerar a las personas como el principal activo de una organización, pasar de tener oficinas de administración de recursos humanos a tener oficinas de administración del potencial humano, ya que hoy en día el éxito de las organizaciones depende de aprovechar al máximo el potencial, talento y capacidades de las personas y del trabajo en equipo, y no de hacer lo contrario. Es la razón principal del presente trabajo para aportar a la base teórica de la ciencia en la mejora de la administración pública y privada.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Determinar el nivel de autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

2.4.2 Objetivo Específicos

- Identificar el nivel de autoestima de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.
- Identificar las normas de la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.
- Establecer los valores de la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

El nivel de autoestima de los docentes influye significativamente en la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca.

2.5.2 Hipótesis Específicas

- El nivel de autoestima de los docentes es intermedia en la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.
- Casi siempre se respetan las normas de la cultura organizacional nacionales en la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales
- Los valores se evidencian como principios rectores de la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de Estudio

La investigación se realizó en el ámbito de la región Puno, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. El cuál se desarrolló el I semestre del año académico 2017 – I en los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas.

3.2 Población

La población de estudio está constituida por 30 docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la ciudad de Juliaca.

3.3 Muestra

Tabla 1

Población de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

N°	VARONES	MUJERES	TOTAL
1	23	7	30

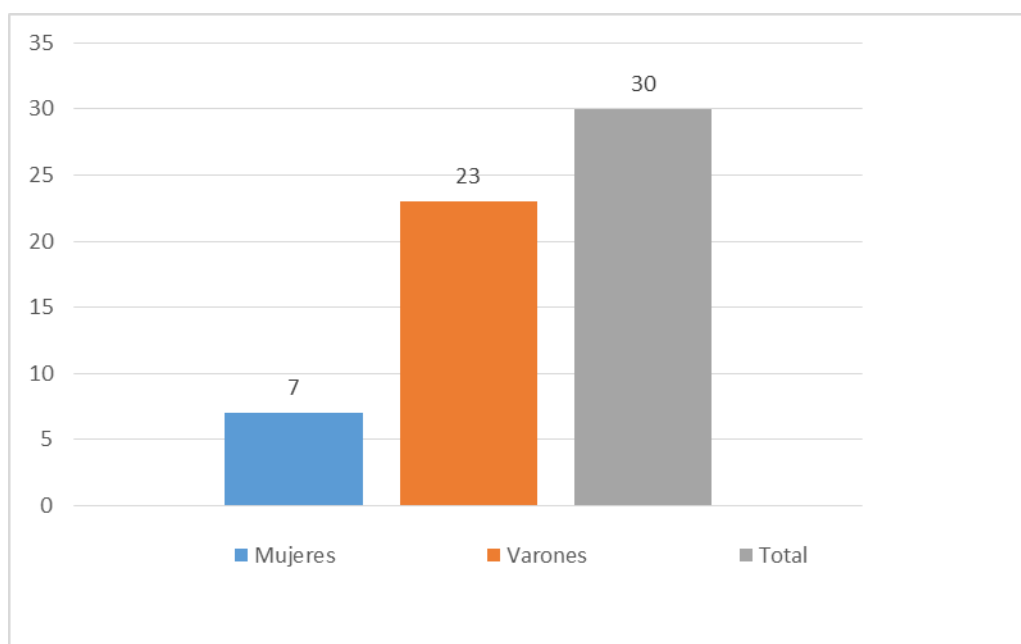


Figura 1. Población de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

En la figura 1 se observa la población total está conformado por 30 docentes entre damas 07 y varones 23, en la figura solo muestra la cantidad menor porque está conformado por 12 docentes con tiempo completo y cada uno de los TC, con una carga de 23 a 24 horas por docente disminuyendo las horas por tales razones.

3.4 Método de investigación

De acuerdo con Hernández (2014) en la investigación se aplicó el Diseño transeccional descriptivo, donde se indaga la incidencia de las categorías o niveles de una o más variables en una población o grupo de personas, cultive la observación y el estado de ánimo de los colegas, se recogieron datos en forma mensual dentro de las fechas académicas, aprovechando las actividades programadas de cada mes que se realizan en la escuela desde de abril a julio se aplicó el instrumento de encuesta, para la variable independiente Autoestima y variable dependiente Cultura Organizacional, con sus respectivas valoraciones los resultados obtenidos arrojan la misma respuesta, fueron tabulados a través de tablas de frecuencia porcentual, posteriormente se sometió a la prueba de hipótesis planteada mediante el diseño estadístico la chi cuadrada para comprobar la veracidad o falsedad la ejecución se llevó en el primer semestre 2017- I.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a) Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Identificar el nivel autoestima de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en el año 2017 – I.

- En la variable independiente, de autoestima en la **dimensión cognitiva**, escala muy de acuerdo el resultado porcentual con 27% los docentes tienen un nivel de autoestima muy alta.
- En la escala de acuerdo los docentes el resultado arroja el 30% indica que los docentes tienen autoestima alta.
- En la escala en desacuerdo, cuyo resultado arroja el 17% de los investigados cuentan con nivel de autoestima intermedia.
- En la escala muy en desacuerdo, arroja el 26% que tienen un nivel de autoestima baja: estos resultados influyen directamente en la cultura organizacional en la institución donde labora.
- En la **dimensión afectiva**, escala muy de acuerdo el resultado es 57% de los mismos tienen su nivel de autoestima alta.
- En la escala de acuerdo, el 33% indican tener autoestima alta.
- En la escala, en desacuerdo el 10% los docentes están con nivel de autoestima intermedia.
- En la escala muy en desacuerdo, el 0% ninguno de los docentes tienen autoestima baja.
- En la **Dimensión autonomía**, de acuerdo a los resultados se observa:
 - En la escala, muy de acuerdo se evidencia el 77% de los docentes tienen una autoestima muy alta.
 - En la escala de acuerdo el 17% de los investigados alcanzan autoestima alto.

- En la escala, en desacuerdo el 3% tienen un nivel de autoestima intermedio.
- En la escala de muy en desacuerdo, el 3% significa que los docentes su autoestima baja.

En promedio de la variable independiente en nivel de la autoestima en cada una de las dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía, el 53% de los docentes de la escuela profesional de administración y negocios internacionales tienen autoestima muy alta, mientras que el 27%, de los investigados evidencian tener autoestima alta el 10% tienen nivel de autoestima intermedia baja, y por otro lado el 10% los mismos tienen autoestima baja, estos niveles afectan de manera directa y significativamente en la cultura organizacional de la escuela de administración y negocios internacionales.

Establecer las **normas, valores y autonomía de la cultura organizacional**, de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, año el 2017-I.

- En la **dimensión normas**, en la escala siempre el 37% los docentes indican que siempre respetan el cumplimiento de las normas.
- En la escala casi siempre, el 47% los docentes responden que casi respetan las normas de la escuela.
- En la escala a veces, el 13% de los investigados, solo a veces cumplen las normas de la institución.
- En la escala nunca, el 3%, de los docentes nunca cumplen con las normas de la escuela.
- En la **dimensión valores**, en la escala siempre el 30%, los docentes aplican su labor en función a los valores.
- En la escala casi siempre el 33%, los docentes progresan como persona, mediante la cooperación e incentivos que motiva la universidad.
- En la escala a veces el 30%, los docentes manifestaron que solo a veces se sienten motivados en función a los valores en la institución donde laboran.

- En la escala nunca el 7%, de los investigados nunca se sienten motivados por los valores de la universidad.
- En la **dimensión filosofía**, en la escala siempre el 10%, los docentes que siempre se identifican con la filosofía de la institución.
- En la escala casi siempre el 37%, los docentes casi siempre se identifican con la filosofía de la escuela.
- En la escala a veces el 40%, de los investigados a veces se sienten identificados con la filosofía de la universidad.
- En la escala nunca el 13%, de los docentes nunca se identifican con la filosofía institucional donde laboran.

En promedio de la variable dependiente cultura organizacional, solo el 26% de los docentes siempre se identifican con la cultura organizacional de la universidad, el 39%, de los investigados casi siempre comparten con las formas de pensar y hacer las cosas de la institución, el 26% de los mismos comparten con la cultura organizacional en la institución donde labora y un 9% nunca se identifica ni comparte con la escuela profesional.

b) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos entre otros.

- **Materiales**

Laptop marca COMPAQ, bibliografía de textos, internet, papel para las encuestas, cámara fotográfica, material de oficina, usb, cds.

- **Insumos**

Asesoramiento, impresión, copias, estadístico, copias.

- **Instrumentos**

Según Hernández *et al.* (2006) el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

El instrumento que se utilizó es el **cuestionario** el cual permitió recoger datos, a través de preguntas respecto los indicadores de una o más variables a medir. Para la variable de Autoestima se utilizara **El Test de autoestima** con un total de 15 preguntas. En el caso de la variable de cultura organizacional se utilizará el cuestionario propiamente dicha de la misma forma con un total de 15 preguntas.

c) **Aplicación de la prueba de resultados**

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

- Se coordinó con el Director de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la ciudad de Juliaca. Con el fin de recabar los datos.
- Se suministró el cuestionario a los 30 docentes de la Escuela Profesional tanto para la variable independiente como la dependiente.
- Se finalizó la aplicación del instrumento y luego se agradeció a los docentes por su colaboración.

Sistema de variables

- **Variable Independiente** : Influencia de autoestima
- **Variable Dependiente** : Cultura organizacional

3.6 Operacionalización de variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Autoestima	Cognitiva	Soy una persona con muchas cualidades	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
		Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	
		Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	
		Casi siempre me siento seguro de lo que pienso.	
		En realidad, no me gusto a mí mismo.	
	Afectiva	Soy capaz de dar y recibir afecto	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
		Puedo comunicarme con los demás sin perder mi identidad	
		Soy capaz de reconocer mis sentimientos y expresarlos	
		Percibo a los demás como iguales a mí	
		Acepto diferencias y respeto la individualidad	
	Autonomía	No dependo de otros para mis decisiones	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
		Me hago responsable de mis actos	
		Soy capaz de dar y recibir ayuda	
		Estoy orgullosos de ser hombre o mujer	
		Me siento satisfecho con el nombre que tengo.	

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Cultura organizacional	Normas	En la Institución donde labora se fomenta la innovación	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
		En la Institución donde se labora se promueve el trabajo en equipo	
		Para la Institución donde se trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas	
		En la Institución hay normas respecto de la presentación personal de los empleados	
		La Institución utiliza sanciones ante una falta	
	Valores	La Institución le permite aprender y progresar como persona	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
		Percibe que hay un ambiente de cooperación dentro de la Institución	
		La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores	
		El trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución	
		Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas.	
	Filosofía	Para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
		El salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado	
		Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo	
		A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar	
		Tiene autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo.	

Tratamiento de datos

Para el presente trabajo de investigación los datos recogidos se sistematizaron en cuadros de distribución porcentual en programa Excel.

Prueba de hipótesis

Para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada, se aplicó el diseño estadístico la chi cuadrada χ^2 considerando:

Hipótesis de investigación:

Ha: (Hipótesis alterna) El nivel de autoestima de los docentes influye significativamente en la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en el año 2017.

Ho: (Hipótesis nula) El nivel de autoestima de los docentes no influye en la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en el año 2017.

Determinación del margen de error.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

El margen de error que se asumió es de 0,05 lo que representa en porcentajes el 5%.

Grados de libertad

Los grados de libertad que se consideró mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$gl = (r - 1) (c - 1)$$

Donde:

gl: grados de libertad

r: es número de filas

c: es número de columnas.

Aplicación de la fórmula:

Para probar la hipótesis se aplicó el modelo estadístico de la Chi Cuadrado χ^2 calculado cuya fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

χ^2 : Chi cuadrado calculado

\sum : sumatoria

f_o : frecuencia observada

f_e : frecuencia esperada

La prueba se aplicó la secuencia de los siguientes pasos:

Formulación de la hipótesis estadística

Se formuló la hipótesis nula y la hipótesis alterna

Hipótesis alterna: **H_a**

Hipótesis nula: **H_o**

Elección de nivel de significancia

Se eligió el nivel de significancia de 0.05 es decir con un margen de error de 5%

Regla de decisión

Si el valor de la Chi Cuadrado calculado es superior a la Chi Cuadrado tabulado, se comprobará como cierta la hipótesis de la investigación:

$$\chi^2 \text{ calculada} > \chi^2 \text{ tabulada} = H_i.$$

Caso contrario si la Chi Cuadrado calculado es menor o igual a la Chi Cuadrado tabulado se asumirá que la hipótesis de la investigación es falsa:

$$\chi^2 \text{ calculada} \leq \chi^2 \text{ tabulada} = H_o.$$

Toma de decisión

Para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Análisis e interpretación de resultados

En la primera etapa los datos recogidos son procesados y organizados por dimensiones e indicadores en tablas de distribución porcentual para la realizar el análisis e interpretación de cada variable.

En una segunda etapa se aplicó el diseño estadístico la chi cuadrada χ^2 de manera manual. Para el análisis se utilizó la técnica descriptiva e inferencial, que permitió interpretar los resultados de la investigación a través de los cuadros, tablas y figuras estadísticas, los cuales permitieron llegar a los siguientes resultados: la chi cuadrada x^2 (calculada) es $>$ a la x^2 (tabulada), es decir que $61.01 > 7.815$, entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Nivel de Autoestima

Identificar el Nivel de Autoestima de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca en el año 2017.

Tabla 2

Autoestima: Dimensión cognitiva.

Dimensión	Escala Ítems	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Cognitiva	Soy una persona con muchas cualidades	17	57	13	43	0	0	0	0	30	100
	Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	10	33	16	53	4	13	0	1	30	100
	Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	0	0	2	7	10	33	18	60	30	100
	Casi siempre me siento seguro de lo que pienso	11	37	14	47	4	13	1	3	30	100
	En realidad, no me gusto a mí mismo	2	7	3	10	5	17	20	67	30	100
Promedio		8	27	9	30	5	17	8	26	30	100

Según la tabla 2 corresponde a la variable independiente la dimensión cognitiva se puede evidenciar el promedio porcentual sólo el 27% de los docentes tienen un nivel de autoestima muy alta en concordancia con muy de acuerdo, además cabe indicar que el 30% de los docentes tienen autoestima alta, en función a la escala valorativa de acuerdo, por otro lado sólo el 17% de los investigados están con el nivel de autoestima intermedia, sin embargo el 26% de los docentes se evidencia un nivel de autoestima baja.

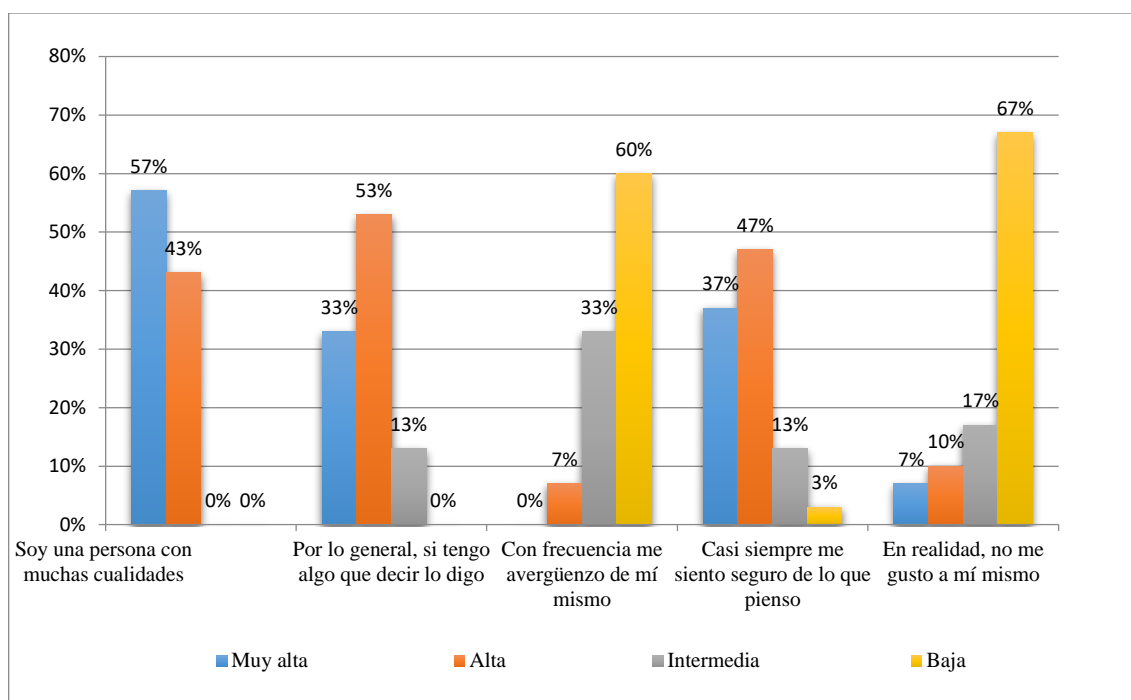


Figura 2. Autoestima: Dimensión cognitiva.

En la figura 2 se puede observar los porcentajes de los indicadores de la dimensión cognitiva, en ella se evidencia que el 67% de los docentes indican que en realidad no se valoran a sí mismos, el cual repercute en el bajo nivel de autoestima de los mismos. El 57% de los docentes investigados reconocen que son personas con muchas cualidades el cual es un indicio que tienen el nivel de autoestima muy alta. El 53% de los docentes también tienen su autoestima alta, como consecuencia de manifestar lo que piensan en cualquier circunstancia. Estos resultados influyen directamente en la cultura organizacional de la institución donde labora.

Tabla 3
Autoestima: Dimensión Afectiva.

Dimensión	Escala Ítems	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Afectiva	Soy capaz de dar y recibir afecto	20	67	9	30	1	3	0	0	30	100
	Puedo comunicarme con los demás sin perder mi identidad	17	57	10	33	2	7	1	3	30	100
	Soy capaz de reconocer mis sentimientos y expresarlos	16	53	8	27	5	17	1	3	30	100
	Percibo a los demás como iguales a mí	14	47	12	40	4	13	0	0	30	100
	Acepto diferencias y respeto la individualidad	18	60	11	37	1	3	0	0	30	100
	Promedio	17	57	10	33	3	10	0	0	30	100

En la tabla 3 que corresponde a la dimensión afectiva, se puede observar los niveles de autoestima de cada indicador, representados porcentualmente según la escala valorativa. En promedio el 57% de los docentes tienen niveles de autoestima muy alta que corresponde a la escala valorativa muy de acuerdo. Y solo el 33% de los mismos indican tener un nivel de autoestima alta, sin embargo, el 10% de los docentes se ubican en el nivel autoestima intermedia en función a los porcentajes de los indicadores, por otro lado, ningún docente está con autoestima bajo en la dimensión afectiva. Lo cual significa que estos niveles alcanzados afectan de manera positiva en la construcción de la cultura organizacional de la institución donde labora.

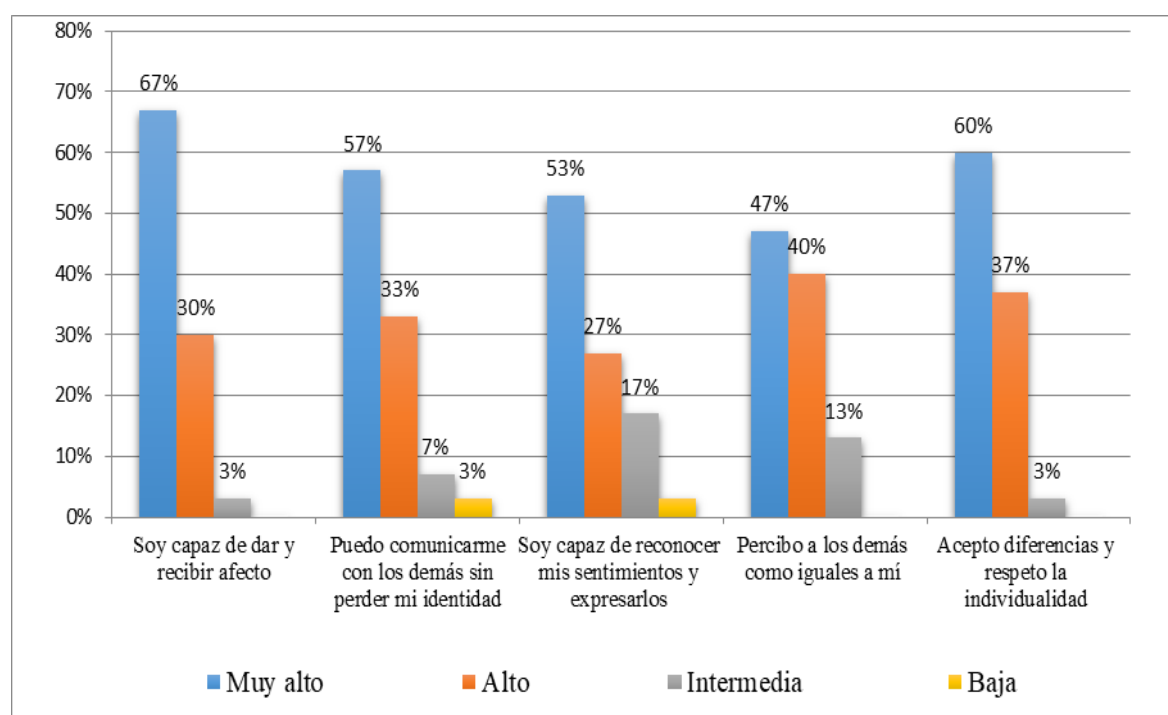


Figura 3. Autoestima: Dimensión Afectiva

En la figura 3 se evidencia que el 67% de los docentes tienen un nivel de autoestima muy alta en la dimensión afectiva indicando que son capaces de dar y recibir el afecto. El 57% de los mismos pueden comunicarse con los demás sin perder su identidad. El 53% de los investigados indicaron que son capaces de reconocer sus sentimientos y expresarlos. Mientras que solo el 47% de los docentes perciben a los demás como sus iguales y un 60% aceptan las diferencias y respetan la individualidad; sin embargo existen también un 3% de los docentes aún son medianamente capaces de dar y recibir el afecto.

Tabla 4

Autoestima: Dimensión de Autonomía

Dimensión	Escala Ítems	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Autonomía	No dependo de otros para mis decisiones	17	57	6	20	4	13	3	10	30	100
	Me hago responsable de mis actos	24	80	4	13	0	0	2	7	30	100
	Soy capaz de dar y recibir ayuda.	19	63	11	37	0	0	0	0	30	100
	Estoy orgulloso de ser hombre o mujer	29	97	1	3	0	0	0	0	30	100
	Me siento satisfecho con el nombre que tengo	27	90	3	10	0	0	0	0	30	100
Promedio		23	77	5	17	1	3	1	3	30	100

Según la tabla 4 se puede evidenciar en promedio que en los docentes su nivel de autoestima en la dimensión autonomía es muy alta el cual representa al 77% en función a la escala valorativa muy de acuerdo, mientras que el 17% de los investigados alcanzan su nivel de autoestima alto, según la escala valorativa alto y 3% de los mismos también representan como los niveles alcanzados 3% intermedias y bajos respectivamente. Lo que significa que los docentes si están con buenos niveles de autoestima en su posición autónoma y postura personal lo que repercuten de manera positiva en la cultura organizacional de sus miembros.

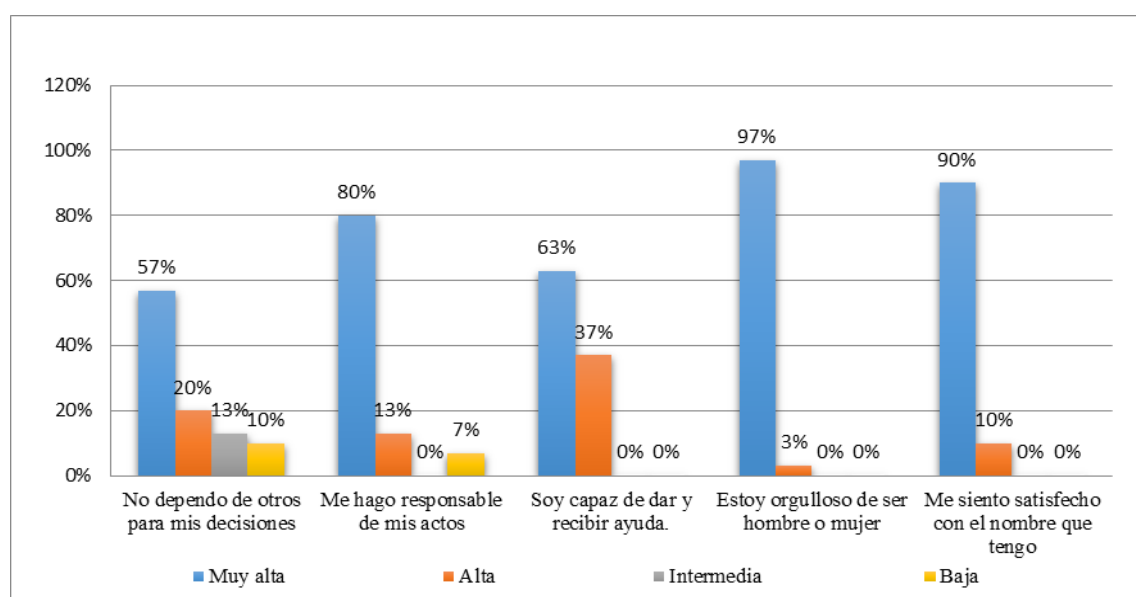


Figura 4. Autoestima: Dimensión de Autonomía

En la figura 4 corresponde a la dimensión autonomía se puede observar como porcentaje mayor el 97% de los docentes universitarios su nivel de autoestima es muy alto en relación al indicador que se sienten orgullosos de ser hombre o mujer. El 90% de los mismos se sienten satisfechos con sus nombres, como también el 80% de los investigados tienen un nivel de auto estima muy alta en relación al indicador que se hacen responsables de sus actos, mientras que en el primer indicador sólo el 57% de los docentes no dependen de otros para tomar sus decisiones. Por otro lado también existen un 13% de los docentes que se hacen responsables de sus actos. Esto significa que la gran mayoría de los docentes tienen un nivel de autoestima muy alta, el cual es muy bueno ya que repercute directamente de manera positiva en la cultura organizacional de la Universidad.

Tabla 5
Promedio General de la variable independiente

Escala	Nivel de autoestima	
	fi	%
Muy de acuerdo	16	53
De acuerdo	8	27
En desacuerdo	3	10
Muy en desacuerdo	3	10
Total	30	100

La tabla 5 representa el promedio general de la variable independiente de la influencia de nivel de autoestima en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía. El 53% de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Tienen el nivel de autoestima muy alto. Mientras que el 27% de los mismos alcanzan su nivel de autoestima alto. Además, el 10% de los investigados evidencian tener niveles de autoestima intermedia y por otro lado un 10% de los docentes tienen niveles de auto estima bajo. En consecuencia, estos niveles afectan de manera directa y significativamente en la cultura organizacional de la institución.

4.2 Normas, Valores y Filosofía de la Cultura Organizacional

Identificar las normas, valores y filosofía de la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca en el año 2017.

Tabla 6
Cultura Organizacional: Dimensión Normas

Dimensión	Escala Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Normas	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	5	17	15	50	7	23	3	10	30	100
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	8	27	18	60	4	13	0	0	30	100
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	11	37	15	50	3	10	1	3	30	100
	¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los empleados?	16	53	9	30	3	10	2	7	30	100
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	13	43	13	43	4	13	0	1	30	100
Promedio		11	37	14	47	4	13	1	3	30	100

La tabla 6 corresponde a la variable dependiente de la cultura organizacional en la dimensión normas, donde se evidencia los resultados de la investigación de manera porcentual de cada uno de los indicadores de la dimensión; por tanto, se interpreta el promedio porcentual de cada uno de ellos. El 37% de los docentes investigados indicaron que siempre respetan, promueven el cumplimiento de las normas de la institución. El 47% de los mismos manifestaron que casi siempre cumplen y respetan las normas de la institución. El 13% de los docentes que sólo a veces cumplen con las normas, y el 3% de los docentes que nunca cumplen con la dimensión indicada.

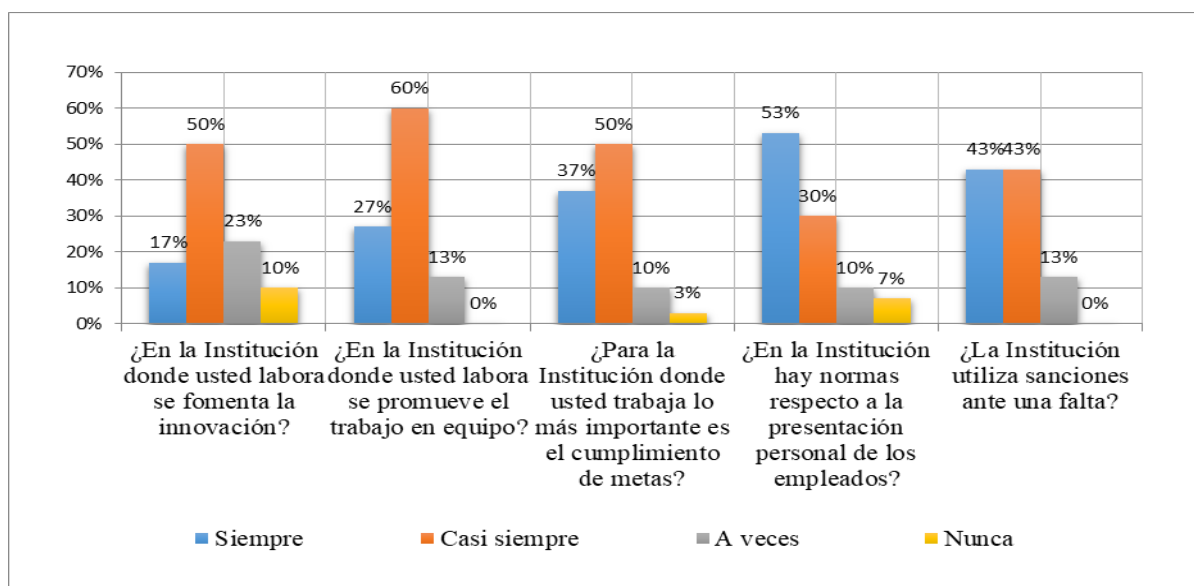


Figura 5. Cultura Organizacional: Dimensión Normas

En la figura 5 se puede evidenciar las tabulaciones porcentuales según los indicadores de la dimensión norma institucional donde se observa que el 50% de los docentes indican que casi siempre se fomenta la innovación, el 60% de los docentes manifestaron que la institución donde laboran casi siempre promueve el trabajo en equipo. También el 50% de los mismos indicaron para la institución el más importante es el cumplimiento de las metas y el 53% de los docentes universitarios indicaron que existen normas como la presentación personal que valen mucho, sin embargo, también existen los que manifiestan lo contrario.

Tabla 7
Cultura Organizacional: Dimensión Valores

Dimensión	Escala ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Valores	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	12	40	8	27	10	33	0	0	30	100
	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	6	20	9	30	15	50	0	0	30	100
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	13	7	23	9	30	10	33	30	100
	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución?	11	37	15	50	3	10	1	3	30	100
	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	10	33	12	40	7	23	1	3	30	100
	Promedio	9	30	10	33	9	30	2	7	30	100

Según la tabla 7 de la dimensión valores se puede evidenciar en promedio que el 30% de los docentes perciben su labor en función a los valores consignados en los indicadores. El 33% de los investigados indicaron que casi siempre en la institución donde labora le permiten progresar como persona, mediante la cooperación e incentivos que brinda la institución universitaria. Además, el 30% de los docentes manifestaron que sólo a veces se sienten favorecidos en función a los valores de la institución donde laboran y un 7% de los mismos nunca se sienten influenciados por los valores de la institución. Por tanto estos resultados es la consecuencia del nivel de autoestima de los docentes.

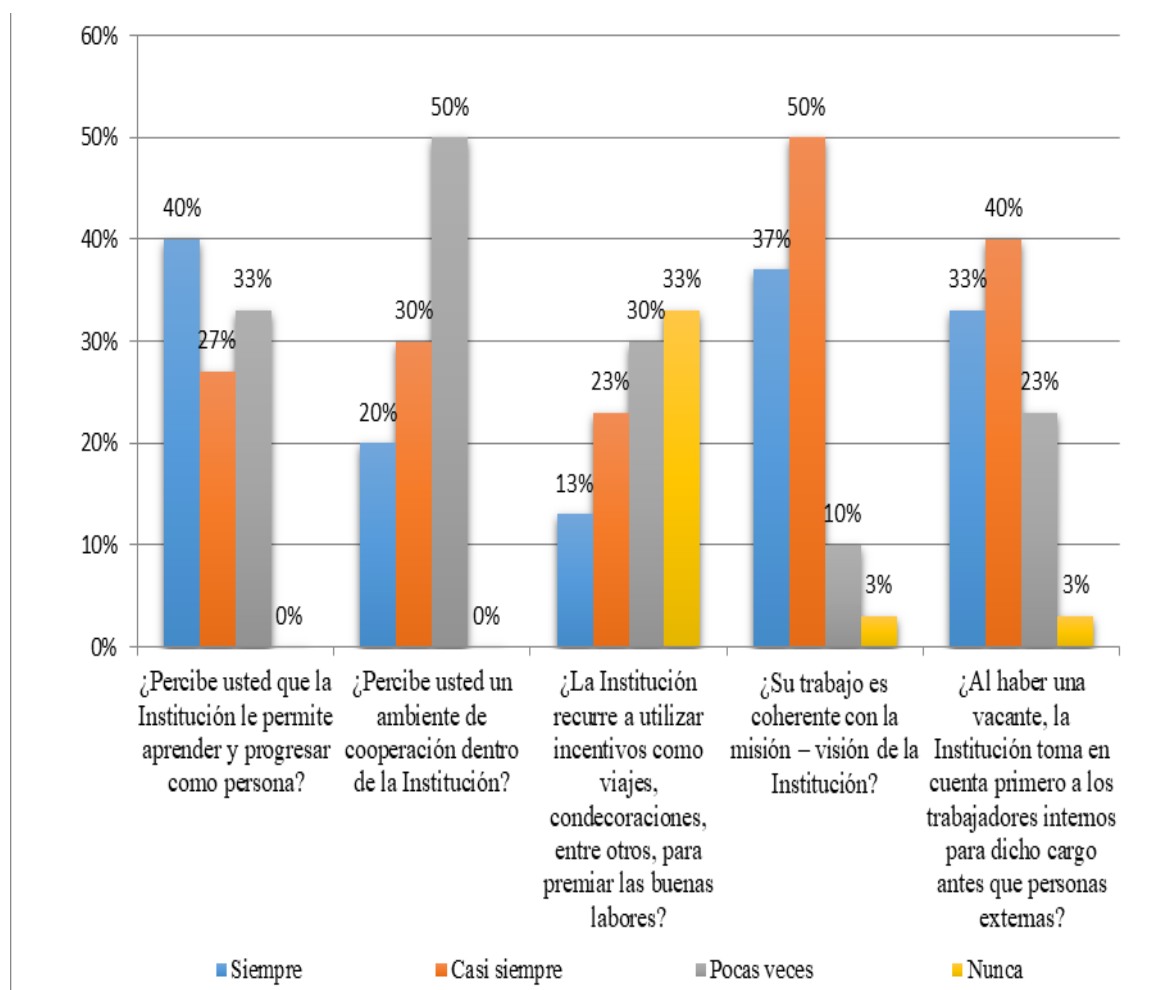


Figura 6. Cultura Organizacional: Dimensión Valores

En la figura 6 se evidencia que el 40% de los docentes indicaron que los valores institucionales permiten aprender y progresar como persona, mientras que sólo a los 20% de los investigadores manifestaron que existe un ambiente de cooperación. Sólo 13% de los docentes universitarios manifestaron que siempre existen incentivos por las buenas prácticas de los docentes. El 37% de los trabajadores indicaron que su labor está en coherencia con la visión y misión de la institución, mientras que un 50% manifestaron casi siempre al respecto. Por otro lado el 40% de los docentes sostienen que casi siempre al haber una vacante se toma en cuenta a los trabajadores internos antes que los externos.

Tabla 8
Cultura Organizacional: Dimensión Filosofía

Dimensión	Escala Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Filosofía	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	2	7	8	27	13	43	7	23	30	100
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	3	10	4	13	19	63	4	13	30	100
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	2	7	11	37	14	47	3	10	30	100
	¿Cree ud. a la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	3	10	15	50	6	20	6	20	30	100
	¿Cree ud. Tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	7	23	16	53	7	23	0	0	30	100
	Promedio	3	10	11	37	12	40	4	13	30	100

En la tabla 8 se puede observar los resultados de la tabulación porcentual de la dimensión filosofía institucional de cada uno de los indicadores, además se evidencia el promedio de la dimensión, por tanto sólo el 10% de los docentes universitarios indican que siempre se identifican con la filosofía institucional. El 37% de los mismos manifiestan que casi siempre se identifican con la forma de hacer y pensar de las cosas dentro de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. 40% de los investigados a veces se sienten identificados con la filosofía de la institución y un 13% de los docentes nunca se identifican con la filosofía institucional donde laboran.

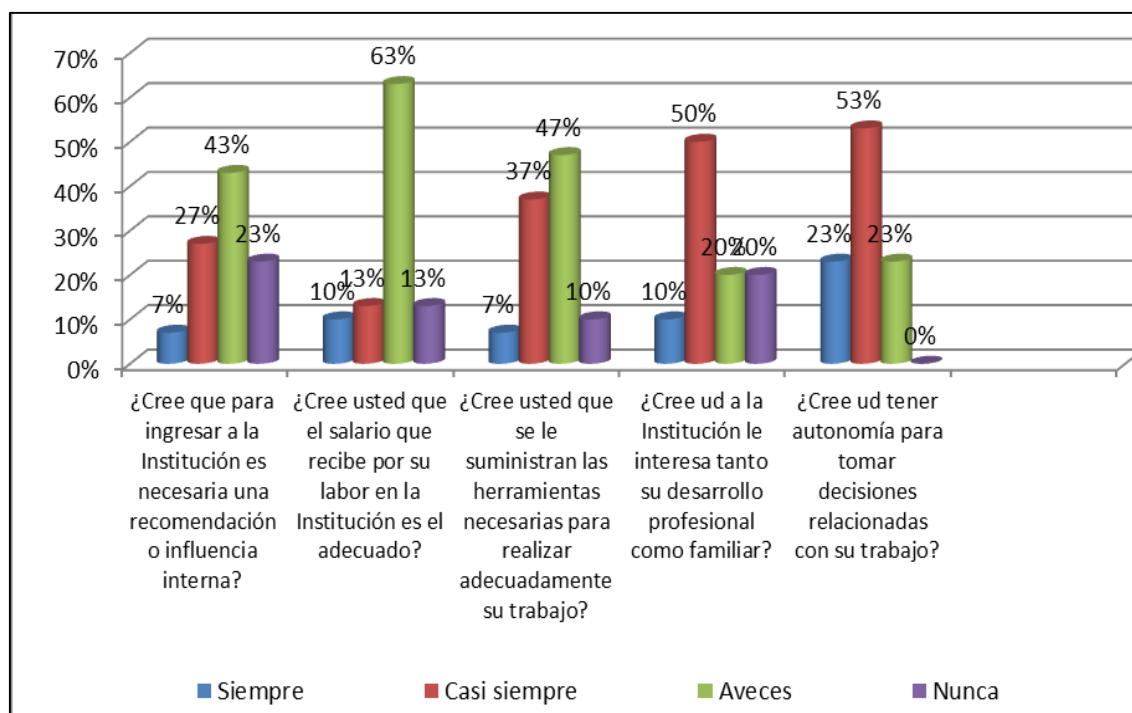


Figura 7. Cultura Organizacional: Dimensión Autonomía

En la figura 7 se observa los porcentajes obtenidos de cada uno de los indicadores de la dimensión filosofía de la institución como parte de la cultura organizacional. El 43% de los docentes indicaron que sólo a veces es necesaria una recomendación para ingresar a la institución donde labora. Como también el 63% de los docentes manifestaron que sólo a veces el salario recibido por labor docente es adecuado. El 47% de los investigadores también indicaron que solo a veces les brinda herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo como docentes universitarios. Mientras que el 50% de los docentes universitarios creen que a la institución le interesa su personal como familiar. Y 53% cree tener autonomía para tomar sus propias decisiones relacionados con su labor.

Tabla 9
Promedio General de Variable Dependiente

Cultura organizacional		
Escala	fi	%
Siempre	8	27
Casi siempre	11	40
Pocas veces	8	27
Nunca	3	10
Total	30	100

Según la tabla 9 se evidencia el promedio general de la variable dependiente la cultura organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca en el año 2017. Sólo el 8% de los docentes siempre se identifican con su cultura organizacional de la Universidad. El 11% de los mismos casi siempre comparten con las formas de pensar y hacer las cosas de la institución educativa. El 8% de los investigados pocas veces comparten con la cultura organizacional en la institución donde labora y un 3% nunca se identifica ni comparte con la variable dependiente, como consecuencia de bajo nivel de autoestima de los mismos.

Tabla 10
Resumen de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE		VARIABLE DEPENDIENTE	
ESCALAS	PROMEDIO	ESCALAS	PROMEDIO
Muy de acuerdo	16%	Siempre	8%
De acuerdo	8%	Casi siempre	11%
En desacuerdo	3%	Pocas veces	8%
Muy en desacuerdo	3%	Nunca	3%

En la presente tabla 10 se puede observar el resumen porcentual de las dos variables de la investigación permitirá elaborar los cuadros de frecuencia observada y la esperada, según la fórmula.

Tabla 11
Tabla de contingencias 4 x 2

Escalas	Variable independiente	Variable dependiente	Totales
	16%	8%	24
	8%	11%	20
	3%	8%	11
	3%	3%	6
Total	30	30	61

Mediante cuadro de contingencia se tabula las frecuencias observadas y esperadas del diseño estadístico la chi cuadrada χ^2 donde se evidencia que son 4x2. Luego se calculó las frecuencias esperadas para cada celda. En esencia la chi cuadrado es una comparación

entre la tabla de frecuencias observadas (fo) y la denominada tabla de frecuencias esperadas (fe).

La frecuencia esperada de cada recuadro, se calcula mediante la siguiente fórmula aplicada a la tabla de frecuencias observadas.

$$Fe = \frac{(\text{Total renglón}) (\text{Total de columna})}{N}$$

Tabla 12

Frecuencia Esperada

Variable independiente	Variable dependiente	Total
11.80	11.80	24
9.83	9.83	20
5.40	5.40	11
2.95	2.95	6
Total :	30	61

Según la tabla 12 son los resultados de la base datos que corresponde a la frecuencia esperada de las dos variables de investigación. Donde se calcula para cada celda la diferencia entre la frecuencia observada y la esperada, la misma que fue elevada al cuadrado y se dividió entre los elementos de la frecuencia esperada.

Tabla 13

Calcular la Chi cuadrada X²

fe	fo	fo - fe	(fo - fe) ²	$\frac{(fo - fe)^2}{fe}$
24	11.80	12.2	148.84	12.61
20	9.83	10.17	103.42	10.52
11	5.40	5.6	31.36	5.80
3	2.95	0.05	0.00	0.00
24	11.80	12.2	148.84	12.61
20	9.83	10.17	103.42	10.52
11	5.40	5.6	31.36	5.80
6	2.95	3.05	9.30	3.15
		X²		61.01

La tabla 13 indica los resultados de la operación de la chi cuadrada x^2 calculada, que será relacionada con la chi cuadrada x^2 tabulada.

Para obtener grados de libertad:

$$gl = (r-1) (c-1)$$

$$gl = (4-1) (2-1) = 3$$

El valor calculado de x^2 es igual o superior al de la tabla, entonces decimos que las variables están relacionadas (x^2 fue significativa) el valor que se requiere empatar o superar al nivel 0.05 es 7.815. Donde el valor de la x^2 calculado de la presente investigación es de 61.01 que es superior al de la tabla x^2 por tanto resultó significativa.

Según los resultados la x^2 (calculada) es $>$ a la x^2 (tabulada), es decir que $61.01 > 7.815$, entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

4.3 Discusión

En la presente investigación en la cual se busca determinar la influencia En el nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes presenta los resultados de la investigación nos permite confirmar la relación entre la autoestima y los valores organizacionales.

El nivel de autoestima influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes; así lo demuestran los resultados de la prueba estadística de la chi cuadrada x^2 calculada 61.01 que es $>$ a la chi cuadrada x^2 tabulada 7.815. Entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a). Por tanto, el nivel de autoestima de los docentes en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía oscila entre el 53% y el 27% que corresponde a muy alto y alto respectivamente. Mientras que el 8% siempre se identifican con la cultura organizacional manifestándose como débil, En consecuencia, estos niveles afectan de manera directa y significativamente en la cultura organizacional de la institución.

Rodríguez Castellano & Romo Rojas (2013) mencionan que mientras más comprometidos se encuentran los trabajadores con los valores organizacionales, puede generarse una cultura organizacional más fuerte, que promueva comportamientos más apegados a lo que requiere o es correcto para la organización.

Gómez & Prowesk (2011) entre sus conclusiones estableció que las características que se encontraron en la cultura organizacional dan cuenta de las falencias en la comunicación interna, ya que los empleados no tenían conocimiento de los objetivos, visión y misión de la empresa y, además, no se daba cumplimiento del conducto regular establecido en el organigrama, de difundir los documentos institucionales para que todos sus miembros tengan claridad hacia dónde está direccionada la empresa y su organización.

Santa-Bárbara (1999) llegó a la siguiente conclusión que un alto índice de participación de los jóvenes en asociaciones en el ámbito comunitario, principalmente en grupos relacionados con actividades de expresión de sentimientos religiosos más públicos como las cofradías o menos públicos como los grupos catecúmenas, con actividades deportivas, indicadores de los intereses y ocupación del tiempo libre en la juventud, así como el escaso interés mostrado por las asociaciones políticas

Tinoco, Quispe, & Beltrán (2014) concluyeron que tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral de los docentes presentan un índice aceptable, el mismo que debe ser mejorado. Se ha demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción laboral.

Loli (2012) llegaron a las siguientes conclusiones: En general, la autoestima de los trabajadores no docentes de la entidad estudiada es baja y parece que la explicación se encuentra en la existencia y persistencia de un clima laboral negativo; en todo caso, difícil de contar con un servicio de calidad, en la medida que dicha merma se mantenga o se instituya. El análisis estadístico de la autoestima en relación a grupos demográficos y sociales indican que: Las mujeres tienen la autoestima más alta en relación a los hombres. Los solteros, divorciados y viudos tienen una autoestima más alta en relación a los casados y convivientes. Los trabajadores que alcanzaron estudios universitarios y aquellos que lograron estudios técnicos tienen la autoestima más alta que aquellos otros que no lograron tal formación. Los trabajadores que residen en la ciudad donde se ubica la organización durante 10 o menos años y aquellos que residen más de 30 años tienen la autoestima más alta en relación a los que residen entre 11 y 30 años.

CONCLUSIONES

- El nivel de autoestima influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, en el año 2017. Así la demuestran los resultados de la prueba estadística de la chi cuadrada x^2 calculada 61.01 que es $>$ a la chi cuadrada x^2 tabulada 7. 815. Entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).
- El nivel de autoestima de los docentes en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía es muy alto. Porque así se demuestran en los resultados de la investigación que el 53% de los investigados alcanzan niveles muy altos. Mientras que el 27% de los mismos alcanzan su nivel de autoestima alto. Además el 10% de los investigados evidencian tener niveles de autoestima intermedia y por otro lado un 10% de los docentes tienen niveles de auto estima bajo. En consecuencia estos niveles afectan de manera directa y significativamente en la cultura organizacional de la institución.
- La Cultura Organizacional de la Escuela Profesional de Administración y Negocios internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Según los resultados presenta un índice relativamente débil, ya que sólo el 8% de los docentes siempre se identifican con su cultura organizacional de la Universidad y el 12% de los mismos casi siempre comparten con las formas de pensar y hacer de las cosas de la institución formadora. El 8% de los investigados pocas veces comparten con la cultura organizacional en la institución donde laboran y un 3% nunca se identifica ni comparte, como consecuencia del nivel de autoestima de los mismos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades universitarias promover actividades que permita estimular y elevar el nivel de autoestima de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Lo más indicado sería lograr que los docentes tengan una alta autoestima, dentro de ciertos límites, a fin de generar responsabilidad frente a los compromisos y cada uno de sus actos, honestidad y honradez frente a la confianza brindada, comprensión y amor consigo mismo y con los demás; cooperación, solidaridad y reciprocidad en sus interacciones sociales, e integración en el trabajo en equipo.
- A los investigadores realizar estudios sobre los efectos de nivel de autoestima de los diferentes actores sociales, por tratarse de un tema vital que afecta directamente en el desarrollo humano en las diferentes organizaciones e instituciones que muchas no necesariamente mide los estudios ni los grados académicos, que permita salvaguardar la salud mental positiva de los servidores y entre otros actores.
- Así mismo la cultura organizacional asumirá mucha importancia en el interior de cualquier organización, privada o pública porque es el centro de numerosas investigaciones por varios autores. Los enfoques sobre cultura organizacional manifiestan que transformaran las diferentes culturas como los; valores, creencias, ritos, historias, filosóficas, etc., hasta el rol del líder como emisor de la cultura de las organizaciones. Conocer tales comportamientos revelará, por qué algunos cambios y estrategias que se ejecutan en las organizaciones no se logran y en algunas si concretan sus objetivos planificados.

BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú.
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *Revista Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*.
- Branden, N. (2001). *Desarrollo de la autoestima*. Barcelona, España.
- Cameron, K., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco, EE.UU: The Jossey-Bass.
- D'Alessio, F. (2018). *Pastillas para la gerencia 3*. Lima, Perú: Planeta.
- Darío, A. & Mar, D. (2011). La estructura del bienestar: el encuentro empírico de tres tradiciones. *Revista de Psicología Social International Journal of Social Psychology*.
- Donoso, M., & Muñoz, M. (2013). Incidencia del bienestar docente en la construcción de la identidad personal y profesional. *Revista Conceptualizing The Professional Identity Of The European Teacher. Sharing Experiences*.
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2005). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Figuroa, L. K. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Forero, C. V. (2016). *Cultura Organizacional*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairos.

- Gómez, M., & Prowesk, K. S. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). D. F. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S. A.
- Hué, C. (2012). Bienestar docente y pensamiento emocional. *Revista Fuentes*.
- Lima, M. (2016). *La cultura organizacional y su incidencia en el área comercial de la empresa Artefacta S.A de la ciudad de Machala*. Machala: Unidad Académica De Ciencias Empresariales.
- Loli, A. (2012). La autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. *Revista IIPS*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Loli, A., & López, E. (1998). Autoestima y valores en la calidad y la excelencia. *Revista de Investigación en Psicología*.
- López, E. (1998). Autoestima y calidad educativa. *Revista de Investigación en Psicología*.
- Machorro, A., Resenos, E., & Sánchez, A. (2009). Cultura estudiantil; estudio en una institución de educación superior, en ingeniería. *Revista Seventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*.
- Marcela, D., & Sarsosa, K. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Revista Pensamiento Psicológico*.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Núñez, M. A., Mercado, P., & Banegas, R. A. (2015). Relación entre Cultura Organizacional (flexible y rígida) y Capital Intelectual. *Revista Conciencia Tecnológica*.
- Ponce, L. (2016). *Gestión Del Talento Humano Y Cultura Organizacional En El Área De Recursos Humanos De La UGEL 06 – Ate Vitarte*. (Tesis de maestría). Escuela De Post Grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Restrepo, S., Fajardo, F. A., & Ladino, A. (2007). Cambio de cultura organizacional para empresas que requieren evolucionar hacia la competitividad. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.

- Robbins , S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a Ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, R., & Romo, L. (2013). Relación entre cultura y valores organizacionales. *Revista Conciencia Tecnológica*.
- Rodríguez. C., Castellano, C. R., & Romo Rojas, L. (2013). Relación entre cultura y valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*.
- Rogers, C. (1969). *Carl Rogers y la perspectiva centrada en la persona*. Buenos Aires: Gaia ediciones.
- Santa-Bárbara, E. S. (1999). Relación entre la autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad. *Revista Anales De Psicología*.
- Segredo, A. M. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Revista de Educación Médica*.
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*.
- Vargas, J. G. (2007). *La Culturocracia Organizacional*. México. DF: Academia Española.
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Zheng, L. (2017). *Efectos De La Cultura Organizacional En La Gestión De Las Empresas Chinas En el Perú*. Lima, Perú.



ANEXOS

Anexo 1. Tabulación de datos de Variable Independiente

N°	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN			
		4	3	2	1
1.	Soy una persona con muchas cualidades	17	13	0	0
2	Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	10	16	4	0
3	Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	0	2	10	18
4	Casi siempre me siento seguro de lo que pienso	11	14	4	1
5	En realidad, no me gusto a mí mismo	2	3	5	20
6	Soy capaz de dar y recibir afecto	20	9	1	0
7	Puedo comunicarme con los demás sin perder mi identidad	17	10	2	1
8	Soy capaz de reconocer mis sentimientos y expresarlos	16	8	5	1
9	Percibo a los demás como iguales a mí	14	12	4	0
10	Acepto diferencias y respeto la individualidad	18	11	1	0
11	No dependo de otros para mis decisiones	17	6	4	3
12	Me hago responsable de mis actos	25	4	0	1
13	Soy capaz de dar y recibir ayuda.	19	11	0	0
14	Estoy orgulloso de ser hombre o mujer	29	1	0	0
15	Me siento satisfecho con el nombre que tengo	27	3	0	0

Anexo 2. Tabulación de datos porcentuales según dimensión – indicador

Dimensiones	Escala Ítems	Muy de acuerdo		De acuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Cognitiva	Soy una persona con muchas cualidades	17	57	13	43	0	0	0	0	30	100
	Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	10	33	16	53	4	13	0	1	30	100
	Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	0	0	2	7	10	33	18	60	30	100
	Casi siempre me siento seguro de lo que pienso	11	37	14	47	4	13	1	3	30	100
	En realidad, no me gusto a mí mismo	2	7	3	10	5	17	20	67	30	100
Afectiva	Soy capaz de dar y recibir afecto	20	67	9	30	1	3	0	0	30	100
	Puedo comunicarme con los demás sin perder mi identidad	17	57	10	33	2	7	1	3	30	100
	Soy capaz de reconocer mis sentimientos y expresarlos	16	53	8	27	5	17	1	3	30	100
	Percibo a los demás como iguales a mí	14	47	12	40	4	13	0	0	30	100
	Acepto diferencias y respeto la individualidad	18	60	11	37	1	3	0	0	30	100
Autonomía	No dependo de otros para mis decisiones	17	57	6	20	4	13	3	10	30	100
	Me hago responsable de mis actos	24	80	4	13	0	0	2	7	30	100
	Soy capaz de dar y recibir ayuda.	19	63	11	37	0	0	0	0	30	100
	Estoy orgulloso de ser hombre o mujer	29	97	1	3	0	0	0	0	30	100
	Me siento satisfecho con el nombre que tengo	27	90	3	10	0	0	0	0	30	100
	Promedio	16	53	8	27	3	10	3	10	30	100

Anexo 3. Resumen de resultados porcentuales de tabulación

Nivel de autoestima		
Escala	fi	%
Siempre	16	53
Casi siempre	8	27
Pocas veces	3	10
Nunca	3	10
Total	30	100

Anexo 4. Tabulación de datos de variable dependiente

N°	Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN			
		4	3	2	1
16	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	5	15	7	3
17	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	8	18	4	0
18	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	11	15	3	1
19	¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los empleados?	16	9	3	2
20	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	13	13	4	0
21	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	12	8	10	0
22	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	6	9	15	0
23	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	7	9	10
24	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución?	11	15	3	1
25	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	10	12	7	1
26	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	2	8	13	7
27	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	3	4	19	4
28	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	2	11	14	3
29	¿Cree ud. a la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	3	15	6	6
30	¿Cree ud tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	7	16	7	0

Anexo 5. Tabulación de datos porcentuales según dimensión e indicador

Dimensiones	Escala Ítems	Siempre		Casi siempre		A veces		Nunca		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Normas	¿En la Institución donde usted labora se fomenta la innovación?	5	17	15	50	7	23	3	10	30	100
	¿En la Institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	8	27	18	60	4	13	0	0	30	100
	¿Para la Institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	11	37	15	50	3	10	1	3	30	100
	¿En la Institución hay normas respecto a la presentación personal de los empleados?	16	53	9	30	3	10	2	7	30	100
	¿La Institución utiliza sanciones ante una falta?	13	43	13	43	4	13	0	1	30	100
Valores	¿Percibe usted que la Institución le permite aprender y progresar como persona?	12	40	8	27	10	33	0	0	30	100
	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	6	20	9	30	15	50	0	0	30	100
	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	13	7	23	9	30	10	34	30	100
	¿Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Institución?	11	37	15	50	3	10	1	3	30	100
	¿Al haber una vacante, la Institución toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?	10	34	12	40	7	23	1	3	30	100
Filosofía	¿Cree que para ingresar a la Institución es necesaria una recomendación o influencia interna?	2	7	8	27	13	43	7	23	30	100
	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la Institución es el adecuado?	3	11	4	13	19	63	4	13	30	100
	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?	2	7	11	37	14	46	3	10	30	100
	¿Cree ud. a la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	3	10	15	50	6	20	6	20	30	100
	¿Cree ud. tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?	7	23	16	53	7	24	0	0	30	100
	Promedio	8	27	11	40	8	27	3	6	30	100

Anexo 6. Resumen resultados porcentuales de tabulación

Cultura organizacional		
Escala	fi	%
Siempre	8	27
Casi siempre	12	40
Pocas veces	8	27
Nunca	2	6
Total	30	100

Anexo 7. Base de datos

$$fe = \frac{(24) (30)}{61} = 11.80$$

$$fe = \frac{(20) (30)}{61} = 9.83$$

$$fe = \frac{(11) (30)}{61} = 5.40$$

$$fe = \frac{(6) (30)}{61} = 2.95$$

$$fe = \frac{(24) (30)}{61} = 11.80$$

$$fe = \frac{(20) (30)}{61} = 9.83$$

$$fe = \frac{(11) (30)}{61} = 5.40$$

$$fe = \frac{(6) (30)}{61} = 2.95$$

Anexo 8. Relación de docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

- 1 Lic. Adm. Abarca Gonzales, Amílcar David
- 2 Dr. Aguilar Pinto, Licimaco Santo Tomas
- 3 Dr. Aliaga Payahuanca, Elvis
- 4 MSc. Arpasi Pancca, Rudy
- 5 Abog. Barrantes Sánchez, Jorge
- 6 MSc. Carita Yucra, Verónica.
- 7 MSc. Callata Quispe, Benigno
- 8 Lic. Educ. Canazas Arizaca, Guillermina
- 9 Mag. Carpio Quispe, Danitza
- 10 Abog. Charaga Urquizo, Jacqkeline
- 11 Lic. Adm. Coaquira Mamani, Ubaldo
- 12 CPC. Gonzales Luque, Eduardo
- 13 Dr. Huanca Frías, José Oscar
- 14 Mag. Justo Machaca, Juan José
- 15 Mag. Loayza Mamani, Wendell Jhon
- 16 CPC Luna Ramírez, Frİst Milton
- 17 Mag. Machaca Justo, Rina Melania
- 18 Lic. Adm. Mejía Quispe, Jhon Alex
- 19 Mag. Mamani Alvares, Rómel
- 20 MSc. Mamani Huacani Zulema
- 21 Mag. Mamani Sosa, Elmer
- 22 Dr. Sánchez Ccallo, Gregorio
- 23 Mg. Martínez Mamani, Jhon
- 24 Lic. Educ. Pacori Paricahua, Francisco
- 25 Mag. Adm. Carita Nina, Lucrecia
- 26 Dr. Sánchez Barrantes, Fidel Hugo
- 27 Lic-RR-HH. Soto Ladera, Edgar
- 28 MSc. Torres Huamán, Elena
- 29 Mag. Trujillo Mamani, Fredy Franklin
30. Mg. Parillo Sosa, Gualberto Enrique