



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL NIVEL DE AUTOESTIMA DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA
CIUDAD DE SAN ANTONIO DE PUTINA, AÑO 2017**

PRESENTADA POR:

MARÍA DEL CARMEN YANQUI NUÑEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2020



DEDICATORIA

A mi madre BRÍGIDA, con mucho amor y
cariño e inmensa gratitud por su apoyo
durante toda mi vida.



AGRADECIMIENTOS

- A Dios que nos da la sabiduría para descubrir lo correcto, la voluntad para elegirlo y la fuerza para hacer que perdure.
- A la Universidad Nacional del Altiplano, a la Facultad de Educación y al programa de Maestría en Administración de la Educación, por haber sido fuente de aprendizaje a lo largo de la preparación de nuestra profesión.
- A mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional.
- A los miembros del jurado: Dr. Felipe Gutiérrez Osco; Dr. Efraín Humberto Yupanqui Pino; Dra. Silvia Verónica Valdivia Yábar, que con sus valiosas sugerencias y comentarios enriquecieron el presente trabajo de tesis.
- Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero y agradecimiento al Dr. Ricardo Darío Neyra Menéndez, un ser especial y extraordinario, ha sido símbolo de admiración y fuente de aprendizaje, por sus consejos, por toda la paciencia y su valioso tiempo; quien, con su dirección, conocimiento, y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Clima organizacional	3
1.1.2. Enfoques del clima organizacional	4
1.1.3. Tipos de clima organizacional	9
1.1.4. Importancia del clima organizacional	12
1.1.5. Clima organizacional en las instituciones educativas	13
1.1.6. Teorías de la organización educativa	16
1.1.7. Definición de organización	18
1.1.8. Definición de comportamiento organizacional	18
1.1.9. Definición de percepción ambiental	19
1.1.10. Definición de satisfacción laboral y actitudes	19
1.1.11. Dimensiones del clima organizacional	20
1.1.12. Autoestima	21
1.1.13. Factores que influyen en la autoestima	28
	iii



1.1.14. Niveles de Autoestima	31
1.1.15. Importancia de la autoestima	36
1.1.16. Componentes de la autoestima	37
1.1.17. La autoestima en el docente	40
1.1.18. Influencia de la autoestima en el docente	44
1.1.19. Definición de términos	45
1.2. Antecedentes	46
1.2.1. A nivel internacional	46
1.2.2. A nivel nacional	51

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	55
2.2. Enunciados del problema	57
2.2.1. Problema general	57
2.2.2. Problemas específicos	57
2.3. Justificación	58
2.4. Objetivos	60
2.4.1. Objetivo general	60
2.4.2. Objetivos específicos	60
2.5. Hipótesis	60
2.5.1. Hipótesis general	60
2.5.2. Hipótesis específicas	60

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	62
3.2. Población	62
3.3. Muestra	63



3.4. Método de investigación	65
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	65
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Clima organizacional	68
4.1.1. Dimensión estructura del clima organizacional de los docentes	68
4.1.2. Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes	70
4.1.3. Dimensión relación del clima organizacional de los docentes	71
4.1.4. Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes	73
4.2. Autoestima	76
4.2.1. Nivel de auto respeto que muestran los docentes	76
4.2.2. Nivel de auto aceptación que muestran los docentes	77
4.2.3. Nivel de autoevaluación que muestran los docentes	79
4.2.4. Identificar el nivel de auto concepto que tienen los docentes de sí mismos	81
4.2.5. Nivel de autoconocimiento que muestran los docentes	82
4.3. Prueba de hipótesis estadística	86
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	105

Puno, 16 de enero de 2020

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa
TEMA: El clima organizacional y el nivel de autoestima
LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Docentes de las instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina. Año 2017	63
2. Tamaño de la muestra	64
3. Correlación lineal entre las variables	67
4. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión estructura	68
5. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa	70
6. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relaciones	71
7. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad	73
8. Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional	75
9. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto respeto	76
10. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto aceptación	77
11. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoevaluación	79
12. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto concepto	81
13. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoconocimiento	82
14. Medidas de frecuencia por niveles de la variable autoestima	84



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Medidas de la frecuencia por niveles de la dimensión estructura	69
2. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa	70
3. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relación	72
4. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad	74
5. Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional	75
6. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto respeto	76
7. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto aceptación	78
8. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoevaluación	79
9. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoconcepto	81
10. Medidas de frecuencia para niveles de la dimensión autoconocimiento	83
11. Medidas de frecuencia por niveles de la variable autoestima	84
12. Diagrama de dispersión	87



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia del proyecto de investigación	106
2. Cuestionario del clima organizacional	108
3. Cuestionario de autoestima	112
4. Datos procesados cuestionario Clima Organizacional	119
5. Datos procesados cuestionario de autoestima	120



RESUMEN

El clima organizacional está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización, de las políticas, las prácticas y procedimientos tanto formales e informales. Por ende no se vea afectada en el autoestima de los docentes ya que se trata de uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Para el docente no solo es importante a nivel personal sino también a nivel profesional; les ayuda a sentirse motivado, competente, tener autoconcepto y sentirse de la comunidad, además de ser positivo para sus estudiantes, el objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el autoestima de los docentes de la instituciones educativas de la ciudad de San Antonio de Putina en el año 2017. La investigación corresponde al tipo no experimental y diseño correlacional, la medición se realizó a través de cuestionarios para ambas variables mencionadas. La población de estudio estuvo constituida por 119 docentes, entre varones y mujeres. De esta población se toma como muestra a 47 docentes. El diseño estadístico que se utilizó para la prueba de hipótesis es la Correlación de Pearson. La conclusión a la que se arribó es la siguiente: El grado de correlación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima es bajo y de tipo directo. Esta conclusión se sustenta en el coeficiente de correlación obtenido. ($r = 0,29$).

Palabras clave: Autoestima, autoconcepto, autoconocimiento, autorespeto, autoevaluación, clima organizacional.



ABSTRACT

The organizational climate is constituted by the perceptions shared by the members of an organization, of both formal and informal policies, practices and procedures. Therefore it is not affected in the teachers' self-esteem since it is one of the basic goods that a person needs to be happy. For the teacher it is not only important on a personal level but also on a professional level; It helps them to feel motivated, competent, have self-concept and feel of the community, in addition to being positive for their students, the objective of the research was to determine the degree of relationship between the organizational climate and the self-esteem of the teachers of the educational institutions of the city of San Antonio de Putina in 2017. The research corresponds to the non-experimental type and correlational design, the measurement was carried out through questionnaires for both mentioned variables. The study population consisted of 119 teachers, between men and women. From this population, 47 teachers are taken as a sample. The statistical design that was used for the hypothesis test is the Pearson Correlation. The conclusion reached is the following: The degree of correlation between the organizational climate and the level of self-esteem is low and of a direct type. This conclusion is based on the correlation coefficient obtained. ($r = 0.29$).

Keywords: Organizational Climate, Self-concept, Self-esteem, Self-evaluation, Self-knowledge, Self-respect.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nos hemos podido percatar de la importancia de laborar en una institución educativa donde se viva un clima favorable, donde se cree condiciones de convivencia armoniosa que favorezcan la interacción dinámica entre sus miembros. Las interacciones interpersonales, se constituyen en el motor que empuja el desarrollo de la institución ya que ayuda a consolidar los grandes retos que cada organización asume y que en el trabajo mancomunado y colaborativo encuentra su mayor aliado, porque esto permite que todo los estamentos que conforman una comunidad educativa trabajen de manera conjunta en equipo apuntando hacia la excelencia educativa.

Por otra parte la autoestima es uno de los conceptos más complejos y difíciles de precisar, este conjunto de factores referentes a la autoestima, es decir, su imprecisión conceptual, su popularidad en la sociedad y su importancia para el bienestar del individuo, convierten la autoestima, en una temática de estudio necesario e interesante, en concreto la autoestima del docente tanto en el ámbito laboral como en el personal. El trabajo de un docente no es neutral; no solo contribuyen positiva o negativamente en el aprendizaje académico de los alumnos también influyen en su desarrollo personal.

Por ello resulta necesario tener presente el sentir de las personas que confluyen en una organización educativa, las ideas que se firman sobre sí mismos, quienes son, que merecen, que son capaces de realizar y hacia donde creen que deben marchar como institución.

Estos conceptos influyen frente a los diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano como la estructura de la institución, la identidad institucional, las relaciones interpersonales, las coincidencias o discrepancias que se tenga en la labor diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo que conviven; todo ello va conformando el clima organizacional en las instituciones educativas. En ese sentido hemos querido explorar la percepción de los docentes respecto al clima organizacional que viven en su institución ya que conociéndolo se podrán fortalecer los aspectos positivos que se encuentren, sustituir los negativos y sugerir propuestas en beneficio de los docentes de la institución educativa y por consecuencia en la mejora del servicio educativo brindado.

El informe de investigación tiene la siguiente estructura:



En el CAPITULO I, se aborda el planteamiento del problema. En este capítulo se describen con datos recogidos de la realidad respecto a la naturaleza del problema y luego se formulan las preguntas correspondientes. También aquí se plantean los objetivos de investigación y se justifica el estudio realizado.

En el CAPITULO II, se desarrolla el marco teórico. Se resume los principales antecedentes de investigación, el sustento teórico basado en varios autores que tienen sus planteamientos teóricos respecto de las variables de estudio. También en este capítulo se definen las palabras claves de investigación, se plantean las hipótesis y se expone el sistema de variables.

En el CAPITULO III, se expone la metodología. El tipo y diseño de investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de investigación, el proceso, el tratamiento de datos y la prueba de hipótesis.

En el CAPITULO IV, corresponde a los resultados y la discusión de los datos recogidos. El orden de presentación de los resultados se realiza en función de los objetivos de investigación. Cada cuadro estadístico se analiza, se interpreta y se discute según los antecedentes considerados, la teoría asumida y las hipótesis planteadas. De acuerdo a los resultados obtenidos que se aplica en el modelo estadístico de correlación de datos agrupados en clase de Pearson para determinar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas en el estudio.

El informe de investigación termina en las conclusiones que son formuladas considerando los objetivos planteados. Así como las sugerencias con el propósito de que sean tomadas en cuenta en las decisiones de las autoridades educativas. La bibliografía y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Clima organizacional

De acuerdo a Brunet (2004), el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Germman, en el año de 1960. Denison citado en Edel y García (2007, p.15) menciona que “la expresión de clima organizacional también se encuentra en las investigaciones realizadas por (Halpin & Croft, 1962; Litwin y Stringer 1968; Likert 1961,1967; Campbell *et al.*, 1970).

Del mismo modo Edel y García (2007, p.16), mencionan que “no es un concepto reciente, sino ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos”. Cabe mencionar que los estudios de clima organizacional nacieron en el ámbito de las organizaciones empresariales distintas al ámbito educativo, sin embargo existen elementos comunes en ambos ambientes, tales como estructuras y procesos organizacionales.

A continuación mencionaremos algunas definiciones que se acercan al ámbito educativo y que sirven como referencia a la variable investigada.

Tagiuri y Litwin, citado en Edel y García (2007, p.16) expresan lo siguiente: “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influyen en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características o actitudes de la organización”.

De acuerdo con Fernández y Asencio, citado en Martín (1998, p.20) se entiende el clima como: Tono o atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. Dentro de esta línea algunos evaluadores incluyen además la percepción de los profesores y más excepcionalmente, otros miembros de la comunidad educativa. El clima entendido como cualidad organizativa. Es una concepción que parte de la consideración de la institución educativa como una organización y que consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores, esto es, personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento del centro.

De acuerdo con Méndez (2006, p.39) “el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional”. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de ambiente, de los que integran una organización.

1.1.2. Enfoques del clima organizacional

a. Enfoque estructuralista

Se destacan dos investigadores del tema: Forehand & Gilmer (1984), quienes definen el clima organizacional como el conjunto de cualidades permanentes que describen a la organización, la diferencian de otra e influyen en el actuar de los miembros que la integran. Esta se refiere a las características existentes en el ambiente de trabajo, a la interacción de sus miembros los mismos que ofrecen respuesta a las distintas situaciones objetivas y que son compartidas dentro de la organización. Podemos decir entonces que este enfoque considera que el clima organizacional es producto de la estructura de la organización. Es así que, Brown & Moberg (1990), establecen que el clima está referido a un conjunto de características del medio ambiente interno organizacional y como tal son percibidos por los miembros de ésta. El enfoque estructuralista no desestima la idea que la personalidad de cada individuo ejerza influencia en el clima organizacional de la organización, sin embargo en vista de su carácter objetivo, está sujeta a la determinación estructural de la organización.

b. Enfoque es el subjetivo

Cuyos representantes son Halpin & Croft (1963, p.171) quienes definieron al clima como “... la opinión que el trabajador se forma de la organización”. Esta visión subjetiva considera que un aspecto relevante del clima organizacional son las percepciones que los individuos tienen con respecto al logro de sus necesidades y al cumplimiento de sus funciones laborales. Estos autores asumen la metáfora de la personalidad, y establecen que cuando se conocen diferentes organizaciones, es sencillo reconocer diferentes personalidades destacando que es esta personalidad la que se describe como clima organizacional. Halpin & Croft (1963) también le asignan gran importancia a la “consideración”, definición que presenta el trabajador y su reflexión con respecto a la cercanía, el alejamiento, la obstaculización, y otras dimensiones subjetivas y perceptivas que ellos consideran como componentes del clima organizacional. En este enfoque se puede omitir la estructura organizacional, para tomar en cuenta el proceso organizacional, la misma que hace referencia al recurso humano de la organización, estilo de gerencia, comunicaciones, supervisión, conflictos entre otros.

c. Enfoque es el integrado

El más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin & Stringer citado por Dessler (1993, p.182) para ellos el clima “son los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”. Ambos estudiosos destacan que el clima organizacional está determinado, no solamente por las percepciones que los trabajadores de una organización puedan tener hacia ella, sino también las opiniones que comparten en relación a la autonomía, estructura, recompensas, apoyo, confianza, consideración, características que son relativamente permanentes en el entorno de toda organización. El clima está vinculado a las características del entorno laboral y que son percibidas, directa ó indirectamente, por los integrantes de la organización y estas características influyen de distinta manera en su modo de comportarse de acuerdo al nivel de satisfacción y motivación con la labor realizada. Es posible que el clima organizacional pueda

ser considerado como un medio que optimice el éxito de una organización, con el tiempo las organizaciones van demostrando que este tema tiene un significado favorable para conocer la ruta que sigue la organización en relación a criterios establecidos.

Para comprender los diferentes conceptos acerca de clima organizacional muchos investigadores han aportado diversos conceptos, describiendo al grupo de características que definen a una organización, y que está en estrecha relación de lo que experimentan y perciben los miembros de las mismas. A partir de los diferentes enfoques podemos comprender los conceptos de algunos estudiosos: Según Hellrieger & Slocum (1974), establecen que el clima organizacional es la descripción de una serie de atributos que son observables por los miembros de la organización y no es posible medirlo directamente, sin embargo puede ser gestionado, y se asume que los individuos que forman parte de un subsistema determinado deben tener percepciones semejantes sobre su clima.

Dessler (1993, p.183), menciona que Halpin y Croft, Litwin y Stringer establecen relaciones en cuanto a los términos con la finalidad de encontrar semejanzas, proporcionando una definición con la cual concordamos "...el clima se constituye de las percepciones que el individuo tiene de la organización a la cual pertenece, y la opinión que surge de ella en términos de estructura, autonomía, consideración, recompensas, cordialidad, apoyo y apertura". Mencionan el "espíritu" como elemento importante del clima, asumiendo dicho significado como la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si son satisfechas, además de gozar del sentimiento de la labor realizada. De otro lado, Dessler (1993) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones se establecen en torno a factores organizacionales netamente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. La importancia de su enfoque señala una estrecha relación entre los aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de sus miembros. Por otro lado, refiere Goncalves (1999) "el clima organizacional es un factor multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección entre otros". Estos elementos se unifican para formar un clima particular dotado de características únicas y

propias, que presenta de cierta manera, la personalidad, de una organización y repercute en el comportamiento de los individuos en su entorno de trabajo. Teniendo en cuenta estos aportes podemos reconocer que la importancia de estos conceptos radica en el hecho que la conducta de un individuo no es el resultado de componentes y estructuras del sistema organizacional existente, sino que esto está en función a las percepciones que él y los demás miembros tengan de estos factores.

De acuerdo a lo mencionado para Griffin *et al.* (1996). El clima organizacional está pensado para ejercer un fuerte impacto en la motivación individual para obtener resultados laborales. Es importante resaltar que cada persona tiene una manera especial de percibir y asumir el clima de su entorno laboral y si consideramos esto, podríamos comprender en que grado asume el compromiso cada trabajador. Del mismo modo otros autores definen su punto de vista con respecto al término Clima Organizacional de la siguiente manera: Según Brunet (1992, p.142), “La estructura y los procesos organizacionales son las dos grandes variables que componen el clima y que definen todas y cada una de sus dimensiones”. Según el autor el clima está determinado por la personalidad de una institución, y su percepción puede variar del tipo de profesión o de su posición en cuanto al cargo de sus integrantes. Por otra parte, en otros estudios relacionados al tema se encontró que existen implicaciones en el clima organizacional que es el comportamiento del superior inmediato con el subordinado, en el cual se pueden establecer dos extremos. Según Kahn (1990, p.33) “En uno se localiza un estilo inflexible y rígido, en el otro, el estilo permite cambiar los métodos y aprovechar los errores, utilizar la creatividad para resolver problemas”.

Toro (1992) “El clima es la apreciación o percepción que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo”. Esta apreciación es el resultado de un proceso de formación y establecimiento de conceptos que se dan en la interrelación de sucesos, reacciones y actuaciones con los demás miembros de la organización.

Por su parte Bishop (2003), establece un concepto de medida del clima organizacional en situaciones cotidianas, según indica es en las situaciones cotidianas que no necesitan de responsabilidades mayores para los trabajadores donde se ven los problemas específicos que presenta el clima organizacional de la

empresa, de igual modo, insiste en la medición de las situaciones que no tendrían por qué tener relevancia en la productividad de la empresa. Del mismo modo, Chiavenato (2004, p.345), asume el siguiente concepto “El clima organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado con el grado de motivación de sus participantes, además es la calidad de la organización que es percibido y experimentado por sus miembros y que influye en su comportamiento.” Este concepto considera que la atmósfera interna, la calidad de la organización y la motivación que manifiestan los individuos son elementos decisivos para lograr un óptimo clima organizacional. Las instituciones reconocen la importancia del tema del clima organizacional puesto que está ocupando espacios en la conducción del capital humano y en estos tiempos va adquiriendo un rol protagónico como componente importante en las distintas organizaciones.

Por su parte, Davis & Newstrom (1991, p. 94), asumen una perspectiva mucho más global acerca del clima organizacional. El clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real. Al igual que el aire de una habitación rodea y afecta a todo lo que sucede dentro de la organización. A su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ella. Es un concepto dinámico de sistemas cada organización posee su propia cultura, sus tradiciones y métodos de acción que en su totalidad, constituyen su clima. El clima influye en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo”. Así como mencionamos anteriormente, el clima no se ve ni se toca, pero existe en la organización que a su vez está compuesto por un conjunto de factores que determinan el tipo de clima en el que se desempeñan sus miembros.

Entre tanto Hall (1983, p.121), establece que el “Clima organizacional son los conceptos que los individuos comparten acerca del lugar donde laboran”. Es decir que el desempeño de los individuos establece procesos de interacción social activos y estos a su vez se ven influenciados por creencias y valores de las diversas situaciones, además de sus impresiones subjetivas del clima del cual forman parte. Por tal razón para establecer una definición de clima organizacional, es necesario tener en cuenta dos elementos: persona y entorno, ya que son partes complementarias y que se integran en una misma situación. Gibson *et al.* (2003) lo definen el clima como el conjunto de características que una organización y

estas la diferencian de otras organizaciones, siendo de relativa duración en el tiempo y que ejercen influencia en el comportamiento de la persona. Estos autores establecen que el clima es la sensación o carácter del ambiente organizacional, siendo esta una cualidad relativamente duradera en el tiempo y en el medio ambiente, además ejerce influencia en el comportamiento y que pueden considerarse como atributos de los trabajadores y por ende de la organización.

Por lo tanto, un clima organizacional medido, es una inversión a largo plazo. Los que tienen a su cargo la conducción de las organizaciones deben observar que el ambiente de trabajo es parte de la riqueza de la institución. Una organización que ejerce una disciplina rígida al personal sólo obtendrá resultados a corto plazo sin garantía que ofrezca permanencia en el tiempo. Por su parte Gelade & Ivery (2003), exponen que administrar el recurso humano en una organización afectan directamente el clima organizacional de la misma, las áreas de gerencia como la destinada a la selección de personal afectan a la empresa. Estos procesos forman parte de un conjunto de actitudes, creencias y del mismo modo el ambiente interno de la organización. Alcóver (2004, p.180), nos dice que el clima organizacional está constituido por “las percepciones compartidas por los miembros de una organización de las políticas las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, y que representa un concepto global indicativo tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas”. En tal sentido, el clima influye en el comportamiento individual y del grupo, en la estructura y en sus procesos organizativos, según Martínez (2008, p.108) “existen dos factores a considerar en cada organización: la estructura y los procesos”. Con respecto a la estructura puede considerarse los factores físicos, y en relación a los procesos a las características internas de la organización. Entonces el clima se conforma como el producto de estos aspectos circunscriptos y aplicados en un ámbito laboral establecido.

1.1.3. Tipos de clima organizacional

Según Alcóver (2004, p.180) el clima se mide a través de las percepciones individuales compartidas en sus distintos niveles (departamento, unidad, organización) pero para que exista un determinado clima se necesita algún grado de

consenso entre estas percepciones, en vista de ello el autor formula tres tipos diferentes de clima, los cuales se mencionan a continuación:

- a. **El Clima Psicológico:** Se define como las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, los procesos y los eventos organizacionales más próximos. La falta de acuerdo en las percepciones de los miembros de un mismo equipo, unidad, departamento u organización, demostraría que el clima es un atributo individual. Por lo tanto, el clima psicológico presenta relaciones significativas de cada uno de los miembros con las actitudes hacia el trabajo, la motivación y el rendimiento y, más específicamente, que las relaciones del clima psicológico con la motivación y el rendimiento de los trabajadores se encuentran mediados por las actitudes hacia el trabajo.
- b. **El Clima Agregado:** Es el resultado de promediar las percepciones individuales de los miembros que pertenecen al mismo equipo, departamento u organización, cerca de los cuales existe un cierto grado de acuerdo o consenso, si bien no resulta sencillo establecer qué grado de acuerdo es necesario para agregar con garantía las percepciones individuales. Es decir, debe establecerse cierto grado de acuerdo entre los miembros trabajadores.
- c. **Clima Colectivo:** Persigue la identificación de grupos de miembros de una organización que presentan percepciones similares del ambiente (o, dicho de otro modo, miembros para quienes las situaciones tienen un significado común), estos grupos de miembros al confirmarse que comparten percepciones similares que poseen un significado psicosocial, cumplen la condición indispensable para agregar con seguridad las puntuaciones individuales. Este tipo de clima otorga gran importancia a la forma de pensar de los empleados y la empatía que se demuestren mutuamente, y que los identifica como grupo.

Por otra parte la teoría de Clima Organizacional en Brunet (1992), establece que el comportamiento de los empleados depende del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que perciben. Entonces podemos decir que la actitud estará determinada por la percepción. Esta teoría da origen a la determinación de tres variables que definen las características de una

organización, las que a su vez repercuten directamente en la percepción de los miembros,

En consecuencia, estas variables se combinan y se determina dos grandes tipos de climas en las organizaciones, siendo estos:

- a. **El Clima Autoritario**, Sistema I Autoritario Explotador, caracterizado porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula, en este caso las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. El Sistema II Autoritario Paternalista, se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se hace uso de recompensas y castigos como fuentes de motivación para los empleados, los supervisores manejan mecanismos de control. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los trabajadores, sin embargo da la impresión de que el trabajo se desarrolla en un ambiente estable y estructurado.
- b. **EL Clima Participativo**, Sistema III Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, los trabajadores tienen permitido tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe la delegación, y la interacción entre ambas partes. Esta atmósfera está definida por su dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar. El Sistema IV, Participación en grupo, existe plena confianza en los trabajadores por parte de la dirección, toma de decisiones consigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal, ascendente-descendente. El elemento principal de motivación es la participación, se trabaja en base a objetivos por rendimiento, las relaciones laborales está en función de la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema está en el equipo de trabajo como el medio indicado para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica. Por tanto, podemos deducir que los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, en donde prevalece una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

1.1.4. Importancia del clima organizacional

Con el paso del tiempo el tema del clima en las instituciones se ha convertido en un factor de gran importancia pues permite detectar a tiempo los problemas que afectan el desempeño de sus miembros.

Así se destaca por ejemplo a Guillén (2000, p.169) quien con su aporte menciona que el clima organizacional es importante por las siguientes razones:

- ✓ Permite información sobre las reacciones, disposiciones y valoraciones de los miembros en relación a las diversas variables que intervienen en una organización (metodología, supervisión, estructura, etc).
- ✓ Se dispone de información sobre las condiciones laborales existentes.
- ✓ Incentiva la participación en las diversas actividades del sistema.
- ✓ Potencia los mecanismos de comunicación y relación laboral.
- ✓ Favorece el logro de una visión integradora de la organización.

En tal sentido es pertinente indicar “Lo importante de un adecuado clima es atraer a los colaboradores más calificados, presentar menores índices de rotación, tener servicios de mayor calidad, los colaboradores que sean más saludables, que presenten innovación y ser más adaptativos, más rentables” (Razurí, 2008). Considerando entonces la argumentación anteriormente mencionada podemos decir que un buen clima favorece la gerencia y dirección de grupos humanos, fomenta y genera bienestar y calidad en el servicio, además induce a los trabajadores a contribuir de manera espontánea y positiva con sus esfuerzos a lograr cambios en busca de los objetivos previstos. Del mismo modo Patterson *et al.* (2004), mencionan que la productividad de una empresa mejora en función que mejora el clima organizacional, señalan además la importancia del clima para el mejoramiento de puestos, además establecen que el conducir un clima organizacional agradable es el punto de partida para la reingeniería humana del trabajador y dicho paso es previo a la reingeniería de la organización. Según Kahn (1990), muchas organizaciones reconocen la importancia que demanda el estudio del clima organizacional, analizando sus efectos y poniendo en marcha mecanismos para su conocimiento y control, ya que el clima, sus características y los miembros que la conforman, forman un sistema dinámico y

tal comportamiento influye en la organización y por ende en la satisfacción de sus integrantes, su productividad y la rotación de personal; además se han desarrollado diversas metodologías, para su análisis y orientar su valor de manera positiva a nivel de las organizaciones.

Por otro lado Ibáñez (2002, p.75), advierte que en una organización debemos tomar en cuenta la esencia, ambiente, orden y patrones establecidos. Es necesario incluir las versiones que surgen de los miembros respecto a los distintos elementos de la organización. Tales como:

- ✓ Políticas organizacionales, las políticas establecidas pueden influir en el clima organizacional.
- ✓ Estructura organizacional, estructura organizada de acuerdo a los principios burocráticos tradicionales.
- ✓ Condiciones económicas, la situación económica de la organización, puede ser percibida como un factor de riesgo, recompensas y conflictos.
- ✓ Estilo de liderazgo, instituido desde los niveles superiores, es muy posible su fuerte impacto en la organización.

La forma de vestir, la edad, el comportamiento de los trabajadores, pueden tener cierta influencia en el clima organizacional.

En ese sentido, se debe considerar importante como actividad o parte del plan de gestión, la tarea de medición y evaluación del clima organizacional de manera individual como compartida pues cada miembro tiene una opinión particular acerca de la atmósfera interna de la organización, y así tomar conciencia de que el clima es un factor dinámico y de permanente evolución.

1.1.5. Clima organizacional en las instituciones educativas

Cada institución posee características propias que la hacen particulares y diferentes de otras instituciones las mismas que determinan un estilo propio de gestión. Al respecto, Scott (2003) luego de realizar una investigación en diversos sistemas escolares encontró que el clima organizacional tiene influencia sobre el rendimiento del profesor, de acuerdo a su explicación, el docente presta mayor atención a su

entorno laboral que a sus alumnos, situación que afecta directamente el trabajo con los alumnos, encontró relacionadas la eficiencia del docente con un buen clima organizacional en la institución. Esta situación hace posible que los individuos no se sientan comprometidos con la institución, pero dicha condición dependerá en gran medida del estilo de gestión que se lleve a cabo en cada organización.

Lo señala Barber (1987, p.43) “El Clima Organizacional está definido como la personalidad colectiva de una escuela o empresa, la atmósfera está caracterizada por la interacción social y profesional de los individuos en la escuela”

En un sentido más amplio la idea de gestión hace referencia... “a la previsión de acciones que permitan que una institución obtenga las metas propuestas” (Kremenchutzky *et al.*, 1994). Se concibe la gestión de las instituciones educativas como la tarea de conducción de los procesos, orientada a lograr que los aprendizajes de los alumnos se realicen en el mayor nivel de logro.

Es importante detectar y reflexionar acerca de las diferentes fortalezas y debilidades que existen dentro de cada organización, de modo que se pueda sensibilizar y motivar a los directivos, padres de familia, los alumnos, las autoridades municipales y regionales, es decir la participación de la sociedad en su conjunto de modo que se alcancen los objetivos. El proceso de gestión de las instituciones educativas deben tener como misión principal la búsqueda permanente de la eficiencia y la eficacia, y tiene relación con “... lo que se espera de un producto, de un proceso del servicio que presta la escuela, conjunto que refleja el grado en que éstos satisfacen las necesidades de quienes las demandan o reciben, es decir de los beneficiarios de la escuela” (Replad, 1994).

Entre tanto, como menciona Cherrington (1989, p.269) “incluso las organizaciones promueven que cada miembro se desempeñe en los diferentes niveles de la organización “Los empleados están más satisfechos y mejor desarrollados en algunos climas organizacionales que en otros”.

Sin embargo, debemos reconocer que la escuela es importante no solo por la infraestructura, la pertinencia en la planificación de sus objetivos, también depende de los valores personales que poseen directivos, docentes y educandos quienes generan conocimiento los mismos que son el componente activo de la gestión.

(Brookover *et al.*, 1997, p.27) “El clima de aprendizaje de una escuela tiene su fortaleza en el sistema social de la escuela. Somos los más interesados en las relaciones entre estudiantes, maestros, directores, padres y Cualquier otro que tenga ese aprendizaje relevante y tome ese lugar en la escuela”.

En cuanto a las instituciones educativas Núñez & Chian (2004) señalan que “un aspecto importante de cualquier institución educativa es la calidad de su ambiente psicosocial aquellas características del ambiente que tienen una orientación social, ya sea en cuanto a su origen o a sus resultados”. Entonces, empleado en este contexto educativo, el ambiente se refiere a la atmósfera, al clima que prevalece en la institución y la satisfacción de los individuos que la componen.

Una institución educativa al igual que otras organizaciones posee un contexto psicosocial propio ya que en ella interactúan individuos (personal docente, directivo entre otros), donde los procedimientos, la toma de decisiones, las relaciones con los superiores o las interacciones profesionales y sociales con los compañeros de trabajo, determinan un clima que puede o no producir niveles de satisfacción que modifican el comportamiento de los miembros de una organización.

Entonces destacamos la siguiente versión “El clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos el clima puede convertirse en un factor de desarrollo” (Fox, 1973).

Es importante mencionar, que toda escuela como organización está conformado como un sistema social, y que presenta metas planificadas, definidas y compartidas, en donde existen normas y personas (directivos, alumnos, profesores, padres de familia, etc), cada uno con roles diferentes que comparten entre si y son elementos significativos y valiosos del ámbito cultural. Esas experiencias contribuyen a su desarrollo como personas. De este modo Trujillo (2003), manifiesta que “la escuela es susceptible de cambio, en sus procesos, en su funcionamiento en vista de las diferentes interacciones entre las personas y las variables de la organización, los mismos que son interpretados, valorados y asumidos desde la percepción de cada miembro de la institución”. El clima puede ser saludable o no, satisfactorio o

insatisfactorio y esto está en estrecha relación de su percepción y cómo se sientan sus trabajadores

En Smith & Sweetland (2003) afirman que “El clima escolar es un concepto general, aquella que capta la atmósfera de una escuela. Esta está experimentada por maestros y administradores, describen sus percepciones colectivas de rutina y conducta y afectan sus actitudes y comportamientos en la escuela”. Las instituciones educativas son las llamadas a instituir un clima que propicie el logro de los objetivos educativos demandados por la escuela. Todo individuo que se desenvuelve en un clima estable sin presiones ni sorpresas, donde trabaje en armonía con sus compañeros se sentirá motivado y gozará de una actitud positiva ante la organización.

El clima de una institución es positivo cuando presenta un ambiente físico apropiado, actividades pertinentes, motivadoras, viables, una comunicación clara, que tenga como característica el respeto y el trato cordial entre docentes, directivos y alumnos, la capacidad de escucharse y valorarse unos a otros. Es también aquel en que sus miembros son capaces de brindar apoyo ante las dificultades por las que atraviesan los colegas, siendo solícitos capaces de ayudar, y esto les permite sobrellevar mejor esas situaciones, y por último que tengan la capacidad y voluntad para resolver sus conflictos. De este modo, el análisis del clima organizacional permite conocer y valorar la dinámica educativa que se presenta entre los miembros de la institución.

1.1.6. Teorías de la organización educativa

Según Chiavenato (2001), existen diversas teorías de las organizaciones; entre las cuales podemos mencionar:

a. Teoría clásica

La teoría clásica concibe la organización en términos de estructura, forma y disposición de las partes que la constituyen y la interrelación entre esas partes, siendo por tanto estática y limitada. Sus mayores exponentes son Taylor, Fayol y Weber; ellos se preocuparon por definir las funciones básicas de la empresa, el concepto de administración y los principios generales aplicables a cualquier tipo de organización o empresa. Esta teoría sostiene una estructura piramidal, escasa interacción entre los miembros de la organización, comunicación vertical, la toma de decisiones está centralizada en los mandos superiores, existe un exceso

de reglas y reglamentos y la motivación de los empleados está basada en el temor a la necesidad.

Esta teoría tuvo numerosas críticas, pese a ello sirvió durante muchas décadas como modelo para las organizaciones y a ella le debemos las bases de las teorías modernas.

b. Teoría humanista

Esta teoría de las relaciones humanas surgió como oposición a la teoría clásica y consecuencia de los resultados del experimento llevado a cabo por Elton Mayo; quien definió una nueva teoría basada en la integración y el comportamiento social de los trabajadores, la atención a nuevas formas de recompensa y sanciones no materiales, es decir en base a valores humanísticos. Esta teoría sostiene que debe existir confianza entre los miembros de una organización; por lo tanto una comunicación abierta, la toma de decisiones se debe realizar desde los niveles bajos, así mismo existe mayor interés en el desarrollo de los trabajadores y el estilo de liderazgo está centrado en los empleados.

c. Teoría de los sistemas

La teoría de sistemas desarrollada por Von Bertalanffy, no busca la solución de los problemas ni proponer soluciones prácticas, esta teoría afirma que las propiedades de los sistemas no pueden describirse en términos de elementos separados y que la comprensión de ellos solo ocurre cuando son estudiados globalmente, esto se fundamenta en que los sistemas existen dentro de otros sistemas, son abiertos porque dependen del medio donde están insertos y sus funciones dependen de su estructura.

Existen una variedad de sistemas, así como diversas tipologías para clasificarlas de acuerdo con ciertas características básicas. La clasificación que emplearemos es de acuerdo a su naturaleza, ellos pueden ser cerrados a abiertos.

Los sistemas cerrados no reciben ninguna influencia del ambiente, ni producen algo para ser enviado afuera; en cambio los sistemas abiertos no pueden vivir aislados, ellos tienen una relación de intercambio con el ambiente a través de entradas y salidas; lo cual les permite competir con otros sistemas.

1.1.7. Definición de organización

Es importante definir organización debido a que las relaciones laborales se dan dentro de una organización, entendiendo que el elemento clave de una organización está compuesto por personas y por sus relaciones interpersonales. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales que ayuden a lograr metas (Daft, 2007).

Para Robbins (2004), los individuos de una organización al formular objetivos y dividir actividades, permiten que la organización en si se convierta en un ente autónomo y como tal, debe contar con principios que la definan e identifiquen en el mercado; a su vez estos principios permiten a los nuevos miembros, clientes y otras organizaciones, conocer el por qué existe esa organización, para que fue creada y hacia dónde se dirige; esto es la misión, visión y objetivos que toda organización debe poseer.

Dalf (2007) y Robbins (2004), coinciden cuando afirman que el logro de objetivos comunes solo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, lenguaje y símbolos de la organización.

1.1.8. Definición de comportamiento organizacional

La teoría del comportamiento organizacional según Davis y Newstrom (2001, p.267) se refiere al “estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en la que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones”. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional.

Del mismo modo, Robbins (2004, p.10) define el comportamiento organizacional como “campo de estudio que investiga el impacto que tienen los individuos, los grupos y las estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización”.

1.1.9. Definición de percepción ambiental

Chiavenato (2001, p. 850) manifiesta que “las organizaciones perciben subjetivamente sus ambientes de acuerdo a sus expectativas, sus experiencias, sus problemas, sus convicciones y sus motivaciones. La manera como una organización percibe e interpreta su ambiente puede ser completamente diferente de la percepción y de la interpretación que otra organización tiene respecto del mismo ambiente”.

Por lo anterior, se considera que las diferencias de percepción ayudan a explicar por qué los individuos se comportan de manera distinta en la misma situación, de modo que perciben la misma situación de manera independiente y las respuestas de comportamiento dependen en gran medida de esas percepciones. Por lo tanto, de acuerdo a esta teoría la percepción es importante porque el comportamiento de la organización está basado en la percepción que tengan de su ambiente.

1.1.10. Definición de satisfacción laboral y actitudes

Blum & Naylor (1998), define la satisfacción laboral como “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general”. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero la mayor parte de las investigaciones relacionadas con el comportamiento organizacional se han interesado en tres tipos de actitudes según lo señalado por (Robbins, 2004, p.12) “satisfacción con el trabajo, participación en el trabajo y compromiso con la organización”.

Las actitudes de satisfacción con el trabajo, “se refieren a la actitud general de un individuo hacia su empleo, es decir, al conjunto de sentimientos y emociones con los cuales los empleados consideran su trabajo” (Davis y Newstrom, 2001, p.270).

Es importante señalar, que los empleados con un alto nivel de compromiso con el trabajo se identifican en gran medida con el mismo, y con la institución a la cual pertenecen y por ende, les interesa el trabajo que realizan. Entonces la preocupación por el estudio de clima organizacional partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicancias que ello conlleve.

1.1.11. Dimensiones del clima organizacional

Chaparro y Vega (2007, p.249), propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones:

- a. **Estructura:** se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.
- b. **Relaciones:** resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.
- c. **Recompensa:** las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante, junto con ellas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.
- d. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Chaparro & Vega (2007), proponen estas cuatro dimensiones porque considera que la dimensión relaciones es un tanto amplia, es una dimensión que tiene que ver con gran parte de las percepciones del personal, es decir, considera las relaciones entre pares, jefe inmediato, con quienes se desarrolla una parte importante del trabajo diario; en este mismo sentido, la dimensión estructura también refleja las percepciones del trabajo diario, del cómo se hacen las cosas; las dimensiones de

recompensa e identidad son elementos importantes para la motivación del personal, y por ende con un impacto en el desarrollo de sus actividades.

Según Marchant (2005, p.134) mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiestan hacia la organización. Mientras menos satisfecho sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la institución educativa es menor. Los esfuerzos que haga la dirección por mejorar ciertos atributos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que de ellos tienen los profesores. Estas, mejoras, mientras sean percibidas como tales, serían el antecedente para que los profesores aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Goncalves (2005, p.149) el conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento observable de los trabajadores a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento entre otros.

1.1.12. Autoestima

El concepto de autoestima es multifacético debido a que la literatura psicológica ha abordado el estudio de la misma ya sea como sinónimo, como parte o como constructo inclusivo de términos como auto concepto, auto reconocimiento, auto eficiencia, autocontrol o autoconciencia (Caso & Hernández, 2007).

El primer antecedente que se tiene acerca de la autoestima data de 1890, gracias a las aportaciones de William James, quien propuso en su libro “Principios de Psicología”, que la estima que tenemos nosotros mismos depende enteramente de lo que pretendemos ser y hacer. James evaluaba la estima de una persona a partir de sus éxitos concretos confrontados con sus aspiraciones (Monbourquette, 2008).

Durante los siguientes 60 años, este tema desapareció y volvió a retomarse alrededor de los años 50, aunque no con el mismo término, gracias a las aportaciones de Freud y su teoría del Ego (Mruk, 1999).

Por su parte Monbourquette nos habla de que el psicólogo Maslow en vez de estudiar a las personas desde un ángulo de las enfermedades mentales sostenía que importaba interesarse ante todo por su salud mental y espiritual. Siendo así que el mismo en 1943 propuso una teoría psicológica conocida como la jerarquía de necesidad de Maslow o pirámide de Maslow, donde formuló una jerarquía de las necesidades humanas y su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los seres humanos, desarrollan necesidades y deseos más elevados.

Rosenberg (1965), plantea que la autoestima es esencial para el ser humano porque:

- ✓ Implica el desarrollo de patrones.
- ✓ Define el establecimiento de comparaciones entre los individuos y la comprensión de quien es uno como persona basada en el resultado.

Otra aportación de suma importancia para el estudio de la autoestima, fue la desarrollada por Coopersmith (1967), que al igual que Rosenberg, considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y generalmente mantiene con respecto a sí mismo; esta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz, importante, exitoso y valioso. Stanley a diferencia de Rosenberg se basa en una teoría conductual (Coopersmith, 1967).

A su vez plantea que existen distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones y autoconceptos disímiles. Por lo cual, caracteriza a las personas con alta, media y baja autoestima (Coopersmith, 1967, citado en Méndez, 2001).

Carl Rogers define en 1967 a la autoestima como un conjunto organizado y cambiante de percepciones que se refieren al sujeto.

Podemos decir que ejemplos de estas percepciones serían; las características, atributos, cualidades y defectos, capacidades límites, valores y relaciones que el

sujeto reconoce como descriptivos de sí y que él percibe como datos de su identidad (Rogers, 1967, citado en Llaza, 2011).

A su vez Valek (2007), argumenta que para Rogers el concepto es netamente subjetivo, donde cada individuo va a poseer una experiencia individual, muy arraigada a su marco referencial.

Alcántara (1993) la define como una actitud hacia uno mismo, la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo. Sostiene que es la descripción permanente según la cual nos enfrentamos como nosotros mismos. Es el sistema fundamental por el cual ordenamos nuestras experiencias refiriéndolo a nuestro yo personal.

Así mismo asegura que la autoestima es una estructura coherente, estable, difícil de modificar. Sin embargo, su naturaleza no es estática, sino dinámica y por tanto, puede crecer, arraigarse más íntimamente e interconectarse con otras actitudes de la persona, como así también puede debilitarse, empobrecerse y desintegrarse. La autoestima es la meta as alta del proceso educativo y constituye el juicio de nuestra forma de pensar y actuar. Posee dos cualidades: la transferencia y la generalización (Alcántara, 1993).

Dos años después, Branden (1995) tiene una visión humanista en la cual afirma que el a autoestima es una necesidad humana básica que influye sobre nuestra conducta, en otras palabras la autoestima es una necesidad que debemos aprender a satisfacerla mediante el ejercicio de nuestra facultades humanas, la elección la razón y la responsabilidad vincula el sentido de eficacia de la persona y el sentido del merecimiento personal, constituyéndolo la suma integrada de autoconfianza y auto respeto.

Así mismo presenta seis pilares cruciales y fundamentales ya que forman parte integral de la vida en las personas y todas se basan en distintas prácticas:

- ✓ La práctica de vivir conscientemente
- ✓ La práctica de aceptarse así mismo.
- ✓ La práctica de asumir la responsabilidad de si mismo.
- ✓ La práctica de la autoafirmación.
- ✓ La práctica de vivir con propósito.

- ✓ La práctica de la integridad personal.
- a. **La práctica de vivir conscientemente.** Significa respetar la realidad sin evadirse, estar presente en lo que hacemos mientras lo hacemos, proceder de manera consciente en el mundo interno como externo, porque una persona consciente reflexiona, analiza, juzga los acontecimientos, observa sus causas, predice sus consecuencias; sabe tomar decisiones con libertad y acepta la consecuencia de sus actos, es el control que tenemos de actuar conscientemente.
- b. **La práctica de aceptarse a sí mismo.** Nuestros pensamientos, sentimientos y acciones no pueden negarse, ni rechazarse, se acepta lo que tenemos; esa autoaceptación permite evitar enfrentamientos con nosotros mismos y eso favorece nuestro potencial, tenemos que aprender a aceptar nuestros errores, así como aceptamos nuestras potencialidades, ello implica mayor responsabilidad; si rechazamos, sacrificamos parte nosotros mismos y empobrecemos el sentido de nuestro yo.
- c. **La práctica de asumir la responsabilidad de uno mismo.** Consiste en reconocer que somos autores de la realización de nuestros deseos, elección de nuestras compañías y amistades, de cómo tratamos a los demás, familia, compañeros de trabajo, amistades; de cómo tratamos nuestro cuerpo y nuestra felicidad, porque son nuestras decisiones y nuestras acciones lo que nos hace responsable de todo lo que realizamos y somos, autoevaluación y autocontrol.
- d. **La práctica de la autoafirmación.** Si nos tratamos a nosotros mismos con dignidad en relación con los demás, se genera un respeto por nuestros deseos y nuestras necesidades que busca una forma de expresión, esto significa ser auténticos, defender nuestras convicciones, valores, sentimientos y comunicarlos hacia el interior de nosotros mismos y a las principales amistades que conforman nuestro entorno. Defender nuestra posición y aceptar que nunca complaceremos a todos.
- e. **La práctica de vivir con propósito.** Cuando tenemos una buena autoestima tenemos el control de nuestra vida, por eso es importante asumir responsabilidad de identificar nuestras metas y objetivos, llevar adelante las acciones que nos

permitan alcanzar y lograr lo que nos proponemos; mantenernos firmes hasta llegar a conseguirlos.

Nuestras metas, nuestros propósitos, nuestros objetivos son los que organizan y dirigen nuestras energías, dan significado y estructura a nuestra existencia, cuando se carece de ellos estamos a merced de los impulsos y acciones incontrollables; para ello es necesario un plan de acción, objetivos claros, disciplina, orden, constancia, coraje, sumado a ello un proyecto de vida, lo que nos da el rumbo, el camino para transitar sin desviarnos.

f. La práctica de la integridad personal. Tener una autoestima significa haber construido una persona en la cual se puede confiar, que cuenta con principios, comportamientos, decisiones en sus acciones, congruente con lo que piensa con lo que dice y con lo que actúa, respetar los compromisos y mantiene sus promesas hasta cumplirlas.

La autoestima se sustenta en lo que uno es en los valores que ha formado y que practica no importa el dinero, ni la belleza física, ni los títulos académicos; se necesita principios que no cambie que sean universales que se sustenten en una alta autoestima como la práctica de la honestidad, libertad, congruencia, bondad, fe, creatividad, gratitud, solidaridad, comunicación, respeto y perseverancia.

Por eso cuando se afirma que desarrollar la autoestima es desarrollar la convicción de que uno es competente para vivir y digna para ser feliz equivale a enfrentar la vida con mayor confianza y optimismo que nos ayuda a alcanzar nuestras metas y experimentar la plenitud, la autoestima es ampliar nuestra capacidad de ser feliz (Branden, 1993).

Con la práctica de estos seis pilares lograremos una mejor disposición y voluntad de vivir en armonía, siempre conscientes de que necesitamos voluntad, perseverancia, y valor para afirmar el amor a nuestra vida que sintetiza nuestra autorrealización personal. Cuando las mismas se hallan ausentes, la autoestima se ve perjudicada necesariamente (Branden, 1995).

Mruk (1999) como resultado de su investigación, muestra que existen dos factores presentes en la mayoría de teorías psicológicas sobre la autoestima, y como resultado de ello, define la autoestima como el hecho de sentirme valioso (merecedor) y capaz

(competente). Es decir, la autoestima es la convicción, basada en mi experiencia, de que soy: merecedor y tengo derecho a satisfacer mis necesidades vitales y a ser feliz, y por otro lado competente soy apto para afrontar adecuadamente los desafíos básicos de la vida. Además, la misma actúa como una fuerza que organiza mi percepción, mi experiencia y mi conducta a lo largo del tiempo. Es decir, la autoestima moldea mi conducta a la vez es moldeada por ella; la autoestima proporciona estabilidad a mi conducta, y al mismo tiempo permanece abierta al cambio. Como dijimos al principio podemos definir la autoestima de diversas formas, pero su contexto continuará siendo el mismo. La autoestima es la conciencia de una persona de su propio valor, el punto más alto de lo que somos y de nuestras responsabilidades, con determinados aspectos buenos y otros mejorables, y la sensación gratificante de querernos y aceptarnos como somos por nosotros mismos y hacia nuestras relaciones. Es nuestro espejo real, el cual nos enseña como somos, que habilidades tenemos a través de nuestras experiencias y expectativas. Es el resultado de la relación entre el temperamento del niño y el ambiente en el que se desarrolla (Llaza, 2011).

Hoy en día encontramos numerosas investigaciones psicopedagógicas sobre la autoestima que destacan la importancia decisiva de la misma para el pleno desarrollo del potencial dinámico de la persona.

Por ejemplo, Cava & Musitu (2000) sostienen que el término autoestima “incluye necesariamente una valoración, y expresa el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades subjetivables y valorativas”. Estas cualidades provienen de la experiencia del sujeto y de su consideración como positivas o negativas. Así, el concepto de autoestima surge como conclusión final de este proceso de autoevaluación y se define como “la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud evaluativa de aprobación”.

Según Nieto (2008), la autoestima es un proceso psicológico complejo que involucra la percepción, imagen, estima y concepto que cada uno tiene de sí mismo. La toma de conciencia del sí se va realizando en la interacción del niño con el ambiente; él va procesando paulatinamente cómo lo perciben; es decir, la autoestima es la percepción de las personas del aprecio que le tienen los demás.

Por otra parte, L'Ecuyer (2008), plantea que la autoestima es un fenómeno psíquico

inherente al ser humano y forma parte de él desde que el hombre es hombre. Sin embargo, fue Aristóteles quien usó el término para referirse al “amor a sí mismo” y fue William James que estudió el desdoblamiento del “yo”, en “yo-conocedor” y “yo-conocido”, involucrando en algún grado la autoestima, dando nacimiento a un fenómeno psíquico que más tarde sería la clave del éxito personal. A mitad del presente siglo, con la aparición de la psicología humanista, la autoestima adquiere relevancia predominante gracias a la contribución de Carl Rogers.

Según Massó (2008, p.89) la autoestima “Es el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) Estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo/a, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental”. Se considera necesario enfatizar que es amor, es decir, que al tenerse amor a sí mismos la persona tiene la facultad de aceptarse tal cual es, cuando se dice así se refiere que se sabe y se está consciente que es un ser humano y que como tal es poseedora de cualidades pero también tiene defectos.

Al estar conscientes de esto y al amarse de verdad como lo dice el autor citado anteriormente no se puede caer en el egoísmo, la vanidad, el contenido de sí mismo, la auto justificación, el fariseísmo que al contrario de quererse, es al final de todo un valor muy débil de el mismo, ya que al creerse superior y lo mejor, no se acepta los defectos terminando en pensar que no los posee, entonces pierde la facultad de ser auto crítico, lo cual es malo para cada individuo porque la realidad es que es un ser humanos y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a este avanzar en la vida para una mejor calidad de vida.

Por otra parte, el autor Yagosesky (2008, p.56) plantea que la autoestima psicológicamente hablando es “amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener”. Lo que exhorta a tener en cuenta que como humanos se comenten equivocaciones, e incluso se tienen limitaciones, ya sean estas físicas o emocionales; pero que también no hay que perder de vista que se tiene la capacidad de levantarse, y que cada caída no es un fracaso eterno, sino verlo como una oportunidad que nos da la vida de conocernos más y de obtener la experiencia que en la próxima equivocación poder confiar en la capacidad que tenemos de seguir adelante y alcanzar los objetivos que deseamos.

La autoestima es un punto importante en la personalidad, en el caso de los docentes del Baralt, el tipo de autoestima profesional que posean ya sea en relación a su valía personal o, en mayor medida, tiene impacto en sus alumnos, la clave para desarrollar la autoestima en los niños está en cómo se sienten los profesores con respecto a sí mismos, ya que la buena autoestima de los niños requiere de adultos que también tengan una alta autoestima como es el caso de profesores y padres.

1.1.13. Factores que influyen en la autoestima

En la personalidad del individuo la autoestima se considera como un elemento fundamental, la cual le permite actuar responsablemente, consciente que su comportamiento es el más adecuado ante la situación presentada, asumiendo la responsabilidad de sus acciones, por cuanto se considera capaz de ejecutar cualquier actividad de manera eficaz y eficiente.

Para Raffini (2010, p.19) “la autoestima es la apreciación del propio valor e importancia, caracterizada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás”. Esta definición al ser aplicada a la educación indica la importancia de brindar al estudiante las experiencias necesarias para generar un sentimiento de orgullo, evitando aquellas conducentes a la formación de expectativas desvalorizadoras.

Asimismo, el hecho de responsabilizarse por sí mismo, le otorga el sentido del valor, el cual al ser alimentado tanto en la casa como en la escuela, le ofrece la oportunidad experiencial de respetarse y, en consecuencia, respetar a los demás. En ese sentido, Corkille (2009), expresa que la autoestima está compuesta por dos palabras: auto, se refiere a la persona en sí mismo; estima, relacionada con la valoración; por tanto, la define como la valoración de una persona acerca de sí mismo.

Los autores mencionados coinciden en señalar la autoestima como el reflejo de sí misma que tienen las personas, considerándose una exigencia interior experimentada por el individuo, la cual lo lleva a sentirse valioso, digno de respeto no solo ante sí mismo, sino ante los demás; esta interioridad ejerce un rol de vital importancia en la conciencia, la personalidad, el organismo como totalidad.

Desde esa perspectiva, Barroso (2010) considera la autoestima como la fuerza que organiza, da sentido y dirección a cuatro procesos fundamentales para el desarrollo

como persona: ubicación, identificación, selección, socialización. Cualquier cambio en el sentir con respecto a sí mismo, es suficiente para disparar alteraciones en la organización, así como en el funcionamiento del organismo como sistema, siendo por tanto, responsable de la salud, también del bienestar. Al respecto, señala como factores de la autoestima los siguientes:

- ✓ **Confianza:** Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo crecimiento posterior será más vulnerable. La confianza se construye de diversas maneras; evitando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, ya que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) evitar enviar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que al diluir las emociones fuertes se enseña a disimular y a desconfiar de los sentimientos intensos). La confianza fomenta el amor y el respeto, dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera.

Chiavenato (2008), plantea que la confianza es el convencimiento que se alcanza sobre las propias capacidades y cualidades. Se asienta en el individuo a medida que constata su aptitud en las tareas que realiza y al tiempo que logra la habilidad para mantener relaciones de calidad con los demás. Es, por tanto, un sentimiento que se genera en el interior del ser humano y de cuyo desarrollo es responsable. La confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones. La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de un otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo.

- ✓ **Concepto de sí Mismo:** Las personas exitosas tienen un alto concepto de sí mismo, son optimistas frente a su futuro, tienen confianza en su habilidad en general. Son queridos por los otros, son corteses y honestos con los demás. Se podría decir que tienden a sobresalir en su excelencia como individuos.

Para L'Ecuyer (2007), el concepto que cada uno tiene de sí mismo consiste en quién y qué piensa que es consciente e inconscientemente: sus rasgos físicos y psicológicos, cualidades, defectos y, por encima de todo, su autoestima. La

autoestima es el componente evaluativo del concepto de sí mismo. Ese concepto modela el destino del individuo; es decir que la visión más profunda que tiene de sí mismo influye sobre todas sus elecciones y decisiones más significativas y, por ende, modela el tipo de vida que se crea.

El concepto de sí mismo, es uno de los elementos centrales al que se le asigna un papel esencial en la constitución de la personalidad, y se refiere al conjunto de percepciones, ideas o teorías que el individuo posee acerca de sí mismo, y en cuya construcción intervienen los demás. En ese sentido, Coopersmith (2010) explica que el concepto de sí mismo o autoconocimiento significa conocer las partes conformantes del yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades; por tanto, los papeles representados por el individuo le permiten conocer porqué actúa de una determinada manera.

Al conocer estos elementos, el individuo logrará tener una personalidad fuerte, definida, si una funciona de manera deficiente, las otras se verán afectadas, su personalidad será débil, dividida con sentimientos de ineficiencia y desvaloración. Dentro de ese contexto, puede inferirse que el autoconocimiento, se considera una autoevaluación, y es un elemento clave para determinar como el individuo realiza sus evaluaciones, es decir, es actor pero también observador. Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos, las intuiciones. Según Baron (2009) el autoconocimiento consiste en conocer el propio estado interno, incluyendo las corazonadas, la intuición, los mensajes del depósito interno de la memoria emocional de cada individuo, la cual es el reservorio de sabiduría, actitudes, habilidades, buen juicio, es decir, el autoconocimiento del individuo.

Dentro de este contexto, Simmons (2008), considera el autoconocimiento como un proceso reflexivo y sus resultados, por el cual el docente adquiere noción de su yo, de sus propias cualidades. Como todo proceso, puede ser desglosado en diversas fases, como: auto percepción, auto observación, memoria autobiográfica, autoestima, auto aceptación.

De acuerdo con lo anterior, el autoconocimiento consiste en conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones, comprende a su vez, tres aptitudes emocionales, las cuales son conciencia emocional, que es el reconocimiento de las propias emociones y sus efectos; la autoevaluación precisa o

conocimiento de los recursos interiores, habilidades, límites; la confianza en uno mismo, conceptualizada como la certeza sobre el propio valor, así como las facultades.

1.1.14. Niveles de Autoestima

Varios autores plantean la existencia de diversos grados o niveles de autoestima, entre ellos Ramia (2009) quien señala que esta no es estática, sino fluctuante, pudiendo disminuir, aumentar o mantenerse, por lo tanto, las personas experimentan las mismas situaciones de manera desigual, pues tienen expectativas sobre el futuro, reacciones afectivas y auto-conceptos diferentes.

En concordancia con lo antes expuesto, Coopersmith (2010) plantea la existencia de distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones, así como auto-conceptos disímiles.

Desde esa perspectiva, Yagosesky (2008) plantea dos niveles para la autoestima: energético, psicológico. El primero, la considera como la fuerza innata que impulsa al organismo a la vida, haciendo la ejecución armónica de todas sus funciones, hacia su desarrollo, la cual lo dota de organización, direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

Esta definición es apoyada por Barroso (2010) cuando expresa que la autoestima es una energía que existe en el organismo vivo, cualitativamente diferente, la cual organiza, integra, cohesiona, unifica, direcciona todo el sistema de contactos realizados internamente en el individuo. En cuanto al nivel psicológico, Yagosesky (2008) lo considera como el resultado del proceso de valoración profunda, íntima, personal de cada sujeto, esté o no consciente de ello, el mismo es observable, se relaciona con su sentido de valía, capacidad, merecimiento, siendo a la vez, causa de los comportamientos. Por ello, Satir (2008) propone tres niveles característicos de la autoestima: alto, medio, bajo.

a. Autoestima Alta

La alta autoestima es el resultado de una autovaloración positiva que se hace el individuo como producto de una formación profesional exitosa, o de un cargo de importancia alcanzado por un desempeño eficiente, el cual le permite considerarse merecedor de las retribuciones entregadas, o, en el caso de los docentes, puede indicar el alcance de un desempeño superior al promedio.

Según Satir (2008) la alta autoestima la posee la gente expresiva, asertiva, con éxito académico y social, que confían en sus propias percepciones, esperan el resultado de sus esfuerzos, por tanto, consideran su trabajo como de alta calidad, poseen expectativas en trabajos futuros, son creativos, presentan gran respeto por sí mismos, yendo hacia metas realistas.

Así mismo, Ramia (2009) plantea que los individuos con alta autoestima se caracterizan por ser activos, exitosos tanto social como académicamente, seguros de sí mismo, comunicativos, creativos, originales, independientes, irradian confianza y optimismo, confían en sus propias percepciones, por lo cual hacen amistades con facilidad.

Por su parte, Craighead (2008) afirma que los docentes con alta autoestima reflejan un auto concepto positivo sobre su imagen corporal, así como en relación a sus habilidades académicas, familiares y sociales, demostrando de este modo su autoconfianza y fortaleciendo sus debilidades, es decir, son seguros, confiados, eficientes, dignos, resuelven problemas.

Cabe destacar que un individuo con elevada autoestima puede poseer exceso de confianza proponiéndose metas reales o comprometiéndose a realizar actividades más allá de sus posibilidades. Sin embargo, en condiciones normales, tiene una ventaja sobre quienes tienen un nivel bajo con respecto a la ejecución de varias tareas, porque al tener un conocimiento más completo, consistente de sí mismo, por ello, pueden hacer un mejor trabajo al elegir metas deseables.

En esta línea de pensamiento, Baron (2009) manifiesta que los individuos con alta autoestima son activas, expresivas, con éxitos tanto sociales como académicos, son líderes, no rehúyen al desacuerdo, se interesan por asuntos públicos. Igualmente, este nivel se fundamenta en la habilidad para evaluarse

objetivamente, conocerse realmente y ser capaz tanto de valorarse como de aceptarse incondicionalmente. De lo antes señalado se puede acotar que una persona con alta autoestima es orgullosa de sus logros, independiente, asume responsabilidades, afronta nuevos retos con entusiasmo. Son creativos, siendo esto una característica primordial, por cuando los conduce hacia la autosuficiente, aprendiendo, e inspirándose en los demás, pero valorando su propio pensamiento e intuición.

Asimismo, se considera importante para todas las personas, pues les posibilita mayor seguridad, confianza a la hora de construir su aprendizaje, tener una valoración propia de sus posibilidades de actuar en un momento dado a partir de sus conocimientos para poder determinar hasta dónde pueden llegar en una actividad determinada, otorgándoles más valor a lo que sabe y puede ofrecer, se proponen nuevas metas, son más creativos, permitiéndoles desarrollar con éxito su labor.

b. Autoestima Media

La autoestima media se ubica en la posición central, por tanto presenta características de la superior e inferior, en otras palabras, posee elementos positivos que le permiten sobresalir en algunos aspectos, pero el docente depende de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes y aptos para desarrollar cualquier actividad.

Para Branden (2010) las personas con media autoestima son personas expresivas, pero dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que quienes poseen un nivel alto de la misma. Así mismo, Baron (2009) considera a los individuos ubicados en ella optimistas, capaces de aceptar críticas, pero con tendencias a la inseguridad, por lo cual dependen de la aceptación social para confirmar su valía personal.

En concordancia con los autores mencionados, Craighead (2008) menciona que las personas con media autoestima tienden más a escuchar sin participar en los grupos sociales, son sensibles a la crítica, pues se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de provocar el enfado de los demás.

Entretanto, Coopersmith (2010) explica que las características de los individuos con media autoestima son similares a los del nivel alto, pero la evidencian en menor magnitud, en otros casos, manifiestan conductas inadecuadas reflejando dificultades en el autoconcepto. Así mismo, señala el autor, las conductas pueden ser positivas, tales como mostrarse optimistas, capaces de aceptar críticas, sin embargo presentan tendencias a sentirse inseguros en las estimaciones de su valía personal, pudiendo depender de la aceptación social, sus declaraciones, opiniones, conclusiones, las cuales se aproximan en ocasiones a las de los demás.

De las afirmaciones anteriores, se deduce que los individuos con media autoestima, pueden mostrarse desanimados, deprimidos, aislados e incapaces de expresarse y defenderse por temor a provocar enfado por parte de los otros, indicando así autoafirmaciones positivas más moderadas en su aprecio de la competencia, significación, expectativas.

Siguiendo esta línea de opinión, Straumman (2010) manifiesta que los individuos con media autoestima, no confía en sí misma para hacer frente a lo nuevo o para dominar lo desconocido, y limitada capacidad para afrontar los cambios, reaccionar a tiempo, por cuanto la duda retrasa la capacidad de reacción.

Al analizar las opiniones anteriores, puede decirse que la media autoestima tipifica los docentes con moderado optimismo, son capaces de aceptar la crítica pero dependen esencialmente de la aceptación social, por lo cual buscan aprobación de sus compañeros o superiores, dirigidas a enriquecer su autoevaluación.

c. Autoestima Baja

La baja autoestima, es una condición negativa, por cuanto los docentes que la poseen, toman más en cuenta la opinión de los demás en relación a sí mismos. Por ello, se aíslan de sus compañeros, mantienen escasas relaciones interpersonales, no toleran las críticas de los demás, pues se sienten lastimados al dar muestras de inseguridad al momento de expresar sus ideas.

Craighead (2008) las personas con baja autoestima tienden a ser dependientes, valoran más las ideas de los demás. Se caracterizan por el desánimo, así como la depresión, se sienten aislados, sin atractivos, incapaces de expresarse, demasiado

débiles para enfrentar o vencer sus deficiencias, también para asumir sus circunstancias.

En este sentido, las personas con baja autoestima son, en esencia, señalan los autores, personas que consiguen muy pocas razones para sentirse orgullosas de sí misma. Por ello, son retraídos, confusos, sumisos, con dificultades para la resolución de problemas, todo lo cual refuerza sus problemas de autoconcepto, afectando la autoestima.

De acuerdo con lo antes expuesto, los docentes con baja autoestima se consideran débiles para vencer sus diferencias, permanecen aislados ante un grupo social determinado, son sensibles a la crítica, no están seguros de sus ideas, por tanto, dudan de sus habilidades. Al respecto, Coopersmith (2010) expresan que las personas en este nivel dependen de los resultados presentes para establecer cómo deben sentirse con respecto a sí mismos, necesitando experiencias positivas extremas para contrarrestar los sentimientos negativos hacia ellos mismos.

En concordancia con los autores anteriores, Straumman (2010) expresa que los individuos con baja autoestima en los grupos sociales tienden más a escuchar con escasa participación, se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de provocar el enfado los demás, la preocupación por sus problemas internos los aparta de las oportunidades de establecer relaciones amistosas.

Desde esa perspectiva, Beans (2010) señala que las personas con baja autoestima se dejan influir con facilidad, evitan situaciones las cuales provoquen ansiedad, no se sienten valorados por los demás, tampoco se plantean metas y sus aspiraciones son bajas, concordando con lo señalado por Straumman (2010) quien ubica en este nivel a personas desanimadas, deprimidas, aisladas, se consideran poco atractivas, son incapaces de defenderse, sintiéndose débiles para vencer sus deficiencias, con una actitud negativa hacia sí mismos, careciendo de herramientas internas para tolerar situaciones o ansiedades.

Al analizar las definiciones anteriores, se puede inferir que las personas con baja autoestima se sienten inferiores a los demás convirtiéndose en el lado opuesto de la autoaceptación. De igual forma, sienten miedo, ansiedad, angustia, estrés, lo cual afecta negativamente las relaciones familiares, amistosas, de pareja,

profesionales, pero, esencialmente, la sensación interna de bienestar.

1.1.15. Importancia de la autoestima

La autoestima en la existencia social es muy importante porque impulsa a los hombres y mujeres a actuar, enfrentar los problemas, retos y dificultades, instando a seguir adelante y motivando el logro de determinados objetivos, establecidos oportunamente, como reconoce (Resines, 2008).

A la vez es importante porque la autoestima está asociada a los conceptos valorativos de la persona, en términos positivos o negativos, que van concretizándose en su proceso evolutivo, vinculándose por ello con las emociones, las vivencias y los sentimientos vivenciados, internalizados y empleados en ciertas vicisitudes socio-educativas.

En relación a esta importancia, Branden (2004) menciona que la autoestima está asociada a dos componentes:

- ✓ Por un lado, tiene que ver con el sentimiento de eficacia y capacidad personal.
- ✓ Por otro, se vincula con la valía de la condición humana. Ampliando estos componentes se puede agregar que el primero le concede a la persona el respeto y confianza por lo que hace, piensa y elige. En tanto que, el segundo promueve la dignidad, el derecho a ser, a vivir, convivir, a atenderse y lograr la felicidad, en condición de valores éticos y sociales que fundamentan la condición humana.

Estos lineamientos son muy necesarios recalcar, precisamente, en estos tiempos de crisis económica, social, política y moral, en que las personas tienden a perder perspectivas de vida, de trabajo, de salud, de cultura y especialmente educativa. En este contexto es digno de reconocer que la salud emocional es un pilar central alrededor del cual se despliegan los diversos aspectos de la vida personal. Es que una buena autoestima eleva la capacidad individual para asumir la vida, para promover habilidades y competencias sociales y para generar una cierta confianza en sí mismo o misma, lo que se traduce en un impacto favorable en la salud mental y física.

Desde la situación educacional, la autoestima, a decir de Naranjo (2007), constituye la meta más elevada del proceso educativo y centro de nuestra forma de actuar,

pensar, sentir, convivir y básicamente ser y hacer, en los que están y deben estar implicados los educandos, los educadores, los padres de familia y demás actores contribuyentes a la educación regional y nacional.

1.1.16. Componentes de la autoestima

Rodríguez *et al.* (1998) indican que la autoestima cuenta con 5 componentes los cuales son:

- a. **Autorespeto:** Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Tiempo para atenderse, cuidarse, protegerse y darse a sí mismo.

Es atender nuestras necesidades para satisfacerlas, en función del modo de expresar nuestros sentimientos, emociones, valores; es sentirnos orgullosos de nosotros mismos, teniendo en consideración el respeto, el deseo, la necesidad para estar en condiciones favorables, para actuar y lograr lo que uno se propone hacer; se ha sostenido que: “La autoestima es un silencioso respeto por uno mismo” (Peretz, 1978).

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

Es el reconocimiento de todas las partes de uno mismo, la forma de sentir; la autoaceptación, es la base de la autoestima, uno depende del otro; por consiguiente, el crecimiento personal y la realización como persona depende de este concepto.

La aceptación debe entenderse como la experimentación de la realidad de una manera holística, admitiendo cada una de las partes que uno posee, que se expresa en emociones, deseos, ideas, reconocer cada una de estas partes es reconocerse como uno es. Aquí radica lo más importante, por ello se ha dicho que: “La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio por su propio valor, juega un papel de primer orden en el proceso creador” (Rodríguez, 1998). Consiste en admitir y reconocer, tanto las cualidades y fortalezas como los aspectos por mejorar. Es imprescindible no desarrollar una autoaceptación

pasiva, que impida cambiar, por el contrario es preciso aprovechar todas aquellas posibilidades que se tienen de desarrollo y progreso, esto incluye el reconocimiento de las partes físicas que más le atraen a la propia persona y el reconocimiento de los aspectos por mejorar, para llevar un proceso de transformación que le lleve a sustituirlos por puntos positivos a su favor.

Todos tenemos una percepción del valor que nos damos a nosotros mismos y eso afecta de forma decisiva a todos los aspectos de nuestra experiencia. Muchas personas se sienten menos que otros, inferiores, y esa sensación está en la base de muchas de sus conductas, frecuentemente desadaptativas y causantes de dolor y conflictos interpersonales.

El psicólogo humanista Rogers (1961), afirmó que lo más valioso de la personalidad es que la persona experimente una consideración positiva incondicional de sí mismo, evitando las divergencias entre su valoración y su necesidad de consideración positiva. Así, la necesidad de autoestima pasó a ocupar un lugar central en la autorrealización personal. Maslow (1991), también indicó que la salud psicológica sería imposible sin que lo esencial de la persona sea aceptado, amado y respetado por los otros y por ella misma. Ellis (1989) amplió el significado de autoestima, por centrarse exclusivamente en el yo, y formuló el concepto de autoaceptación. Este implica la aceptación incondicional de los demás y de uno mismo, añadiendo al ser humano como el principal responsable de actuar para cambiar las cosas con el fin de vivir mejor, sin ignorar sus limitaciones y condicionamientos. Ryff (1989) incluye en su modelo el concepto de auto-aceptación como criterio central del bienestar subjetivo. Indica que su significado difiere del de autoestima, al incluir en su definición una doble vertiente: conocerse a sí mismo teniendo una percepción precisa de las propias acciones, motivaciones y sentimientos; y, la necesidad de alcanzar una visión positiva de uno mismo. Afirma que no se trata solo de que nos guste como somos, sino que hay que conocer las propias fortalezas y debilidades para poder trabajar en ellas. Un significado e importancia similar en el funcionamiento psicológico positivo presenta el modelo de Keyes (2002), definiendo la autoaceptación como una actitud positiva y estable hacia uno mismo, reconociendo y aceptando los múltiples aspectos positivos y negativos que nos caracterizan, incluyendo los sentimientos positivos hacia lo vivido. Sin embargo, el modelo de Seligman

(2011, p.43) mantiene el concepto de autoestima como una característica adicional, pero no imprescindible para el bienestar. Concluimos, que la necesidad de autoaceptación requiere el reconocimiento y aceptación de las propias cualidades y debilidades, permitiendo a la persona crear una escala de valores que fortalezca sus capacidades y desarrolle sus posibilidades. Evaluar esta dimensión implica explorar la percepción de cualidades y/o fortalezas, y la aceptación tanto del recorrido vital como de la vida en el presente.

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

Corresponde a una valoración de nosotros mismos y una reflexión sobre las normas y valores de la sociedad; es lo que guía nuestra conducta a partir de nuestro propio juicio, confiamos en él y estamos conscientes de nosotros mismos; la autoevaluación se representa como “El darse cuenta de uno mismo, es la llave para cambiar y crecer”. Cada uno encontrará su camino que le permite ser una persona valiosa (Peretz, 1978).

También considera que la autoevaluación consiste en: “aprender a confiar en sí mismo, en el propio organismo, en ese ser biopsicosocial, es un proceso de toda la vida; implica darse cuenta de lo que tienen todos los recursos internos para ser el propio maestro, guía, y juez” (Rodríguez 2015, p.79).

- d. **Autoconcepto:** son las creencias que se forman a través de la subjetividad de la persona y se manifiestan en la conducta actuando como un círculo vicioso, si la persona se visualiza exitosa actuará como tal y si se visualiza incompetente de la misma manera sus acciones se manifestarán como tal. Es lo que una persona cree de sí misma, la imagen general de sus habilidades y características.

Scott (1996), es la percepción que la gente tiene de sí mismo, como la persona se siente al respecto de sí mismo y de sus habilidades.

- e. **Autoconocimiento:** Permite ser consciente de las virtudes propias, así como los defectos y posibilidades cuando la persona se da cuenta de sus habilidades, destrezas y capacidades, el individuo logrará conocer por qué y cómo actúa y siente.

Según Schüller (1981) se refiere a conocer al “yo”, sus manifestaciones, necesidades, habilidades; debe responder al por qué y cómo actúa, como se siente, también tiene en cuenta los aspectos que integran el reconocimiento de la persona, de sí mismo. En este reconocimiento significa tener una percepción completa del cuerpo los pensamientos, los sentimientos y la capacidad de relacionarse con otros.

Asimismo, conocerse es descubrir las capacidades, habilidades, virtudes, límites, defectos, errores que uno tiene; conocerse es darse cuenta de los cambios, que no son iguales, por ejemplo en la actitud que uno tiene, si es pasivo, dinámico o cambiante ante la vida; es conocer las partes que componen el “yo”, manifestaciones, necesidades, habilidades, estos aspectos están presentes en cada persona y a través de los ellos, nos permite conocer por qué uno actúa, porque uno siente.

Además, es conocer todos los elementos, que no funcionan por separado, muy por el contrario se entrelazan y se apoyan unos con otros, de esta forma el individuo logra conseguir una personalidad fuerte y unificada; si una parte funciona de manera deficiente las otras se ven afectadas y su personalidad estará dividida, lo que genera sentimientos de ineficiencia y desvaloración.

1.1.17. La autoestima en el docente

La autoestima se configura en la actualidad como un área importante para el desarrollo de la persona tanto en el ámbito personal como profesional (López y Schnitler, 1983).

Cuando se habla de autoestima profesional docente, se asocia a la figura del profesor ideal como modelo y ejemplo de autoestima. El profesor puede proyectar y enseñar autoestima en el aula sólo cuando la tenga él mismo en grado adecuado suficientemente elevado. De no ser así, lo que proyecta y enseña es una imagen de insuficiencia como persona, y ésta es la que los estudiantes perciben e integran como ejemplo de adulto, complementario a la figura de los padres (Voli, 1995). Autores como Arzola y Collarte (1992); Carrasco (1993); Sebastian (1997); Huici (2000); Andrade (2000); Matta (2002) y Miranda (2002), concuerdan en señalar que los

estudios concernientes a la autoestima son numerosos, pero son pocos los que analizan la autoestima desde el punto de vista de los docentes. La valoración que a lo largo de la vida profesional se forma el docente ha sido objeto de análisis e investigación por parte de numerosos teóricos de la personalidad y la motivación. Este interés no es casual, sino que se fundamenta en la enorme importancia que tiene la autovaloración en la formación psicosocial del docente, en el proceso de regulación, autorregulación y desarrollo profesional, así como también en el rendimiento académico y formación valórica de los alumnos. Las investigaciones recientes muestran que la autoestima presenta dos extremos. En tal sentido, Mruk (1998) demuestra en sus estudios sobre adultos que una alta autoestima está asociada con una productividad referida al rendimiento académico, creatividad o la influencia que tiene el profesor, aparece como altamente significativa. Parte de la importancia asignada a la autoestima docente se debe a su vinculación con la calidad de la educación. No obstante, que gran parte de los estudios generados en el contexto reformista, han centrado su análisis en el impacto de la autoestima en los educandos (Andrade y Huici; 2000), éstos dan cuenta de la trascendencia e importancia del análisis y medición de la variable en el docente.

Voli (1995), presenta una definición de autoestima a la luz del profesorado, y la define como “apreciación de la propia valía e importancia y de la propia toma de responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales”. En este concepto se evidencian dos componentes clave: auto apreciación y autorresponsabilidad. De hecho, plantea una premisa, y es que el profesorado necesita reflexionar, aceptar y asumir en la propia dinámica vivencial y profesional los siguientes puntos:

- ✓ La autoestima se puede aprender y que cada persona está en condiciones de hacerlo. Su actuación como educador tiene en efecto que poder responder a este principio.
- ✓ Un educador proyecta y transmite su situación anímica a sus alumnos. Éstos, de una forma u otra, le toman como modelo y, si este es insuficiente, las consecuencias pueden ser, y, en general son negativas para su crecimiento y maduración. De ahí la necesidad de un trabajo personal de auto crecimiento y maduración por parte del profesor previo a su actuación en clase o a un reciclaje cuanto antes, si ya está enseñando (Millar y Troncoso, 2005).

- ✓ La sociedad ha asumido que el profesorado, además de las familias, tiene la tarea y la responsabilidad de la formación de la personalidad de las nuevas generaciones, y no se limita a transmitir conocimientos. Para facilitar esta labor, es indispensable que el profesor cuente con todo el feedback posible, y la Administración tiene a su vez la responsabilidad de poner a disposición del profesorado el tiempo y los medios necesarios. Teniendo en cuenta lo anterior, se podría sostener que la autoestima del profesor, está influenciada por el estatus social que posee su profesión en la sociedad. Un docente que tenga la fortuna de trabajar en una sociedad que le proporcione un entorno que le lleve a establecer actitudes favorecedoras en seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia hacia sí mismo, tendrá sin duda un buen punto de partida. En adelante, el posterior desarrollo profesional reflejaría únicamente niveles de éxito obtenido.

Esto parece particularmente aplicable a la dimensionalidad y métrica de la autoestima utilizada por Fitts (1971). Para el autor, la autoestima es un marco de referencia interno y externo que se relacionan a través de categorías asociadas a la identidad, satisfacción y comportamiento de las personas. De acuerdo con los planteamientos posteriores de Fitts (1989), la autoestima es en gran medida un proceso de internalización, que implica, en el caso del profesor, el paso de la apreciación profesional de la competencia específica (autoestima profesional) a lo individual (autoestima general), del exterior al interior. Esta aseveración se ve apoyada por el trabajo de Arzola y Collarte (1992), quienes mostraron cómo la dimensionalidad y métrica de la Escala creada por Fitts está relacionada a un conjunto de dimensiones y escenarios propios de acción docente, que puesta en relación con instancias de formación permanente, es un buen instrumento para predecir el cambio en tal competencia socio-afectiva (siendo éste el instrumento del estudio). A partir de esto, se podría decir que el profesor al aprender se siente más competente en su trabajo profesional, lo que significaría que no sólo adquiere conciencia de su propia importancia, sino que al desarrollarla en forma continua, se convierte en un elemento motivador de su seguridad, satisfacción e identidad social como educador. Tal competencia configura la valoración específica que el docente tiene de su trabajo, constructo que en el presente estudio es denominado como autoestima profesional docente.

Sebastian (1997), ha propuesto un marco de referencia teórico sobre el problema de la autoestima profesional de los docentes. En la investigación se puntualiza la incidencia que tiene la autoestima en el desarrollo profesional y como prolongación, en la formación de los alumnos. Además, se destaca el hecho de que esta materia no puede ser sólo el ámbito profesional exclusivo del mismo docente o del psicólogo, sino que tiene que interesar e involucrar a los centros de formación inicial y permanente del profesorado.

Estas consideraciones teóricas y operativas previas permiten reafirmar, la enorme importancia que tienen los procesos socio-afectivos de los docentes en el espacio educativo, no sólo en su desarrollo profesional, sino como elemento clave en los resultados académicos y el desarrollo integral de los alumnos. Estudios como el de Reasoner (1994) y Zanoco (1996), señalan con fuerza que la clave para desarrollar la autoestima en los niños, está en cómo se sienten los profesores con respecto a sí mismos en términos socio-afectivo y metacognitivo. Además, como muestra la investigación de Mruk (1998), en la mayoría de los estudios, existe la convicción que la autoestima está relacionada con el pensamiento del sujeto. En este mismo sentido, Huici (2000) afirma que el desempeño de un profesor, en el ejercicio de su papel, está íntimamente relacionado a las cogniciones que él tiene de sí mismo como un profesional de la pedagogía. En principio, estas cogniciones conllevan valoraciones que, como ocurre en la autoestima, son determinantes en las formas de pensar, sentir y actuar en el ámbito educacional.

Una autoestima positiva posibilitaría, tanto para el ejercicio y desarrollo profesional del docente como para sus alumnos, un adecuado contexto emocional facilitaría una educación de mayor calidad humana. En este sentido, es importante reflexionar sobre el carácter específico de la autoestima que el docente siente de su trabajo profesional, constructo anteriormente develado en el presente estudio y que se considera uno de los aportes teóricos fundamentales de la investigación, esto es: la autoestima profesional.

La satisfacción del sujeto en el trabajo ha sido tema de estudio de muchas investigaciones en los campos de la Orientación y la Psicología desde que en 1931, Fisher y Hanna realizaron un estudio clásico sobre el tema (Crites, 1974). Es probable pensar, entonces, que un trabajo que se realiza con un bajo grado de

satisfacción afectiva producirá menos, tanto cualitativa como cuantitativamente. Para Molina (1988) hablar de satisfacción pasa necesariamente por utilizar el adjetivo “profesional”, en vez de “con el trabajo”, para designar la satisfacción del individuo con la tarea que ha elegido para su vida.

Ampliando las ideas del autor anterior Ginzburg (1994), identifica tres tipos diferentes de satisfacción con el trabajo: Elementos intrínsecos de satisfacción, Factores concomitantes de satisfacción y Elementos extrínsecos de satisfacción. Discutiendo brevemente las ideas de Crites, Molina y Ginzburg, sobre el papel de la satisfacción en la determinación de la valoración que el sujeto hace de su trabajo, cabe destacar que una de las áreas teóricas importantes a desarrollar en la psicología social, particularmente en la teoría del aprendizaje del adulto de Riviere, es la autoestima profesional.

A partir de lo dicho, se puede dimensionar el importante papel que juega el tipo de autoestima profesional que posea el docente, ya sea con relación a su valía personal o, en mayor medida, en el impacto que esto puede tener en sus alumnos así como su percepción del clima organizacional que se tiene en una institución. Los elementos antes señalados, permiten justificar y valorar el significado que posee la autoestima como variable del estudio. Una autoestima positiva posibilitaría, tanto para el ejercicio y desarrollo profesional del docente como para sus alumnos un adecuado contexto emocional que facilitaría una educación de mayor calidad humana. En este sentido, es importante reflexionar sobre el carácter específico de la autoestima que el docente siente de su trabajo profesional, pues se considera uno de los elementos distintivos de su labor y competencia profesional.

1.1.18. Influencia de la autoestima en el docente

En la labor del profesor, una característica especialmente dura es que él mismo es objeto del conocimiento de sus alumnos. Y es que no solo se trata de la comunicación explícita, de aquello que el profesor dice y explica, sino que también comunica muchas otras cosas como, las maneras de razonar, los estilos cognitivos, la personalidad, las actitudes y los valores. El problema surge cuando un profesor tiene una baja autoestima, pues tendrá todas las características de una persona con autoestima empobrecida, y lo peor aún, lo trasladará a sus alumnos. Sin embargo, si el profesor goza de confianza en sí mismo, se cumplirá lo que hemos nombrado al

principio de este párrafo, podrá ayudar a crecer a alumnos con autoconfianza, seguros de sí mismos, y con motivación y atención, condiciones indispensables para que se produzca el aprendizaje.

Esta relación entre la autoestima y la labor del docente es lo que llamamos la autoestima profesional docente. Este concepto está apoyado por numerosas investigaciones que plantean la existencia de correlaciones significativas entre la formación permanente y el desarrollo de competencias socio-afectivas de los docentes, entre las cuales se destaca el fortalecimiento de la autoestima (Collarte, 1992; Carrasco, 1993; Sebastian, 1997; Matta, 2002). Centrándonos ahora en una perspectiva intrapersonal del docente, cualquier profesional de la enseñanza, entiende que su propia autoestima es un tema relevante, sobre todo si ésta es insuficiente o frágil. Es por ello que la formación del profesorado ha de ser tan profunda como especialmente relevantes en la práctica de la profesión: la autoestima docente es uno de ellos, porque su satisfacción pudiera comprenderse como buena condición para emprender procesos didácticos, de desarrollo profesional y personal con mayores garantías de éxito.

Siguiendo con la condición intrapersonal citamos a Voli (1997) el cual nos dice que “al profesor le ayudará especialmente el análisis personal de uno mismo desde la perspectiva de los cinco componentes básicos de la autoestima: seguridad, identidad, integración, finalidad y competencia” y es así como analizaremos la autoestima de los docentes en nuestra investigación.

1.1.19. Definición de términos

✓ Clima organizacional

Es el medio ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

✓ Estructura

Se pone énfasis principalmente a la percepción que los empleados tienen sobre las reglas, procedimientos y otras formas de desempeño a los cuales se ven enfrentados en sus labores, así también, en como su motivación por lograr

resultados positivos y negativos está relacionada con la estructura formal o informal en el trabajo.

✓ **Recompensa**

Se refiere a la manera en que los empleados creen adecuada y equitativa su recompensa o castigo por parte de la organización. Aquí se recurre a la aprobación o desaprobación de tales medidas.

✓ **Relaciones**

Se refiere a las relaciones que se tiene entre el jefe y subordinado los cuales son primordiales para un clima organizacional positivo.

✓ **Identidad**

Es cuando se percibe el sentido de pertenencia a la organización, así como el de compartir los objetivos personales con los demás.

✓ **Autoestima**

La autoestima es la evaluación que tiene el individuo con respecto a sí mismo, es decir es un juicio personal de dignidad que se expresa en las actitudes.

✓ **Autoconocimiento**

Ser consciente de habilidades, destrezas y capacidades propias.

✓ **Autoconcepto**

Es el conocimiento de lo que uno mismo es, de sus cualidades, aptitudes así como limitantes tanto física como emocionalmente.

✓ **Autoevaluación**

Es la capacidad de discernir entre las cosas que benefician y afectan como persona.

✓ **Auto aceptación**

Es la tener conciencia de sí mismo y admitir todas las características individuales, para crear una identidad propia.

✓ **Autorrespeto**

Es atender y satisfacer necesidades y valores propios.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

Aburto (2011). Realizó la tesis “Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional” en el Instituto Politécnico Nacional de México, concluyendo

que se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo de conflictos y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad.

Becerra (2006). Realizó el estudio ¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?, trabajo de tesis doctoral, desarrollada en la Universidad de Sevilla España, de diseño cualitativo-cuantitativo. Esta investigación de clima escolar se realizó a través de las percepciones de 404 sujetos pertenecientes a un total de 15 centros educacionales básicos. Dicho estudio concluyó que para los profesores el factor más importante es el de las relaciones interpersonales entre docentes; ellos establecen importantes lazos de amistad, constituyéndose esto en un aspecto facilitador del clima; muy por el contrario los factores de riesgo que lo afectan es la percepción de comentarios dañinos entre colegas, el aumento de trabajo, el tener que atender necesidades educativas especiales y la multiculturalidad del alumno, hechos que se ven reflejado en una tensión laboral.

Córcega (2007). Realizó una investigación de carácter descriptivo titulada Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional de Liceo Bolivariano del estado de Sucre, Bolivia; técnica utilizada fue un cuestionario de preguntas cerradas. En dicho estudio se concluyó que los trabajadores no se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo debido a que el proceso de toma de decisiones está centrado en los directivos de la institución sin tomarse en cuenta la opinión de los que laboran en ella, así mismo se encuentran desmotivados debido a que no existe un programa de reconocimiento interno para premiar el rendimiento de las funciones de los trabajadores; haciendo esto que las relaciones entre directivos subordinados sea negativa; más relaciones entre el personal docente, administrativo y obrero son armoniosas.

Chávez (2011). Realizó la tesis el clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de la UAS en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, concluyendo que la Escuela

Superior de Educación Física de UAS tiene una cultura organizacional débil y por consiguiente presentan una baja productividad en el desempeño y resultados de sus objetivos. Al no existir un conocimiento y compromiso hacia la cultura de la organización, el personal no se siente motivado y orientado por la institución hacia el seguimiento de la misión, visión, valores, con los que debe comprometerse para lograr ser una organización exitosa.

Garza (2010). Realizó un estudio sobre “El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas”. El objetivo fue analizar el clima organizacional en la Dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en el estado de Tamaulipas, proponiendo recomendaciones para mejorar esta variable en beneficio de los empleados y la organización en su conjunto. Es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, con diseño no experimental. Empleó como instrumento un cuestionario. La investigación se realizó con una población de 163 trabajadores y una muestra no probabilística de 93 empleados. Las conclusiones más importantes del autor son: (i) El clima organizacional es un aspecto fundamental para las organizaciones que buscan el mejoramiento de su organización, relacionado al ambiente laboral, con el propósito de lograr mejores resultados, pero valorando el recurso humano (ii) El entorno donde un trabajador desarrolla actividades diarias, la confianza que un jefe puede tener con los empleados, la interrelación entre todo el personal de la organización puede mejorar u obstaculizar el logro de los objetivos; es decir, es percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral que influye en el funcionamiento de la organización (p. 96).

Hinojosa (2010). Realizó la investigación clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, el cual llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

Lamoyi (2007). Realizó una investigación de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo denominada Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco en México; busco describir el clima organizacional a partir de las percepciones que tienen los profesores con respecto a las dimensiones de creencias compartidas, sentido de comunidad, liderazgo directivo y sus implicancias en el aprovechamiento escolar; el diseño metodológico que se utilizó fue la encuesta. Según este autor los resultados más importantes fueron que existe una relación directa entre el clima de las escuelas y el aprovechamiento escolar de los alumnos del nivel secundario.

Además de la serie de valores, normas, pautas ideológicas, objetivos e ideas que comparten los profesores sobre ellos mismos, sus alumnos, directivos y los padres de familia.

Meléndez (2011). Realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional. El objetivo fue determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala. La población de estudio fue de 164 mensajeros de género masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 18 a 63 años, con una antigüedad laboral comprendida en un rango de 6 meses a 13 años; a quienes se les aplicó el test de elaboración propia que mide autoestima y los datos de desempeño fueron proporcionados por la empresa de estudio, correspondientes al mes de Julio del 2011. Los resultados indicaron que si existe correlación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral de los mensajeros. Las puntuaciones obtenidas muestran una correlación positiva moderada con una significancia superior a 0.01, esto significa que a mayor autoestima mayor productividad y viceversa. Por lo anterior se recomendó a la empresa, considerar las relaciones encontradas y con base a ellas implementar talleres de autoestima y cursos de desarrollo humano para los empleados, con el fin de mejorar el desempeño estos y ayudar a su crecimiento personal.

Segredo (2010). En su estudio “Clima Organizacional en la gestión del Coordinador Docente de Estado en la Misión Médica Cubana. República Bolivariana de Venezuela”, se propuso caracterizar el clima organizacional en la gestión del

coordinador docente del Estado de la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela en el año 2009. Es un estudio mixto de tipo descriptivo transversal en el cual se empleó un sistema de métodos teóricos, empíricos y procedimientos estadísticos. El instrumento empleado es un cuestionario sobre las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación. Se trabajó con una muestra no probabilística compuesta por 24 coordinadores docentes. La conclusión más importante fue que las dimensiones liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación obtienen buenos resultados por lo que se clasifican como clima organizacional satisfactorio. De ellas, las dimensiones participación y liderazgo son las de mejores resultados (p. 58).

Wilhelm *et al.* (2011). Docentes de la Universidad de Austral de Chile, en la investigación titulada Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente, describen la relación de la evaluación docente y la autoestima profesional de los profesores y profesoras evaluados de la ciudad de Valdivia (Chile), tomando como referente conceptual la Evaluación de Programa de Stake y Autoestima Profesional de Miranda en relación con los aportes teóricos y metodológicos de la psicología social. Además, se registró y analizó auto reportes de un grupo de profesores y profesoras pertenecientes a establecimientos educativos de carácter público. Entre los hallazgos encontraron el carácter predictor de la autoestima profesional en relación con el resultado de la evaluación del desempeño docente, lo cual tiene implicancias en la gestión de los procesos de formación permanente de los profesores y profesoras del país.

Vergara (2014). Realizó el estudio de la Autoestima en el Desempeño de los Docentes derivada del Clima Organizacional en la unidad educativa Isla de Bejucal. En la Universidad Técnica de Babal Hoyo Ecuador. El objetivo de esta investigación fue implementar estrategias para optimizar la autoestima en el desempeño de los docentes y mejorar el clima organizacional, con una muestra de 22 docentes y 184 estudiantes. Las conclusiones más importantes fueron: El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en la unidad educativa, pues este determina la forma en que el recurso humano percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. Los resultados demuestran la presencia de conflictos internos en la institución, en relación a la actitud se aprecia que un grupo de maestros no demuestran

responsabilidad ni compromiso organizacional, lo que desmejora su desempeño laboral. A pesar de que los docentes se valen de muchas estrategias para la comprensión de la información, la falta de materiales o recursos tecnológicos y didácticos impide un ambiente académico eficiente, lo que impacta al desempeño y al clima organizacional. La discrepancia de opiniones de manera negativa es producido por las falencias de comunicación entre el personal lo que se refleja en el desempeño docente.

1.2.2. A nivel nacional

Aroquipa (2013). Realizó la tesis “El clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Asillo”, concluye que existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional dado que el coeficiente de correlación a nivel global es de 0,796 lo cual indica que cuanto más favorable es el clima organizacional se evidenciará un liderazgo transformacional muy bueno, que beneficiará a la comunidad educativa en general.

Berrocal (2007). Realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, titulado el clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto perteneciente a la región Callao la muestra estuvo constituida por 272 personas, las técnicas utilizadas fueron dos cuestionarios con preguntas cerradas,; la primera para medir la variable independiente (clima organizacional) y la segunda para medir la variable dependiente (servicio educativo). En dicho estudio se concluyó que según la percepción de los trabajadores de la institución, la identidad institucional y el servicio educativo; así como las relaciones interpersonales y la dinámica institucional se encuentra en un nivel predominante medio. Por otro lado según la percepción de los alumnos el servicio educativo brindado es regular, lo cual es reconocido por docentes, administrativos y personal directivo.

Crespín (2012). Realizó una investigación de tipo descriptivo simple, tuvo como objetivo general medir el nivel de percepción del Clima Organizacional que tienen los docentes de una institución pública de la región callao. La muestra estuvo conformada por 52 docentes del nivel primaria y secundaria. La información se obtuvo con la aplicación del cuestionario Clima Organizacional para docentes, de

los autores George Litwin y Robert Stringer, que evalúa dimensiones del clima organizacional, el cual fue validado a través de juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante muestra piloto de 25 docentes. Los resultados mostraron que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio.

Gamarra (2014). Realizó una investigación de tipo descriptivo, el diseño es de enfoque cualitativo, con el propósito de analizar la percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas. La muestra estuvo conformada por 8 personas: 1 director, 1 subdirector y 6 profesores de nivel primaria y secundaria de la institución educativa, se utilizó la técnica de la entrevista, desarrollándose una guía de entrevista semiestructurada. Los resultados indicaron que los hallazgos encontrados en este estudio ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la confianza, presión, apoyo y reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución. Por lo tanto teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas 4 categorías se pueden mejorar sus deficiencias, la calidad del clima organizacional.

García (2006). Realizó una investigación de tipo básica de diseño no experimental de corte transversal de prueba descriptiva correlacional cuyo propósito es determinar cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 14 Ayón. La muestra fue seleccionada al azar a 98 docentes y 236 alumnos, cuyas conclusiones fueron: que el clima influye significativamente en el desempeño docente y que la correlación entre el clima organizacional y desempeño docente es de un nivel bueno de correlación directa significativa alcanzando un 60.8%.

Gutiérrez (2014). Realizó una investigación de tipo aplicado, la autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo, en circunstancias de sumo esfuerzo por elevar la calidad educativa y adecuados aprendizajes, que están vinculados a la valoración que muestran los educadores de esta parte del país, a pesar de una cierta pérdida de las perspectivas pedagógicas, motivadas por las políticas educativas de carácter antimagisterial e impuesta por los gobernantes de turno. Para ello se ha formulado la siguiente interrogación: ¿Qué nivel de autoestima tienen los

docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo? Los métodos empleados fueron el científico y el descriptivo, con un diseño descriptivo simple. La muestra comprendió a 148 docentes de educación secundaria, entre varones y mujeres. La técnica empleada fue el Inventario Coopersmith de Autoestima. Las conclusiones más relevantes ha sido las siguientes: A partir del análisis descriptivo global de autoestima, se establece que existe mayor tendencia de docentes de la muestra total de estudio, que presentan un nivel alto de autoestima global, igualmente, a partir del análisis dimensionado, se establece que la mayoría de los docentes de la muestra estudiada tienen un nivel alto de autoestima general (factor I), autoestima hogar (factor III) y autoestima laboral (factor IV) como rasgo distintivo individual. En cambio, de los resultados se establece que existe mayor predominio de docentes con nivel medio de la autoestima social (Factor II) como rasgo característico personal.

Molocho (2010). En su estudio “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur” se propuso como objetivo determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01- Lima Sur. Es una investigación cuantitativo-descriptiva, de corte transversal. El trabajo se desarrolló en una población de 12 integrantes del órgano de dirección, 34 del órgano de línea, 02 en órgano de asesoría, 47 en órgano de apoyo y 06 en órgano de control. La muestra es de tipo probabilístico, aleatoria estratificada, definida en la unidad de UGEL 01 de Lima-sur. Para medir las variables se utilizó un cuestionario. Molocho llegó a la conclusión de que el clima institucional expresado en el potencial humano, diseño organizacional y cultura organizacional influye en un 43,8 % sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima – Sur, con lo que cumple con las hipótesis planteadas en la investigación, al 95 % de confiabilidad (p. 75).

Sánchez (2005). Realizó un estudio de diseño transversal, comparativo descriptivo, titulado Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional en las universidades de Lima; cuya finalidad era investigar la correlación existente entre la gestión universitaria, clima y el comportamiento organizacional. El método utilizado fue de tipo cualitativo a través de la triangulación de datos; la del investigador, la teoría y la metodología. En el estudio participaron 285 personas entre docentes y



trabajadores administrativos de un total de 1794; en dicho estudio concluyó que existe correlación entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional, dentro del cual realizan su trabajo; los niveles son aceptables, pero no resultan lo más propicios Para una gestión eficaz. Sin embargo se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación.

Silva (2009). Realizó un estudio de tipo descriptivo titulado Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la Amazonía peruana, con la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional; la muestra estuvo conformada por 30 docentes y 20 administrativos seleccionados aleatoriamente y el instrumento que se utilizó fue una ficha de encuesta. En dicho estudio se concluyó que la satisfacción laboral y el clima organizacional constituyen factores importantes en el desempeño laboral, preservación de los logros institucionales y en la salud mental del personal tanto administrativo como docente.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

El clima organizacional, se ha tornado en un tema de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido (García y Ibarra, 2005, p.74), cabe mencionar que las instituciones son concebidas como organizaciones formales, complejas y abiertas. Según el informe de la (UNESCO, 1998), “en la actualidad y a nivel mundial, específicamente en américa latina, la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias provocando una especie de colapso al conocimiento ante los profundos cambios en el ámbito político, económico, ecológico y cultural”. Las instituciones educativas, han sido y son el reflejo de la sociedad y por ello son sensibles a los problemas que de esta se derivan.

En efecto en estos tiempos de cambios cada vez se hace más necesario comprender los factores económicos, físicos y sociales que influyen en el rendimiento de las personas en el trabajo, esta necesidad de acuerdo a Brunet (1995, p.89) se basa en el hecho que “según la forma como los empleados interpretan su ambiente laboral, así será su índice de productividad, además de que influirá en la formación de buenas o malas relaciones de trabajo, o en el fracaso o en el éxito de las políticas que se ha establecido como institución”.

Lo anterior confirma que el clima organizacional constituye de hecho la personalidad de una organización. Además determina y condiciona el comportamiento de los individuos en la institución, y el grado de satisfacción respecto de la actividad que los empleados desempeñan. En consecuencia el desarrollo de las actividades vinculadas con el proceso

de enseñanza y aprendizaje se lleva a cabo en un ambiente específico, donde intervienen los integrantes del sistema educativo representados por el personal directivo, docentes, educando, padres de familia; y de cuya interrelación se originan concepciones, percepciones, creencias que en un momento dado influyen en la toma de decisiones. Es importante destacar que para que exista un clima adecuado en una institución educativa debe haber colaboración, participación y actitud crítica de todos los involucrados.

A nivel mundial, se está viviendo una época de transformaciones definidas las cuales han marcado pautas en el ser humano como tal, por lo tanto se requiere en el individuo tener bien definido la autoestima, de ella depende el buen desenvolvimiento del hombre en todos los ámbitos. Se requiere cada día más de personal con autoestima elevada que desempeñe bien su rol en el campo laboral especialmente el personal docente, puesto que en sus manos está la gran responsabilidad de preparar individuos aptos para la vida. A tal efecto la autoestima del docente se debe considerar de gran valor para el buen desempeño de estas funciones.

En consecuencia, se considera la autoestima como un tema que cada día ha ido cobrando mayor interés en el mundo actual, es la función de evaluarse así mismo, esta implica por un lado un juicio de valor, por otro un afecto que le acompaña. Según Keenan (2006), el concepto de autoestima ha tenido papeles preponderantes en el desempeño laboral en ciertos sistemas educativos.

Por otro lado Chiavenato (2006), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral ocupante de la mayor parte de la vida de los trabajadores, es necesario estén motivados por ella con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar motivado hacia el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles, mantener la autoestima adecuada.

En este sentido, dentro de cualquier institución bien sea empresarial o educativa, cuando los empleados tienen buena autoestima, esto conlleva a que se encuentran satisfechos laboralmente, influyendo esto de manera directa en el desempeño laboral de los mismos. Chiavenato (2006), plantea que éste es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco el cual compete tanto al trabajador como a la empresa; la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa y llevaría a un óptimo desempeño laboral.

Voli (2005) explica que la idea de autoestima se ha secularizado, es decir, forma parte del habla popular, como una expresión casual y ordinaria; no obstante, varios estudios han confirmado el valor científico que tiene, a consecuencia de la importancia en la vida del ser humano, al constituirse como un mecanismo clave para la mejora adecuada en los niveles socio afectivos, dando paso a una de las áreas más relevantes en la configuración personal y profesional de cada persona. En la actualidad, hay una gran variedad de investigaciones referidas al campo de la autoestima. Para fines de 1995 se podían contar más de 6.780 artículos y 557 libros sobre esta, sobre todo, desde el punto de vista psicológico y sociológico. Así, aparece como un instrumento conceptual importante y muy significativo, tanto para la perspectiva psicológica como para la sociología. En la mayoría de esas investigaciones, la autoestima se ha percibido como una idea de las personas de sí mismas y cómo se evalúan a raíz de sus condiciones sociales básicas y de una predisposición para las conductas subsiguientes, conformándose como un constructo psicosocial para interpretar la experiencia humana.

Zabalza (2001), en el ámbito docente, afirma que la autoestima tiene que ver con el desarrollo profesional pero también con el personal. No es que vaya a condicionar la forma de actuar del docente; sino que, a la postre, va a condicionar la forma que tiene de verse y valorarse como persona. De la misma manera, la forma que tienen de verse como personas acaba condicionando la auto visión como profesionales y la forma en que ejercen la profesión. El gobierno anterior y el actual invierten en asesores, consultores, implementan programas, pero no están interesados en mejorar la calidad de vida de los docentes, quienes son los protagonistas principales del proceso educativo. Si no se apuesta por los recursos humanos que orientan la educación en los cuales la educación peruana no tendrá buenos resultados.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina, año 2017?

2.2.2. Problemas específicos

✓ ¿Cómo es la dimensión estructura del clima organizacional según los docentes?

- ✓ ¿Cómo es la dimensión recompensa del clima organizacional según los docentes?
- ✓ ¿Cómo es la dimensión relaciones del clima organizacional según los docentes?
- ✓ ¿Cómo es la dimensión identidad del clima organizacional según los docentes?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de autorrespeto que muestran los docentes?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de auto aceptación que muestran los docentes?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de autoevaluación que muestran los docentes?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de autoconcepto que muestran los docentes?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de autoconocimiento que muestran los docentes?

2.3. Justificación

El clima organizacional es sin duda alguna un elemento fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa. Así como para crear condiciones de mutua reciprocidad que contribuyan al logro de las metas trazadas. De acuerdo con el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE), los procesos educativos al interior de los centros escolares son el ámbito de mayor peso para promover los aprendizajes, después del contexto socio cultural. Dentro de los procesos educativos destaca el clima escolar por su consistencia en predecir el rendimiento académico (Aguilar, 2010).

En la actualidad la profesión docente está teñida de sinsabores, contradicciones y desconciertos que la han llevado no solo al deterioro de su imagen a límites preocupantes, sino también a una crisis de la profesión. La autoestima del docente tanto en el ámbito laboral como en el personal, elegimos esta temática ya que nos percatamos de que la sociedad ha asumido que el profesorado junto a las familias, tienen la tarea y la responsabilidad de la formación de la personalidad de las nuevas generaciones, y no se limita a transmitir conocimientos. Es más los educadores tienen una gran influencia en el autoconcepto y en la autoestima de los alumnos. Los estudios sobre este tema son muy escasos. Es por ello que el presente trabajo intenta realizar una aproximación a este tema.

Se justifica el estudio de esta investigación a la preocupación como educador, ya que el desafío como docente es dedicar esfuerzos, tiempo a ayudar al desarrollo de la formación de individuos calificados para enfrentar con éxito el avance de las ciencias y la tecnología del futuro, para ello se necesita en el docente el desarrollo de su autoestima, autonomía, expresión de sentimientos, y comprensión del otro, actitudes necesarias dentro de una concepción democrática de la convivencia.

Por otra parte, los aportes teóricos ofrecen el conocimiento de que el autoestima juega un papel importante en el mundo laboral de hoy, ya que determina la capacidad de competir de una persona y por lo tanto, el éxito en su vida profesional. Hay que resaltar los planteamientos de Nieto (2008), quien sostiene que la autoestima es importante ya que ésta influye sobre la forma de actuar, dando el Valor Humano propio para poder afrontar distintas actividades, como también a la hora de relacionarse con otras personas, considerándose el grado de Aceptación o Comprensión, y actuando como un filtro o un refuerzo a la seguridad y moral que tengan elaborada en base a sí mismos.

Asimismo, Vidal (2008), refiere que la valoración que se haga de sí mismo condiciona el proceso de desarrollo de nuestro potencial así como la inserción de la persona dentro de la sociedad. Toda persona es capaz de muchas cosas, sin embargo no todas las personas logran descubrirlo por su falta de confianza en si mismos, su autovaloración pobre y sentido derrotista, actitudes que marcan el estancamiento o el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas; de igual manera su papel dentro de la sociedad se verá afectado por el nivel de autoestima que cada persona maneje sobre sí misma, lo que dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo.

El nivel de autoestima, señala Mora (2003), es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una autoestima sana, potenciará las capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal. Esta reflexión debería ser tomada en cuenta por los directivos de toda empresa, para descubrir cuál es el impulso que hace a unos empleados más exitosos y a otros no, ya que quienes están convencidos de ser un elemento importante en su lugar de trabajo se sienten comprometidos a presentar los mejores resultados posibles constantemente, además motivan con su actitud a otros a emprender nuevas tareas y son altamente eficientes.

Esta es una razón del porqué la autoestima es un elemento fundamental a ser estudiado en la conducta de los trabajadores, y no sólo a niveles operativos sino extendiéndose hasta el área administrativa y la dirección de la empresa misma.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de las instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina, año 2017.

2.4.2. Objetivos específicos

- ✓ Evaluar como es la dimensión estructura del clima organizacional de los docentes.
- ✓ Valorar como es la dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes.
- ✓ Describir como es la dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes.
- ✓ Describir como es la dimensión identidad del clima organizacional de los docentes.
- ✓ Precisar el nivel de autorrespeto que muestran los docentes.
- ✓ Precisar el nivel de autoaceptación que muestran los docentes.
- ✓ Señalar el nivel de autoevaluación que muestran los docentes.
- ✓ Identificar el nivel de autoconcepto que tienen los docentes de sí mismos.
- ✓ Describir el nivel de autoconocimiento que muestran los docentes.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El grado de relación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de la Instituciones Educativas Secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina, año 2017 es positiva.

2.5.2. Hipótesis específicas

- ✓ La dimensión estructura del clima organizacional de los docentes es bajo.
- ✓ La dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes es bajo.
- ✓ La dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes es bajo.
- ✓ La dimensión identidad del clima organizacional de los docentes es alto.



- ✓ El nivel de autorrespeto que muestran los docentes es regular.
- ✓ El nivel de autoaceptación que muestran los docentes es regular.
- ✓ El nivel de autoevaluación que muestran los docentes es regular.
- ✓ El nivel de autoconcepto que muestran los docentes es regular.
- ✓ El nivel de autoconocimiento que muestran los docentes es regular.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se realizó en la provincia de San Antonio de Putina, departamento de Puno. Cuya capital es Putina, a 3878 m.s.n.m. con una población aproximada de 2800 habitantes, tiene cinco distritos el más poblado es la Rinconada. Sobre el nivel de vida de los pobladores de la zona, no existen fuentes estadísticas al respecto. Su ingreso económico de la población se debe fundamentalmente a la agricultura, minería y comercio, lo que les brinda una condición de vida moderada.

3.2. Población

La población en estudio está ubicada en la zona norte del departamento de Puno, provincia de San Antonio de Putina, de la misma capital concretamente esta población está conformada por los docentes de las Instituciones educativas del nivel de educación secundaria. La cantidad total es de 119 docentes y están distribuidos de la siguiente manera

Tabla 1

Docentes de las instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina. Año 2017

N°	Institución Educativa	N° de Docentes	%
01	Glorioso Centenario	33	27,73
02	San Antonio de Padua	38	31,93
03	Agroindustrial de Putina	48	40,34
Total		119	100,00

Fuente: Oficina de Estadística y Gestión Pedagógica- UGEL- PUTINA-2017

3.3. Muestra

Para determinar la muestra se asume el muestreo aleatorio simple. Según Mendoza (2009, p.156), si la población de estudio es menor a 500 se recomienda tomar el 40%. Aplicando la regla de tres simple, se tiene el siguiente resultado:

$$\begin{array}{lcl} 119 \longrightarrow & 100\% & n = 119 \times 40 / 100 \\ n \longrightarrow & 40\% & n = 47 \end{array}$$

Para determinar el tamaño de la muestra se asume el muestreo probabilístico. Posteriormente el muestreo PROBABILISTICO ESTRATIFICADO, Según Sampieri (2006: 248), la muestra probabilística estratificada, es un subgrupo en la que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento.

$$\sum fh = \frac{n}{N} = Ksh$$

Leyenda:

fh = fracción constante

N = muestra

N = Población

Sh = desviación estándar

En donde la muestra “n” será igual a la suma de los elementos muestrales “nh”. Es decir, el tamaño de “n” y la varianza “sh” pueden minimizarse. Calculamos sub muestras proporcionales a la desviación estándar de cada estrato de la siguiente manera:

$$Fh = \frac{nh}{Nh} = Ksh$$

Leyenda:

fh = fracción constante

Nh y nh = población y muestra de cada estrato

Sh = desviación estándar

Con los datos que tenemos, reemplazamos y obtenemos lo siguiente:

$$fh = 48 / 119 = 0.4$$

$$fh = \frac{nh}{Nh} = Ksh$$

$$fh = 0.4$$

$$0.4 = \frac{nh}{33}$$

$$nh = 0.4 \times 33$$

$$nh = 13.2$$

$$nh = 13$$

De esta forma se sigue el procedimiento para los siguientes estratos.

Tabla 2

Tamaño de la muestra

N°	Institución Educativa	N° de Docentes	Muestra	%
01	Glorioso Centenario	33	13	27,66
02	San Antonio de Padua	38	15	31,91
03	Agroindustrial de Putina	48	19	40,43
Total		119	47	100,00

Fuente: Tabla 1

3.4. Método de investigación

Tipo y diseño de investigación

✓ **Tipo**

Según Sampieri (2006), el presente trabajo corresponde al tipo NO EXPERIMENTAL, la misma que se trabajó con la variable 1; clima organizacional y la variable 2; autoestima.

✓ **Diseño**

Según Sampieri (2006), el presente trabajo corresponde al diseño de investigación CORRELACIONAL-CAUSAL, por que describe relaciones entre dos variables en un momento determinado.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a) Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Para medir la variable clima organizacional se ha utilizado el cuestionario de evaluación de clima organizacional para docentes de Litwin George H. y Robert A. Stringer, adaptado por Chaparro Aguilar David y Vega Muñoz Lourdes en México en el año 2007, aplicado en el trabajo de investigación denominado el “Clima organizacional y la Reforma Académica 2003 en el CONASEP Querétaro” considerando las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. En el Perú se realizó la investigación titulada “Clima Organizacional según la Percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao” por Angélica Crespín Meza en el año 2012. En el que se tomó cuatro dimensiones que serían abordadas como estructura, recompensa, relaciones e identidad con la validación a través de la evaluación de juicio de expertos y culminando con la confiabilidad del instrumento en una muestra piloto de 25 docentes.

Para medir la variable Autoestima se ha utilizado el cuestionario de autoestima basado en la Pirámide de Autoestima de Rodríguez, Pellicer y Domínguez en el año 1998, la cual toma cinco aspectos las cuales son: Autorrespeto, Autoaceptación, Autoevaluación, Autoconcepto y Autoconocimiento; en una investigación denominada “Relación entre Autoestima y desempeño laboral en un grupo de

mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia en Guatemala” año 2011, a través de una escala de Likert que consta de 40 preguntas con 8 ítems cada aspecto. La validación en el Perú, se realizó en la Universidad San Ignacio de Loyola en la investigación denominada “La autoestima de los profesores de la escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas”, año 2017 el instrumento utilizado para medir la autoestima fue validado por cuatro profesionales de la especialidad de psicología quienes intervinieron e hicieron observaciones sobre dicho cuestionario. El índice de fiabilidad es de 0.697.

b) Aplicación de prueba estadística

Para probar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada se aplica el modelo estadístico denominado “**CORRELACION DE DATOS DE PEARSON**”, cuyo procedimiento es el siguiente:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2] [N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Leyenda:

- ✓ N: Muestra
- ✓ \sum : Sumatoria
- ✓ X: Variable 1
- ✓ Y: Variable 2
- ✓ r: Coeficiente de correlación

Por último y con el fin de emplear en forma práctica la magnitud de r como un indicador del grado de correlación o asociación entre las variables, se tiene los siguientes valores:

Tabla 3

Correlación lineal entre las variables

Valores de r	Tipo y grado de relación
-1	Negativa perfecta
$-1 < r \leq -0,8$	Negativa fuerte
$-0,8 < r < -0,5$	Negativa moderada
$-0,5 \leq r \leq 0$	Negativa débil
0	No existe
$0 < r \leq 0,5$	Positiva débil
$0,5 < r < 0,8$	Positiva moderada
$0,8 \leq r < 1$	Positiva fuerte
1	Positiva perfecta

Fuente: Hernández (2009)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta objetivamente los resultados obtenidos de la investigación titulada “El clima organizacional y el nivel de autoestima en los docentes de las Instituciones Educativas Secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina”; estos resultados están debidamente organizados y sistematizados en las tablas y figuras estadísticas que incluyen el análisis e interpretación de datos.

4.1. Clima organizacional

4.1.1. Dimensión estructura del clima organizacional de los docentes

Tabla 4

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión estructura

Niveles de la dimensión estructura	N	%
Alto	27	57%
Medio	19	41%
Bajo	1	2%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

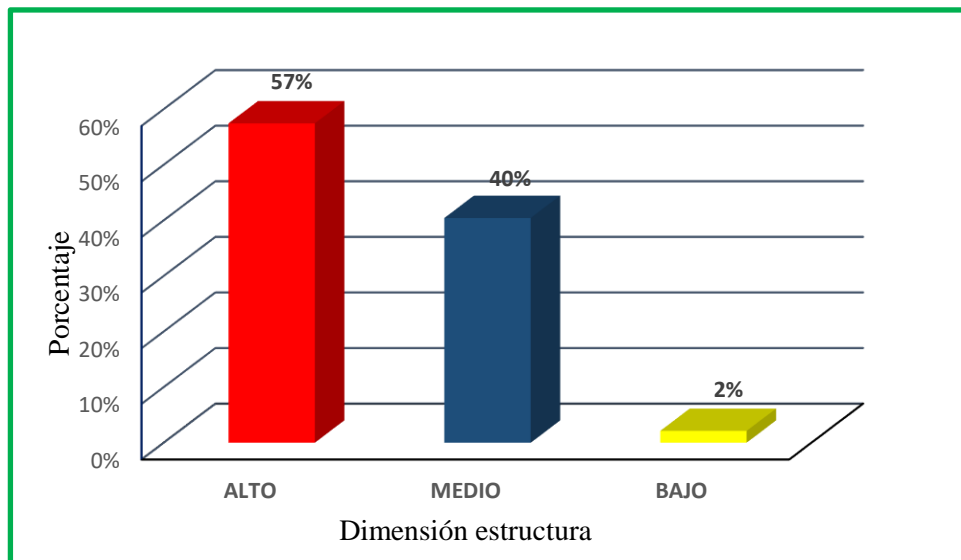


Figura 1. Medidas de la frecuencia por niveles de la dimensión estructura

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 4 y figura 1 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión estructura de la variable clima organizacional, destaca el nivel alto (57%). Los resultados permiten describir que la dimensión estructura se ha ubicado en el nivel alto, confirmando que se habría logrado un nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos, aspecto que resultaría una buena coordinación y comunicación entre el personal; lo que generaría una buena orientación en las actividades pedagógicas lo cual coincidiría con el trabajo de investigación que realizó Carrión (2008), para describir las características del clima laboral, así como comprobar su relación con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores; llegando a la conclusión que cuando existe un gran potencial en la comunicación jerárquica, el clima laboral es percibido por los trabajadores con una mayor orientación hacia el respeto por las reglas y el apoyo, la búsqueda de resultados óptimos, el uso de procedimientos correctos e instrucciones establecidas, e influye positivamente sobre el significado del puesto y la responsabilidad; del mismo modo, existe compañerismo, confianza y colaboración entre los trabajadores a la hora de resolver problemas.

Toda institución consta necesariamente de una estructura organizacional o una forma de organización de acuerdo a sus necesidades, por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y en sí el funcionamiento de la institución educativa. La estructura no nace espontáneamente, sino que se crea por la dirección, siguiendo un

proceso lógico. Tal proceso lleva a definir las actividades a desarrollar para lograr los objetivos, las personas que deben realizarlas, los recursos y los medios a emplear, las relaciones entre las personas, puestos de trabajo y unidades de la organización, los sistemas y los procedimientos para el mejor desarrollo de las actividades y el mejor empleo de los recursos.

4.1.2. Dimensión recompensa del clima organizacional de los docentes

Tabla 5

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa

Niveles de la dimensión recompensa	N	%
Alto	17	36%
Medio	28	60%
Bajo	2	4%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

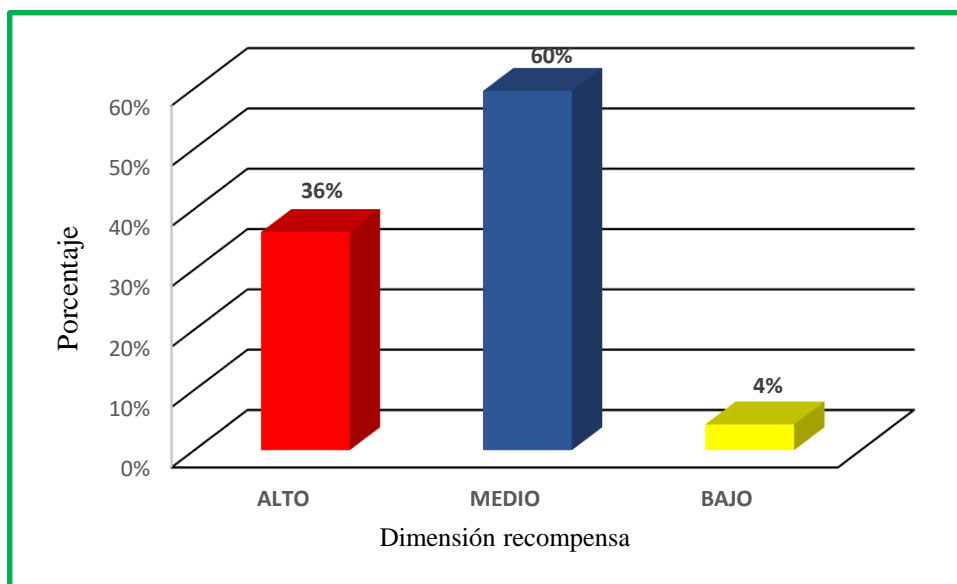


Figura 2. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión recompensa

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la dimensión recompensa de la variable clima organizacional, destaca el nivel medio (60%). Los resultados permiten describir que el personal docente que labora en la

institución educativa percibe un limitado reconocimiento, es decir no siente que es debidamente recompensado frente a la labor cumplida. Esto es corroborado por la investigación de carácter descriptivo que realizó Fernández (2007), donde concluyó que los factores que influyen positivamente en el clima organizacional de la empresa son: motivación, relaciones interpersonales, identificación con la empresa y responsabilidad; siendo esto positivo con la rentabilidad de la empresa.

Esta categoría está referida a los estímulos que se dan por el trabajo bien realizado. Es la percepción de que uno es recompensado por el trabajo bien hecho, se pone énfasis en la recompensa ante la sanción. También establece aspectos económicos y a las posibilidades de promoción. Tal como lo señala Hodgetts & Echegaray (2006, p.20), la satisfacción con la labor realizada se produce de la motivación y el desempeño en el trabajo. Es así que el docente está seguro que existe una relación entre esfuerzo y recompensa. Un profesor satisfecho con su trabajo se siente motivado y a la vez ofrece un mejor desenvolvimiento de su trabajo y de la calidad educativa. Al respecto, tal como lo señala Aron & Milic (2004, p.28) están de acuerdo en cuanto a que los factores determinantes en el clima organizacional desde la percepción de los docentes son las condiciones económicas que se refieren a salarios justos, sistema de ascensos y recompensa, etc. En ese sentido, también podríamos decir que las promociones, ascenso y beneficios no se consideran justas, pero el ambiente de trabajo donde se encuentran es bueno.

4.1.3. Dimensión relación del clima organizacional de los docentes

Tabla 6

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relaciones

Niveles de la dimensión relaciones	N	%
Alto	14	30%
Medio	32	68%
Bajo	1	2%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

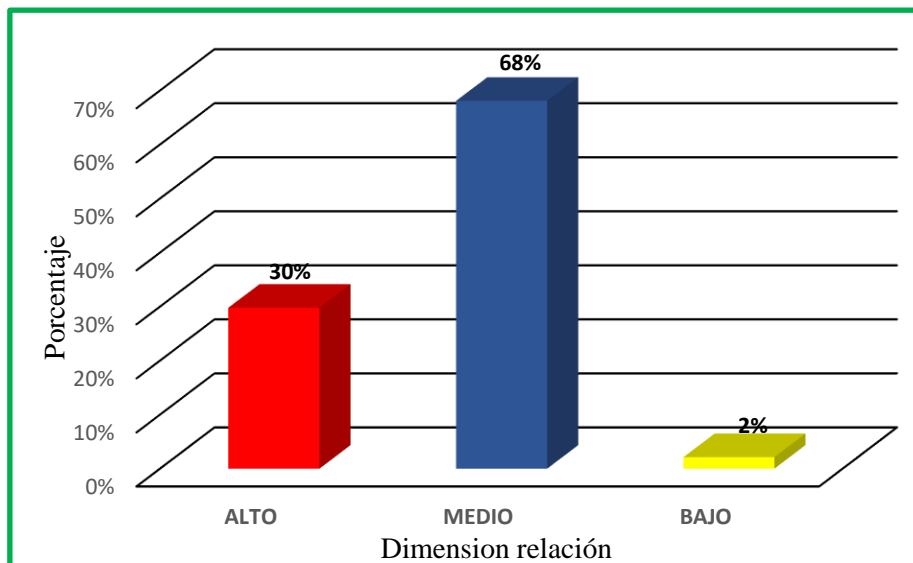


Figura 3. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión relación

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la dimensión relación de la variable clima organizacional, destaca el nivel medio (68%). Estos resultados describen que las relaciones laborales no son favorables en la institución, debido a que el personal directivo no busca estrategias para favorecer los lazos de amistad entre los docentes mediante la promoción de actividades que permitan afianzar los valores de amistad, respeto, solidaridad; así como enriquecerse mutuamente de los conocimientos que tenga cada uno; los docentes a pesar de contar con habilidades que puedan desarrollar en la institución no lo hacen por el poco estímulo que tienen por parte del personal directivo. Becerra (2006), en su trabajo de investigación concluye que en la configuración del clima educativo las relaciones interpersonales docentes han evidenciado ser el factor más importante para los profesores que la propia relación con los alumnos o los apoderados. Así vemos la importancia de estas expresiones, teniendo en cuenta que, es uno de los factores del clima organizacional tal como lo señala Halpin & Croft (1963), pues en las relaciones interpersonales cercanas y positivas es que podemos observar la confianza, la amabilidad, la cordialidad y el respeto que ofrece una adecuada atmósfera laboral. De igual modo, la calidad de la vida laboral está vinculada al grado de satisfacción que se logra en una organización. Un ambiente laboral que presenta como características, el trato amable, cordial y respetuoso entre docentes, hará posible evidenciar la existencia de confianza entre los miembros ofreciendo de esta manera un buen desempeño y desarrollo óptimo de las capacidades y habilidades del personal.

Las relaciones laborales favorables dependen de todas las personas en particular de los directivos cuya responsabilidad es crear un clima en el cual la comunicación se practique con libertad; les corresponde a los directivos ser flexibles y actuar con moderación ante actitudes de conflicto que pudiera presentar el personal, generando por el contrario un ambiente agradable que permita el logro de objetivos. Cuando al personal se le brinda oportunidad de ser parte de la solución de los problemas que atraviesa la organización, estos tienden a aumentar su autoestima y su sentido de valoración hacia sí mismo, al percibir que están aportando ideas novedosas y contribuyendo, de manera creativa con la organización.

Siendo así, las relaciones favorables entre los directivos y todo el personal de la institución depende en gran parte que exista disposición de sus miembros, disposición a mantener una comunicación abierta y fluida evitando confusiones, malos entendidos entre quienes ostentan diferente cargo jerárquico. Teniendo en cuenta como indica Diez (1980, p.60) “El director es quien orienta, coordina y anima las acciones educativas de la comunidad”.

4.1.4. Dimensión identidad del clima organizacional de los docentes

Tabla 7

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad

Niveles de la dimensión identidad	N	%
Alto	34	72%
Medio	13	28%
Bajo	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

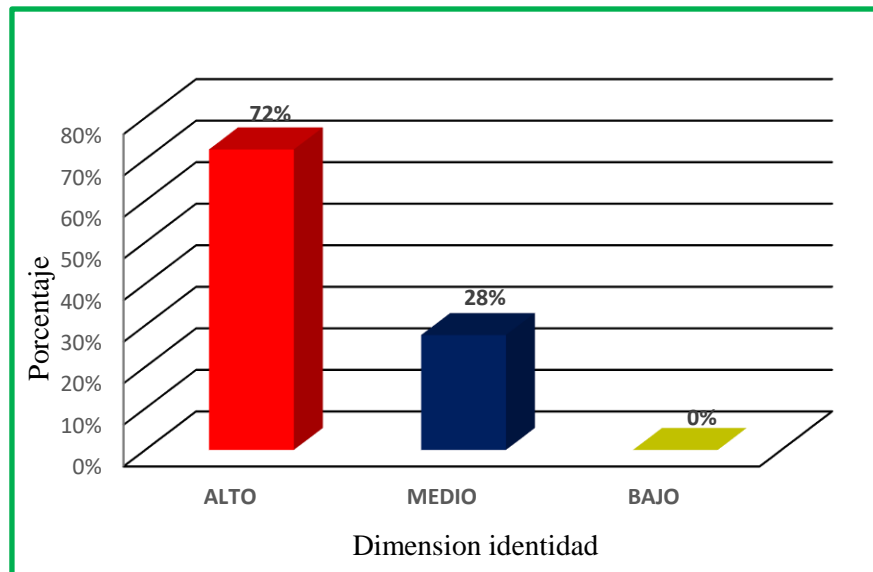


Figura 4. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión identidad

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la dimensión identidad de la variable clima organizacional, destaca el nivel alto (72%). Estos resultados describen un nivel de percepción alto, lo cual hace suponer que los docentes se sienten plenamente identificados con la labor que realizan. Según Robbins (2004), las actitudes positivas están relacionadas con el grado en el cual un empleado se identifica con la organización y sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Davis & Newstrom (2001), coincide al afirmar que el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando plenamente en ella.

Vaillant (2007). La identidad del docente como educador forma parte de su identidad social y se concibe como la “definición de si mismo” que hace el docente. Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del grupo profesional y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación con los no docentes, sin embargo detrás de esta apreciación esta su identidad personal.

La pertenencia como un factor de la autoestima, es sentir que formamos parte de un grupo familiar, de amigos, de trabajo, de estudio, etc., y que aportamos algo al mismo. De la forma en que nos relacionamos depende en gran parte como se desarrollan nuestra seguridad, nuestro autoconcepto, nuestra motivación y nuestra competencia docente. La persona con sentido de pertenencia, comprende el concepto de colaboración,

contribución, participación y amistad; demuestra sensibilidad y comprensión hacia los demás; se siente cómodo en todos los grupos; demuestra características sociales positivas y abiertas; se siente valorado por los demás; acepta a las personas como son.

Tabla 8

Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional

Niveles del clima organizacional	N	%
Alto	20	43%
Medio	27	57%
Bajo	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario Clima Organizacional

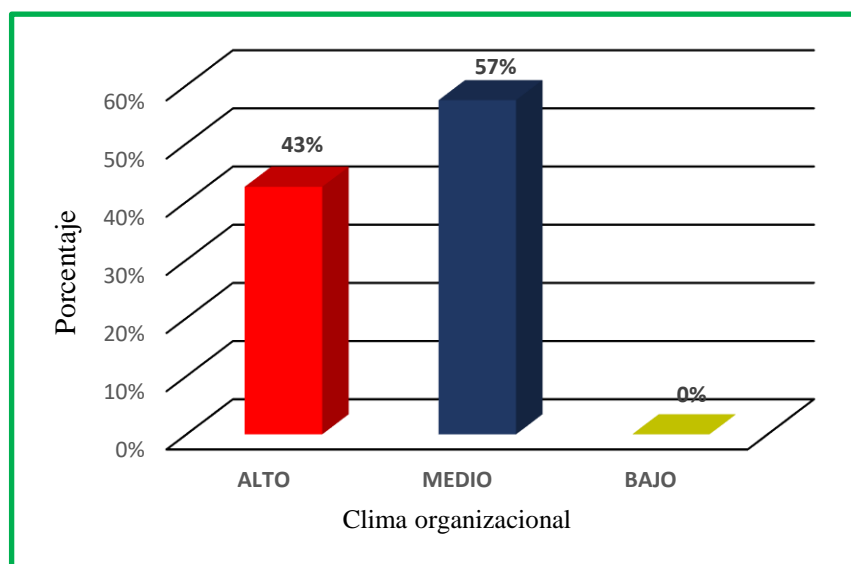


Figura 5. Medidas de frecuencia por niveles de la variable clima organizacional

Fuente: Cuestionario clima organizacional

Respecto a la variable clima organizacional, destaca el nivel medio (57%). Estos resultados describen un nivel de percepción medio, lo cual hace suponer que los docentes no se sienten plenamente identificados con la labor que realizan. (Marchant, 2005) corrobora lo afirmado anteriormente, cuando manifiesta que mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima de su empresa, es mayor el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiestan hacia la organización y muy por

el contrario, mientras menos satisfecho sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la Institución Educativa es menor.

4.2. Autoestima

4.2.1. Nivel de auto respeto que muestran los docentes

Tabla 9

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto respeto

Nivel de auto respeto	N	%
Alta	28	60%
Media	19	40%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

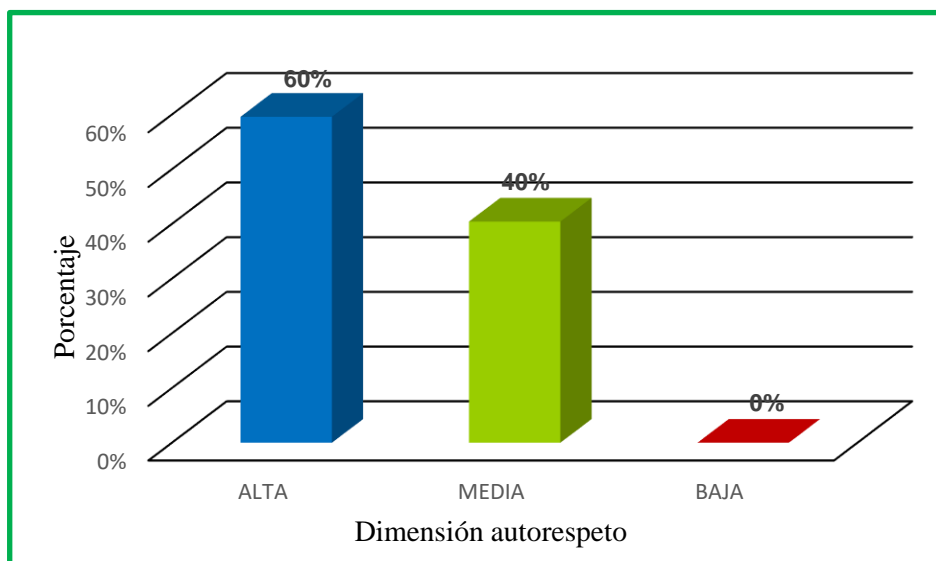


Figura 6. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto respeto

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 9 y figura 6 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión auto respeto de la variable Autoestima, destaca el nivel alto (60%). Los resultados permiten describir que la dimensión auto respeto se ha ubicado en el nivel alto,

confirmando que los docentes expresan y manejan en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacer daño ni culparse, buscando y valorando todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo.

Psicólogos de la Universidad de Kiel, en Alemania, afirman que uno de los pilares esenciales de la asertividad es el respeto por uno mismo. Estos investigadores reclutaron a 643 personas, quienes completaron una serie de tests en los que se evaluaba su nivel de autorespeto, autoconfianza, autoestima, autoaceptación, competencia percibida y asertividad. Las personas también debían responder cómo actuarían en situaciones hipotéticas en las que se violaban sus derechos o atacaban su dignidad. Los psicólogos descubrieron que el respeto por uno mismo era el mejor indicador para predecir la asertividad. También descubrieron que las personas que se respetaban a sí mismas optaban por soluciones más asertivas para resolver los conflictos mientras que aquellas que solo creían que tenían “derecho a no ser pisoteadas”, pero en verdad no se respetaban, solían adoptar estrategias de afrontamiento más agresivas.

En realidad, el autorespeto no implica simplemente reclamar nuestros derechos, sino que es la convicción de que somos personas tan valiosas como los demás y, por tanto, no es necesario perder los estribos. El autorespeto siempre genera un círculo virtuoso que nos permite responder mucho mejor ante las circunstancias. Un valor fundamental en la construcción de nuestra identidad es el valor del respeto, el cual se manifiesta con el reconocimiento de algo o alguien.

Es parte fundamental de las relaciones interpersonales pero comienza con el individuo como reconocimiento de sí mismo como ser único.

4.2.2. Nivel de auto aceptación que muestran los docentes

Tabla 10

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto aceptación

Nivel de auto aceptación	N	%
Alta	22	47%
Media	25	53%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

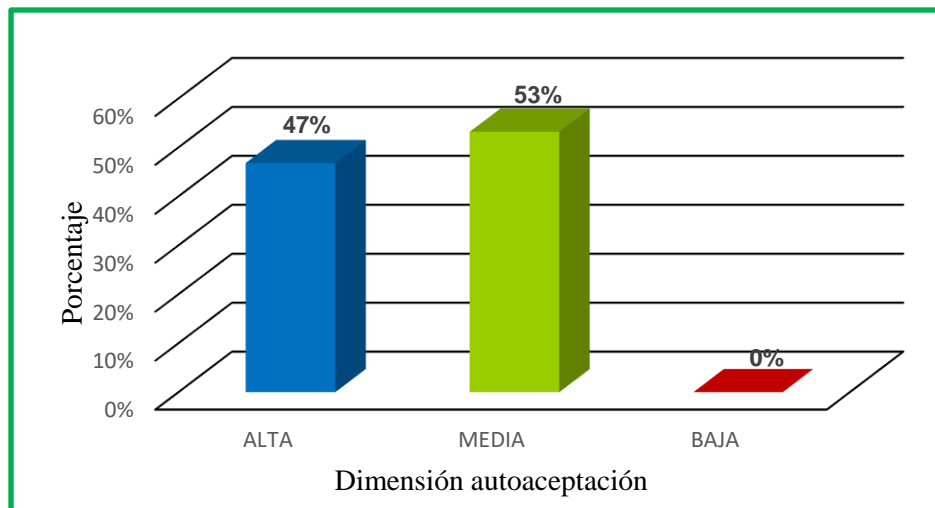


Figura 7. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto aceptación

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 10 y figura 7 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión autoaceptación de la variable Autoestima, destaca el nivel medio (53%). Los resultados permiten describir que la dimensión autoaceptación se ha ubicado en el nivel medio, confirmando que los docentes admiten y reconocen algunas partes de sí mismo como un hecho la forma de ser y sentir, ya que solo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello. “La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio por su propio valor juegan un papel de primer orden en el proceso creador” (Rodríguez, 1998).

Todos tenemos una percepción del valor que nos damos a nosotros mismos y eso afecta de forma decisiva a todos los aspectos de nuestra experiencia. Muchas personas se sienten menos que otros, inferiores, y esa sensación está en la base de muchas de sus conductas, frecuentemente desadaptativas y causantes de dolor y conflictos interpersonales.

Por lo anterior la autoaceptación consiste en admitir y reconocer, tanto las cualidades y fortalezas como los aspectos por mejorar. Es imprescindible no desarrollar una autoaceptación pasiva, que impida cambiar, por el contrario es preciso aprovechar todas aquellas posibilidades que se tienen de desarrollo y progreso, esto incluye el reconocimiento de las partes físicas que más le atraen a la propia persona y el reconocimiento de los aspectos por mejorar, para llevar un proceso de transformación que le lleve a sustituirlos por puntos positivos a su favor.

Las personas, a veces, tenemos tendencia a juzgarnos por nuestros logros, por lo que hemos conseguido en función de las expectativas que tenemos. En una sociedad donde el éxito social es sumamente valorado, mucha gente se cree inferior si se compara con los triunfadores. Parecería que una alta autoestima estaría relacionada con el éxito que una persona ha conseguido en relación con sus expectativas previas. Pero también hay triunfadores sociales que se sienten mal consigo mismos. Gente rica y muy reconocida socialmente que en su interior se siente un impostor, alguien sin valor, que está engañando a los demás, que no se siente merecedor de ese reconocimiento y no puede disfrutarlo.

4.2.3. Nivel de autoevaluación que muestran los docentes

Tabla 11

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoevaluación

Nivel de autoevaluación	N	%
Alta	16	34%
Media	31	66%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

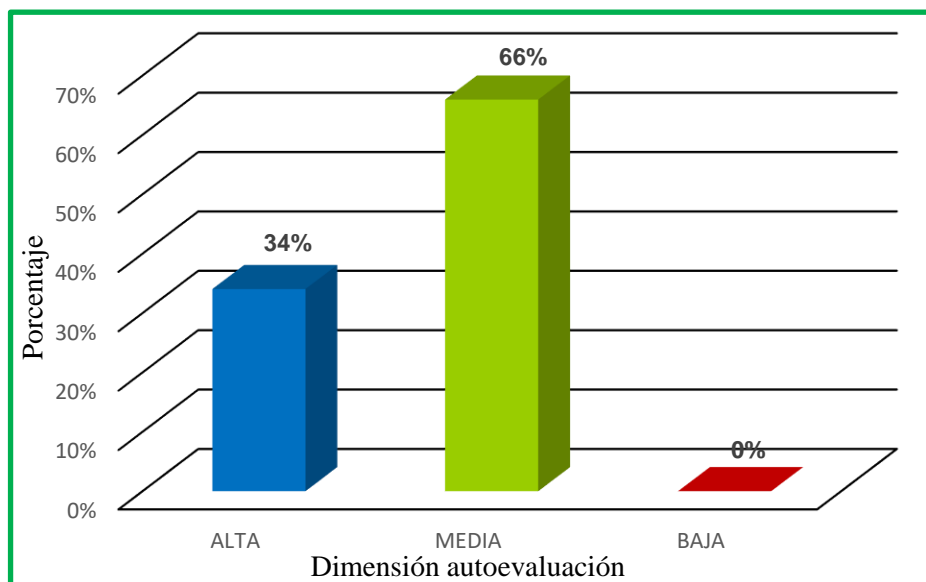


Figura 8. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoevaluación

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 11 y figura 8 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión autoevaluación de la variable Autoestima, destaca el nivel alto (34%) y el nivel medio (66%). Los resultados permiten describir que la dimensión autoevaluación se ha ubicado en el nivel medio, confirmando que los docentes reflejan la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas si lo son para el individuo, son medianamente satisfactorias, interesantes enriquecedoras, no les hacen sentir bien y no les permite crecer y aprender. “El sentirse devaluado o indeseables, en la mayoría de los casos, la base de los problemas humanos” (Rogers, 1988).

Podemos evidenciar la importancia de mirar nuestro interior, para entrar a solucionar los problemas de nuestra existencia, porque con frecuencia buscamos las soluciones a las dificultades fuera de nosotros y responsabilizamos a los otros de nuestras desdichas, esto implica a su vez que les permitamos a nuestros estudiantes tener los espacios para evaluar sus acciones, en todas las dimensiones de su vida, no sólo en el ámbito académico, llevándolos a buscar, transformar, escoger y decidir lo que más les conviene a sí mismos, tomando decisiones fundamentadas en lo que se aprende en la escuela. De esta manera, es necesario tener en cuenta que cada persona debe esforzarse por arreglar lo que le corresponde, que es ella misma; si todos nos propusiéramos a hacer esto seguramente podríamos construir un mundo en paz y convivencia, donde cada quien se responsabilice de su parte.

La construcción de un autoconcepto positivo o negativo depende de la autoevaluación. Cuando utilizamos estándares internos (nuestros valores) sobre la excelencia o lo inadecuado, como punto de referencia para nuestra reflexión sobre sí mismos, estamos haciendo autoevaluación. Si estos valores son demasiado rígidos empleamos una autocrítica excesiva, estamos contribuyendo a la construcción de un autoconcepto negativo, porque la autoevaluación es en síntesis la capacidad interna del individuo para considerar las cosas buenas, si le permiten crecer y aprender; o malas, si interfieren con estos procesos.

4.2.4. Identificar el nivel de auto concepto que tienen los docentes de sí mismos

Tabla 12

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión auto concepto

Nivel de auto concepto	N	%
Alta	23	49%
Media	24	51%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

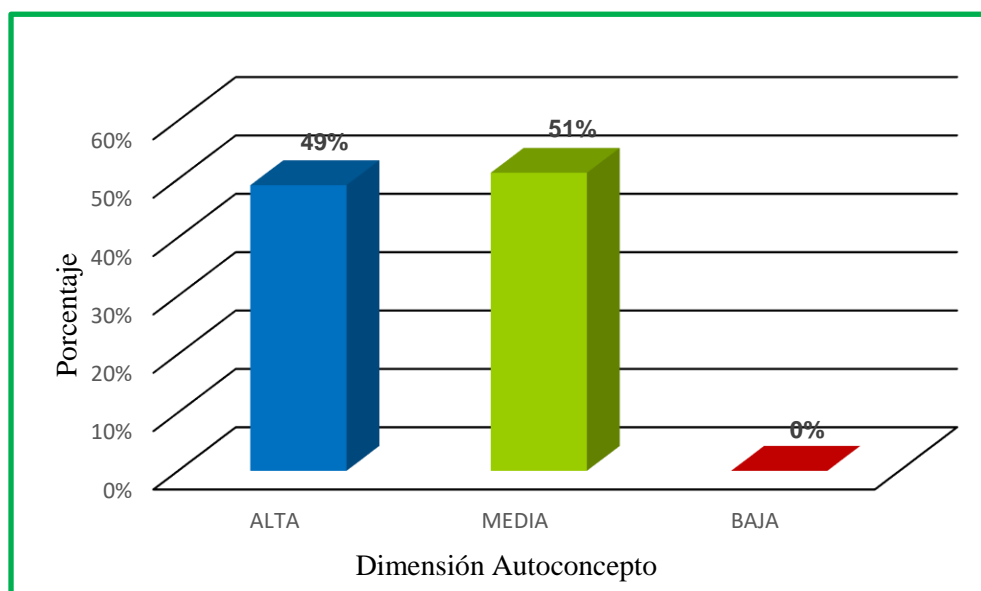


Figura 9. Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoconcepto

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 12 y figura 9 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión autoconcepto de la variable Autoestima, destaca el nivel medio (51%). Los resultados permiten describir que la dimensión autoconcepto se ha ubicado en el nivel medio, confirmando que los docentes reflejan una serie de creencias acerca de sí mismo, que se manifiestan en la conducta. Si una persona se cree inteligente o apto, actuara como tal.

El autoconcepto está determinado por la percepción que el individuo tiene de su grado de logro. Así pues, los individuos que poseen un buen concepto de sí mismos, tienden a aumentar el valor de su rendimiento, mientras que, por el contrario, los individuos con bajo autoconcepto, tienden a subestimar sus resultados (Matorrel, 1996; citado en Cerviño, 2008).

El suma el autoconcepto está dado por los significados personales que cada persona atribuye a la percepción de sus experiencias, de este modo, el comportamiento es consecuencia de lo que creemos de nosotros mismos. El docente realiza la conceptualización de sí mismo desde las múltiples experiencias vividas. Ser consciente de manera reflexiva y comprensiva de sus experiencias, le ayudara a mirarse desde lo que quiere y esta llamado ser. Habrá actitudes que deberá desaprender y otras que deberá aprender en su camino a su realización.

4.2.5. Nivel de autoconocimiento que muestran los docentes

Tabla 13

Medidas de frecuencia por niveles de la dimensión autoconocimiento

Nivel de autoconocimiento	N	%
Alta	21	45%
Media	26	55%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

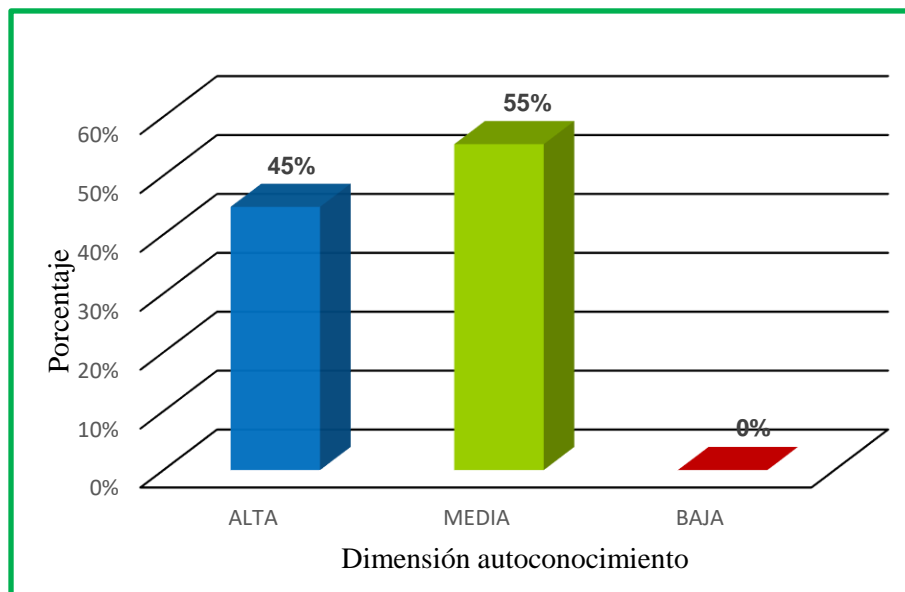


Figura 10. Medidas de frecuencia para niveles de la dimensión autoconocimiento

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 13 y figura 10 se puede observar lo siguiente:

En la dimensión autoconocimiento de la variable Autoestima, destaca el nivel medio (55%). Los resultados permiten describir que la dimensión autoconocimiento se ha ubicado en el nivel medio, de conocer las partes que componen el yo, de cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo actúa y siente las cuales se entrelazan para apoyarse uno al otro, para lograr una personalidad fuerte y unificada. Como diría (Schuller, 1988) “Cuando aprendemos a conocernos, en verdad vivimos”

El conocimiento de sí mismo y la realización de su propia eficacia e importancia en su labor educativa le pueden ayudar en la búsqueda y consecución de una mayor seguridad y por consiguiente, efectividad y bienestar dentro de la actividad docente, para ello necesita sentirse seguro y cómodo consigo mismo en los distintos contextos escolares, como persona y como profesional; conocer lo que quiere y puede aportar como educador; sentir que está abierto y disponible a unas relaciones de apoyo, empatía y comprensión mutua, etc. (Voli, 1998).

Tabla 14

Medidas de frecuencia por niveles de la variable autoestima

Nivel de autoestima	N	%
Alta	24	51%
Media	23	49%
Baja	0	0%
Total	47	100%

Fuente: Cuestionario de autoestima

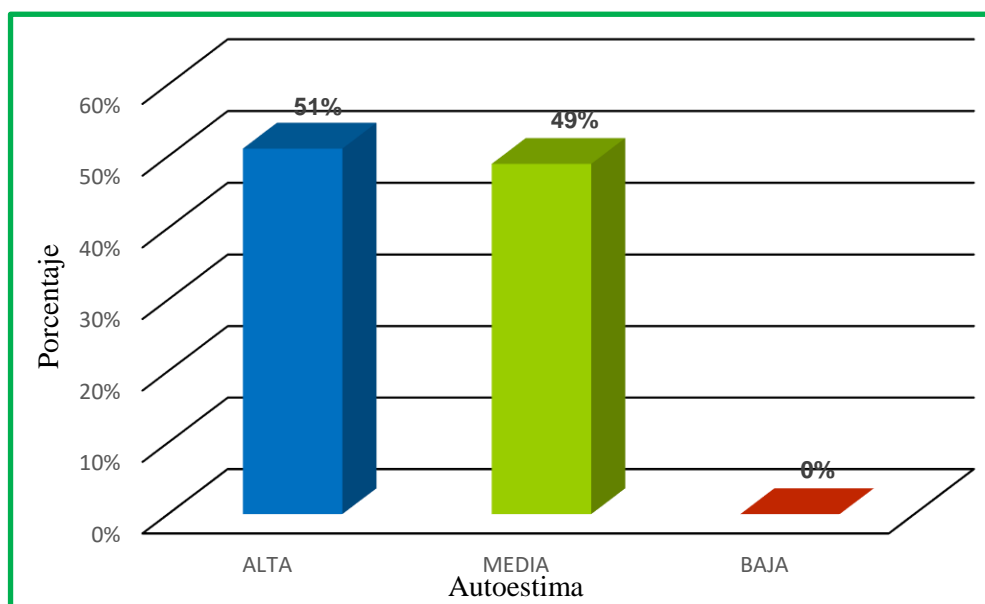


Figura 11. Medidas de frecuencia por niveles de la variable autoestima

Fuente: Cuestionario clima organizacional

En la tabla 14 y figura 11 se puede observar lo siguiente:

En la variable Autoestima, destaca el nivel alto (51%). Los resultados permiten describir que la variable autoestima se ha ubicado en el nivel medio, confirmando que los docentes poseen elementos positivos que le permiten sobresalir en algunos aspectos, pero el docente depende de la aceptación de sus compañeros para sentirse competentes y aptos para desarrollar cualquier actividad.

Para Branden (2010) las personas con media autoestima son personas expresivas, pero dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones

positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que quienes poseen un nivel alto de la misma. Asimismo, Baron (2009) considera a los individuos ubicados en ella optimistas, capaces de aceptar críticas, pero con tendencias a la inseguridad, por lo cual dependen de la aceptación social para confirmar su valía personal. En concordancia con los autores mencionados, Craighead (2008) menciona que las personas con media autoestima tienden más a escuchar sin participar en los grupos sociales, son sensibles a la crítica, pues se juzgan de manera negativa, sintiendo miedo de provocar el enfado de los demás.

La autoestima se relaciona con el sentimiento de dignidad, esto es, con la conciencia que tiene la persona de su propia valía. No es extraño, pues, que la consideración positiva de uno mismo impulse la autorrealización y ejerza una influencia tan extensa e intensa en nuestra vida (Cerviño, 2008) como observamos la autoestima positiva de sí mismo, es no solo importante, sino necesaria en el adecuado proceso de crecimiento que tiene la persona humana.

Clemes *et al.* (1994) refiriéndose a la autoestima como parte efectiva del autoconcepto, opina que es el punto de partida para el desarrollo positivo de las relaciones humanas, del aprendizaje, de la creatividad y de la responsabilidad personal. Es el aglutinante que liga la personalidad del hombre y conforma una estructura, positiva, homogénea y eficaz. Siempre será la autoestima que determine hasta que punto podrá el hombre utilizar sus recursos personales y las posibilidades con las que ha nacido, sea cual fuere la etapa de desarrollo en que se encuentre citado.

Rosenberg en su perspectiva sociológica de la autoestima considera que es una construcción social y trabaja sobre la premisa de que los auto valores asociados a la autoestima surgen de la interacción de procesos culturales, sociales, familiares y otros interpersonales (Cerviño, 2008).

El docente al igual que todo individuo, se manifiesta en dos dimensiones en el ser y el hacer. Por eso es importante que sea lo más consciente posible de cada una de sus acciones, posturas, expresiones, comentarios, etc., el docente cumple una función educadora general y eso no lo debe perder de vista esto mismo nos lleva a subrayar la importancia que debe tener el docente frente a las autoridades políticas responsables, siempre que se quiera realmente mejorar la educación.

4.3. Prueba de hipótesis estadística

a. Hipótesis estadística

✓ **Hipótesis nula ($H_0: r = 0$)**

El clima organizacional no está relacionada con la autoestima de los docentes del nivel de Educación Secundaria.

✓ **Hipótesis alterna ($H_0: r \neq 0$)**

El clima organizacional de los docentes del nivel de educación secundaria está relacionada con la autoestima

b. Elección del nivel de significancia

Nivel de significancia $\alpha = 0.05\%$ (margen de error), con $GL = (n - 2) = (47 - 2) = 45$. Por lo tanto el valor crítico para el nivel de significancia es 1,679

c. Elección del estadístico de prueba

Para la presente investigación utilizaremos la correlación de Pearson y es como sigue:

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$
$$r = \frac{47(824,352) - (6772)(5706)}{\sqrt{[47(987,422) - (6772)^2][47(678,949) - (5706)^2]}}$$
$$r = \frac{103,512}{356588,52}$$
$$r = 0,29$$

Se usará la distribución T con n-2 grados de libertad

Donde: T_c : T calculada

n: Tamaño de la muestra

$$T_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

r: Coeficiente de correlación

Regla de decisión: Si $T_c > 1,679$ entonces se rechazará la Hipótesis nula.

$$T_c = 0,29 \sqrt{\frac{47 - 2}{1 - (0,29)^2}}$$

$$T_c = 0,29 \times 7,009$$

$$T_c = 2,0327$$

Como $T_c > 1,679$; entonces se rechaza la hipótesis nula. Lo que significa que existe dependencia entre el clima organizacional y el autoestima.

d. Formulación de la regla de decisión

Como el valor calculado $r = 0,29$; por ello supero el valor critico entonces se rechaza la hipótesis nula $H_0 : r = 0$ y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se rechazó la suposición de que no hay relación entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de las instituciones educativas secundaria de la provincia de San Antonio de Putina.

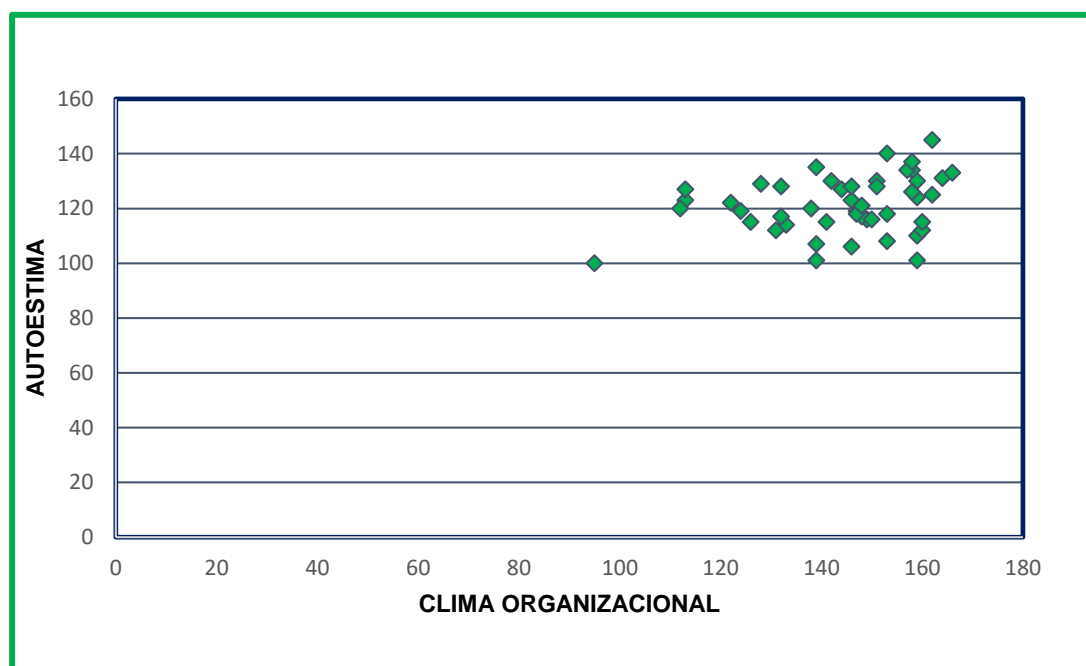


Figura 12. Diagrama de dispersión

Fuente: Cuestionario clima organizacional

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el grado de relación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de la

Instituciones Educativas Secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina durante el año académico 2017, donde se obtuvo lo siguiente: como valor calculado $r = 0,29$ supero el valor crítico, entonces se rechaza la hipótesis nula $H_0: r = 0$ y se acepta la hipótesis alterna $H_a: r \neq 0$, es decir, después de haber realizado la investigación se llega a la conclusión que entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de educación secundaria existe una correlación POSITIVA DEBIL.

Estos resultados tienen que ver con la conclusión de Wilhelm, Martín y Miranda, encontraron el carácter predictor de la autoestima profesional en relación con el resultado de la evaluación del desempeño docente, lo cual tiene implicancias en la gestión de los procesos de formación permanente de los profesores y profesoras del país.

Respecto al clima organizacional, un adecuado clima organizacional hace sentir más cómodos a los integrantes de la organización, además se involucra con las necesidades humanas, la motivación y la satisfacción laboral, el cual hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales. La satisfacción o insatisfacción surge de la comparación o juicio de entre lo que una persona desea y lo que puede obtener. La consecuencia de esta evaluación genera un sentimiento positivo o de satisfacción, o un sentimiento negativo o de insatisfacción según el empleado encuentre en su trabajo condiciones que desea (o ausencia de realidades indeseadas) o discrepancias entre lo obtenido y lo deseado. En resumen, el grado de satisfacción se ve afectado por el Clima Organizacional. Estos factores dan una sensación de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y la estima. Y para que un individuo se sienta motivado debe sentirse comprometido, lo cual ocurre en la medida en que se satisfagan sus necesidades. Por otra parte, para alcanzar los objetivos y metas deseados resulta indispensable mantener una información efectiva.

La creación de un clima sano y motivador es básicamente el resultado del comportamiento y estilo de liderazgo. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones, los sistemas de recompensas, el estilo de liderazgo, las técnicas para la fijación de objetivos y otras herramientas (Ongallo, 2007).

Cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones, desencadena en los grupos que la integran actitudes de conformidad, de autoprotección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución (Sánchez, 2007). Sin embargo, todas estas apreciaciones hechas con anterioridad no deben manejarse como absolutas, dado que los modelos no son únicos y existen otras variables adicionales.

En relación a la autoestima, según Voli (1998), la autoestima puede aprenderse y cada persona está en condición de hacerlo. Con esta afirmación el autor señala la responsabilidad que tiene el docente frente a la construcción de su autoestima, vista desde la dimensión del aprendizaje. La autoestima no es una realidad inmutable, la persona desde su estado reflexivo y consciente puede transformarla, esto sin olvidar la importancia que juegan los otros como afirmación de la identidad.

La autoestima como un aspecto de enorme relevancia en la vida de la persona, contribuye a que su existencia sea más satisfactoria. La estima propia es una necesidad humana, configurada por factores tanto internos como externos, un proceso dinámico y multidimensional que se construye y reconstruye a lo largo del ciclo vital.

Miranda *et al.* (2013) Los docentes que obtuvieron un resultado Básico-insatisfactorio en el Proceso de Evaluación docente, sufrieron una disminución residual en el nivel de autoestima profesional. De modo opuesto, los docentes que obtuvieron un nivel Competente en el proceso de Evaluación, incrementaron parcialmente su nivel de autoestima profesional. Esto es demostrado en los resultados del total, por lo que se pudo afirmar que la evaluación de desempeño docente se relaciona con la autoestima de los profesores de matemáticas. Esto es consistente con estudios previo sobre el rol de la autoestima de los docentes que laboran en contextos de alta vulnerabilidad y que se desempeñan en la educación pública en Chile. Los resultados de esta investigación, permitieron demostrar y reconocer el significado que posee la autoestima; si es positiva posibilitaría, tanto para el quehacer y desarrollo profesional del maestro como para sus alumnos, un adecuado ambiente emocional que facilitaría una educación de calidad humana superior a la actual. El



mencionado estudio fue publicado en la Revista Científica Estudios Pedagógicos de la Universidad Austral de Chile y fue elegido como antecedente porque su variable es autoestima y el tema está vinculado estrechamente al sector educación.

Por lo mencionado anteriormente se comprobó con el trabajo de investigación en el cual los docentes de las instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina tienen un clima organizacional intermedio, con un nivel de autoestima alto pero solo con 24 docentes que hacen el 51% y 23 docentes que hacen el 49% en el nivel medio, siendo no significativa la diferencia. Y que aún no llegan a un nivel alto.

CONCLUSIONES

- El grado de correlación es positivo débil entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de las instituciones educativas secundaria de la provincia de San Antonio de Putina durante el año académico 2017, debido al coeficiente de correlación obtenido, es de $r= 0.29$, de acuerdo a la regla de decisión significa que el grado de correlación es de nivel bajo y de tipo directo.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, en la dimensión estructura del clima organizacional muestran un nivel alto, de un total de 47 docentes investigados, el 57% (27 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 48-65 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que significa que se ha logrado un nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos, aspecto que resultaría una buena coordinación y comunicación entre el personal; lo que generaría una buena orientación en las actividades pedagógicas.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, en la dimensión recompensa del clima organizacional muestran un nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 60% (28 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 29-40 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que significa que perciben un limitado reconocimiento, es decir no siente que es debidamente recompensado frente a la labor cumplida.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, en la dimensión relaciones del clima organizacional muestran un nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 68% (32 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 51-70 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que quiere decir que las relaciones laborales no son favorables en la institución, ya que el personal directivo no busca estrategias que permitan afianzar los valores de amistad, respeto, solidaridad; así como enriquecerse mutuamente de los conocimientos que tenga cada uno.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, en la dimensión identidad del clima organizacional muestran un nivel alto, de un total

de 47 docentes investigados, el 72% (34 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 23-30 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que quiere decir que se sienten plenamente identificados con la labor que realizan.

- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, respecto a la autoestima en la dimensión auto respeto se encuentran en el nivel alto, de un total de 47 docentes investigados, el 60% (28 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 25-32 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que quiere decir que expresan y manejan en forma conveniente sentimientos y emociones.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, respecto a la autoestima en la dimensión auto aceptación se encuentran en el nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 53% (25 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 17-24 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo que quiere decir que admiten y reconocen algunas partes de sí mismo como un hecho la forma de ser y sentir.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, respecto a la autoestima en la dimensión autoevaluación se encuentran en el nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 66% (31 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 17-24 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Lo cual reflejan la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas si lo son, medianamente satisfactorias, interesantes enriquecedoras, o no les hacen sentir bien y no les permite crecer y aprender.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, respecto a la autoestima en la dimensión autoconcepto se encuentra en el nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 51% (24 docentes) obtuvieron puntuaciones entre 17-24 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Reflejan una serie de creencias acerca de sí mismo, que se manifiestan en la conducta.
- Los docentes de las instituciones educativas de la provincia de San Antonio de Putina, respecto a la autoestima en la dimensión autoconocimiento se encuentran en el nivel medio, de un total de 47 docentes investigados, el 55% (26 docentes) obtuvieron



puntuaciones entre 17-24 puntos en el cuestionario que se les aplicó. Al conocer las partes que componen el yo, de cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades, conocer por qué, cómo actúa y siente.



RECOMENDACIONES

- A través de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa local tengan la capacidad suficiente de organizar talleres convocando a los profesionales pertinentes como son los psicólogos psicoterapeutas, en valía e importancia de la autoestima, debatiendo sobre sus componentes y alcances juntamente con los valores y cuestiones éticas, como una forma de ennoblecer la labor profesional de los educadores y superar la degeneración moral y hasta la pérdida de perspectivas en la educación y el desarrollo humano.
- Elaborar e implementar un programa de capacitación a directivos y docentes dirigido a mejorar la autoestima, la participación y fomentar un clima organizacional eficiente en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Antonio de Putina.
- Se recomienda realizar nuevas investigaciones, donde se pueda comparar el clima organizacional y su relación con el autoestima en instituciones públicas y privadas, considerando una red educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aburto, H. (2011). *Las Habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. Tesis doctoral Instituto Politécnico Nacional, México.
- Aguilar, B. (2010). Factores que inciden en la Calidad de los Aprendizajes y la calidad de los Centros Escolares: III Encuentro Internacional de Educadores, cerebro y Aprendizaje. Recuperado de <http://lece.unesco.cl/>
- Alcántara, A. (1993). *Como educar la autoestima*. Barcelona: CEAC.
- Alcover de la Era, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Álvarez, S. (2001). *La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Arón, A y Milicic, N. (2004). *Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento*. Santiago de Chile: Andrés Bello.
- Aroquipa, Y. (2013). *El clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Asillo*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del altiplano, Puno.
- Barroso, P. (2004) *Dimensiones del clima organizacional*: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- Becerra, P. (2006). *Como Podemos Intervenir Para Fortalecer el Clima Educativo en Tiempos de Innovación*. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807052006000200003&script=sci_arttext.
- Berrocal, S. (2007). *El Clima Institucional y la Calidad de Servicio Educativo ofertado por las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación, Mención en Gestión Educativa. UNE, Lima, Perú.

- Bishop, D. (2003). *The relationship between faculty perceptions of music unit administrators leadership behavior and organizational climate*. (Tesis inédita de PhD), University USA. Recuperado de <http://www.umi.com>
- Branden, N. (1993). *El respeto hacia uno mismo*. Buenos aires, Paidós.
- Branden, N. (1994). *El poder de la autoestima, como potencial este importante recurso psicológico*. Buenos aires, Paidós.
- Bris, M. (2008). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad Alcalá Departamento de Educación. Recuperado de <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn27p108>
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas
- Brunet, L. (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Caligiori, C y Díaz, T. (2003). *Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA*. Estudio de un caso. Revista venezolana de Gerencia. Año 8 N° 24 Universidad de Zulia. Maracaybo. Venezuela. P. 644-656
- Córcega, A. (2007). *Análisis de los Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano Creación Cantarrana*. Tesis. Recuperado de [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--\(a44\).pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/TESIS_ACyLS--%5B00010%5D--(a44).pdf)
- Camacho, C. (2004). *Autoestima profesional a partir del perfeccionamiento docente: un estudio comparativo*. Barcelona, Paidós.
- Cava, M.J.; Misitu, G. (2000). *La potenciación de la autoestima en la escuela*. Barcelona. Paidós.
- Cidoncha, V.; Díaz, E. (2009). *El educador y la autoestima*. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd134/el-educador-y-la-autoestima.htm>
- Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia*. Madrid: Blume. Psicología Contemporánea. Selections Scientifics American.

- Collarte, C. (1992). *Desarrollo de la autoestima en profesores: transferencia de poder pedagógico*. *Revista Persona y Sociedad* 3 y 4, 39-51
- Crespín, A. (2012). *Clima Organizacional según la percepción de los docentes de una Institución Educativa de la Región Callao*. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú.
- Charaja, F. (2011). *EL MAPIC en la Metodología de la Investigación*. (2°ed.). Puno: Perú.
- Chaparro, D. & Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica en el CONASEP Querétaro*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Políticas Públicas Comparadas, FLCS, México.
- Chávez, E. (2011). *El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de la UAS*. Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Biblioteca Comillas. Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Dalf, R. (2007). *Teoría y diseño Organizacional*. 9ª Edición México: Corporativo Santa Fe.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Organizacional*. 11ª Edición. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1993). *Organización y Administración. Enfoque Situacional*. México. Prentice Hall
- Edel, R. & García, S. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* Edición electrónica gratuita. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/>
- Espejo, J. (1998). *Como mejorar la autoestima en los niños de Educación primaria*. Lima: Editorial San Marcos.

- Fernández, T. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional en una empresa de mecánica automotriz*. Tesis. Recuperado de <http://www.monografiascom/trabajos44/clima-laboral3.shtml>
- Fitts, W. (1971). *Manual Tennessee self concept scale*. Tennessee: Counselor Recording Landa Test.
- Flores, S. (2017). *La autoestima de los profesores de la escuela nacional superior de folklore José María Arguedas*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima: Tesis.
- Forehand, G y Gilmer, B. (1984). *Enviromental variation in studies of organizacional behavior*. *Psychological Boletín*, 64, 361-382
- Fox, R. (1973). *School climate improvement: a challenge to the school administrator*. Madrid: Escuela Española.
- Gairín, J. (1996). *La Organización Escolar: Contexto y texto de actuación*. España: La Muralla.
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima Perú.
- García, C. (2006). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Ayón*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- García, R. (1999). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México: Gedisa.
- Garza, D. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública*. Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas-México). Recuperada de <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
- Gibson, J. Ivancebich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.

- Gil, R. (1997). *Manual para tutorías y departamentos de orientación. Educar la autoestima- Aprender a convivir*. Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.
- Ginsburg, M. (1994). *El concepto de profesionalismo en el profesorado. Comparación de contextos entre Inglaterra y Estados Unidos*. Revista de Educación 285: 231-253.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Revista Paradigma. Recuperado de <http://www.revistaparadigma.org.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm>
- Gutiérrez, A.J. (2014). *Autoestima en docentes de Educación Secundaria de la ciudad de Huancayo*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest. Administration Center.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones estructuras y procesos*. México: Prentice Hall
- Hart, L. (2002). *Recupera tu autoestima. Un compañero para transformación personal. España. Autoestima para niños y padres. Las claves de la educación, la salud emocional y el éxito escolar de tus hijos*. Madrid. Ediciones Obelisco. Humphreys.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses*. Tesis Doctoral. Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- Hoy, W., Smith, P., Sweetland, S. (2002). *The development of the Organizational Climate Index for high schools: its measure and relationship to faculty trust*. *High School Journal*, 86(2) 38-50. Recuperado el 3 de agosto de 2005, de la base de datos de Thomson.

- Huici, E. (2000). *Estudio de validez de la escala de autoestima de Milicic and Aarón mediante la correlación con el juicio de los profesores*. Tesis de Magíster. Santiago. Universidad Católica Pontificia de Chile.
- Ibañez, M. (2002). *Comportamiento Organizacional de las empresas*. Lima: Universitaria UPRP.
- Lamoyi, C. (2007). *Clima Organizacional en las Escuelas Secundarias Técnicas y Generales del Estado de Tabasco*. Tesis. Recuperado de <http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/LamoyiBocanegraClaraLuz.Pdf>.
- L'Ecuyer, R. (1985). *El concepto de sí mismo*. Barcelona: Edición Oikos.
- López, E, y Schnitzler, E. (1983). *Factores emocionales y rendimiento escolar*. Tesis de Grado para Magister en Educación. Santiago: PUC.
- LLaza, Y. (2011). *Autoestima*. Tesis de grado. Inédito.
- Marchant, L. (2005). *Hacia un modelo de implementación del alineamiento estratégico: Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile: Universidad Viña del Mar.
- Martín, M. (1998). *Clima de Trabajo y Participación en la Organización Funcionamiento de los Centros de educación infantil, Primaria y Secundaria*. España: Universidad de Alcalá-MEC.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Maslow, A. (1979). *El hombre autorrealizado*. Ed. Kairós, Barcelona
- Massó, F. (2003). *Autoestima*. Recuperado de <http://es.salut.it>
- Melendez, D. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala*. Tesis de Maestría, Tesis de grado, Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Méndez, A. (2006). *Clima Organizacional*. Bogotá: Editorial Suma saberes.

- Millar, A. y Troncoso, M. (2005). *La autoestima profesional docente: un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la provincia de valdivia*. Universidad Austral de Chile.
- Milic, N. (2001). *Hijos con autoestima positiva*. Santiago de Chile. Chile.
- Miranda, C. (2005). *La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3, 858-873.
- Molocho, N. (2010). *Tesis Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01-Lima Sur*. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Moncayo, J C. (2008). *El autoconcepto y la autoestima, factores decisivos en el aprendizaje*. Innovación y experiencias educativas. Barcelona, Paidós.
- Mora, A. (2003). *Psicología Laboral*. Buenos Aires: Editorial Homosapiens.
- Monbourquette, J. (2008). *Autoestima y cuidado del alma*. Ottawa: Bonum0.
- Mruk, CH. (1999). *Self Esteem, Research, Theory and Praticce*. New York: Springer publishing Company.
- Naranjo, M.L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo: Educación en línea, Vol.33 n°2. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?Cve=44012058010>.
- Nieto, S. (2008). *Autoestima, importancia*. Nueva York: Addison Wesley Longman
- Norma, G.L. (2001). *Características de la autoestima: Medición y estrategias de intervención a través de la experiencia en la reconstrucción del ser* (p. 36-43). México: Uamex.
- Peretz, E. D. (1978). *Teaching People to love Themselves*. Ed. Growth Associated. N York
- Ramia, S. (2009) *Manual de Psicología*. Madrid: Editorial Popular.



- Razurí, G. (2008). *Importancia del clima organizacional en las empresas actuales*. Ponencia presentada en el ciclo de Conferencias de la Facultad de Administración y Contabilidad de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Reasoner, R. (1994). *Building self-esteem in the elementary schools*. 2.^a ed. California: Consulting Psychologists Press.
- Resines, R. (1999). *¿Qué es la Autoestima?*. Recuperado de <http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/quesautoestima.htm>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10^o Edición. México: Pearson/Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnostico organizacional*. México: Ed. Alfa Omega.
- Rodríguez, M. Pellicer, G. y Domínguez M. (1998). *Autoestima: Clave del Éxito personal*. México: El Manual Moderno.
- Rogers, C. (1977). *El proceso de convertirse en persona*. Ed. Paidós. Buenos Aires.
- Salazar, M. (2006). *Roles del docente y Rendimiento Académico de los nAlumnos de Educación Básica*. Trabajo Especial de Grado. Universidad Cecilio Acosta. Maracaibo.
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional*. Tesis. Recuperado de http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2005/sanchez_sj/html/sdx/sanchez_sj.html
- Sánchez, R. (2009). *Desarrollo Comunitario*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Satir, N. (2008). *Motivación Social*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor S.R.L.
- Scott, C. (2003). *Organizational effectiveness: its relationship on teacher efficacy and school climate*. (Tesis inédita de PhD). University USA. Recuperado de <http://www.umi.com>
- Schuller, R. (1981). *Amor así mismo*. Ed. V Siglos, México.

- Sebastián, C. (1997). *Perfeccionamiento docente en el área de habilidades de pensamiento: la visión de los actores acerca de los aprendizajes relevantes*. Tesis de Grado para Magíster en Educación. Santiago: PUC.
- Segredo, A. (2010). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana. República Bolivariana de Venezuela*. (Tesis de maestría inédita, Escuela Nacional de Salud Pública, Venezuela). Recuperado de <http://files.sld.cu/reveducmedica/files/2011/05/30-tesis-alina-segredo.pdf>.
- Straumman, R. (2010). *Psicología Social Aplicada*. México: Editorial Pearson Educación.
- Toro, F. (1992). *Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, cap11 (163-173).
- Trujillo, K. (2003). *Investigación de un caso organizacional en Centros Educativos Secundarios de Gestión Estatal de Lima Metropolitana*. (Tesis inédita de Licenciatura). UNIFE. Lima.
- Unesco, (2011). *Manual para Directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual_directores_unesco.pdf
- Válek de Bracho, M. (2007). *Autoestima y Motivaciones Sociales en estudiantes de Educación Superior*. Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela.
- Vergara, B. (2014). *Estudio de la autoestima en el desempeño de los docentes derivada del clima organizacional en la Unidad Educativa Isla de Bejucal*. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Babal Hoyo. Ecuador.
- Voli, F. (1995). *Autoestima del profesor: Manual de Reacción y Acción*. Madrid: CIPA.
- Wilhelm, K.M.G. y Miranda, C. (2011). *Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente*. Tesis. Universidad Austral de Chile.
- Yagosesky, R. (2008). *Autoestima en palabras sencillas*. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión.



Zanoco, P. (1996). *Validación de las estrategias para el logro de efectos positivos en la integración del lenguaje y la matemática en cursos de educación básica, implementados con redes computacionales y otros medios*. Proyecto FONDECYT, N.º 1960458/96. Documento de Trabajo. Santiago: PUC.

Zabalza, M.A. (2001). *La autoestima de los educadores*. Ponencia del Congreso Europeo: Aprender a ser, aprender a vivir juntos. Santiago de Compostela. España.



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia del proyecto de investigación

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO	TÉCNICA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el grado de relación existente entre el clima organizacional y el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones educativas secundaria de la ciudad de San Antonio de Putina, año 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: -¿Cómo es la dimensión estructura del clima organizacional según los docentes? -¿Cómo es la dimensión recompensa del clima organizacional según los docentes?</p> <p>-¿Cómo es la dimensión relaciones del clima organizacional de los docentes. - Describir como es la dimensión identidad del clima organizacional de los docentes. - Describir como es la dimensión identidad del clima organizacional de los docentes. - Precisar el nivel de autoestima que muestran los docentes. - Señalar el nivel de autoevaluación que muestran los docentes. - Identificar el nivel de autoconcepto que tienen los docentes de sí mismos. - Describir el nivel de autoconocimiento que muestran los docentes.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Recompensa • Relaciones • Identidad 	<p>Estructura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento sobre documentos • Manejo de normas • Información de los servicios otorgados • Conocimiento sobre la política de la organización • Procedimientos • Tipo de información más relevante en la toma de decisiones <p>Recompensa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitaciones • Preocupación por el cumplimiento de los estándares de calidad • Estímulos a los mejores desempeños <p>Relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre los miembros • Valores e ideales que comparten • Confianza entre el personal <p>Identidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución • Implicancia y pertenencia • Cohesión entre el personal • Satisfacción por la labor realizada <p>Autoestima</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrespeto • Autoaceptación • Autoevaluación • Autoconcepto • Autoconocimiento 	<p>La investigación es de tipo no experimental cuyo diseño es correlacional causal</p>	<p>TÉCNICA Para los objetivos específicos: La encuesta</p> <p>INTRUMENTO Cuestionario</p>	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Anexo 2. Cuestionario del clima organizacional

I. INTRODUCCION:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del clima organizacional así como el nivel de autoestima de los docentes en las instituciones educativas secundaria de la Provincia de San Antonio de Putina. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para un proyecto de investigación sobre clima organizacional y nivel de autoestima, este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

II. ASPECTO INFORMATIVO :

- 2.1 Edad: _____
- 2.2 Sexo: _____
- 2.3 Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()
- 2.4 Antigüedad en la Institución: _____
- 2.5 Antigüedad en la Docencia: _____

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Dimensión: Estructura

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					

6	Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7	La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					

Dimensión: Recompensa

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
18	Mi jefe inmediato; muestra interés en el resultado de mis tareas					
19	Mi jefe inmediato; reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20	Mi jefe inmediato; me motiva para realizar mis tareas					
21	Mi jefe inmediato; utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					

Dimensión: Relaciones

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					

23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
27	Mi jefe inmediato; tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28	Mi jefe inmediato; es claro en la asignación de las tareas					
29	Mi jefe inmediato; brinda seguridad para que realice mis tareas					
30	Mi jefe inmediato; brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31	Mi jefe inmediato; es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32	Mi jefe inmediato; brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33	Mi jefe inmediato; toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34	Mi jefe inmediato; reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35	Mi jefe inmediato; mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					

Dimensión: Identidad

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
36	Me siento parte importante de esta institución					
37	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38	Considero importante mi trabajo en esta institución					
39	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					

41	Disfruto trabajar en esta institución.					
----	--	--	--	--	--	--

BAREMOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	NIVEL	RANGO	NÚMERO DE ITEMS	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Estructura	Alto	48 - 65	13	13	65
	Medio	30 - 47			
	Bajo	13 - 29			
Recompensa	Alto	29 - 40	8	8	40
	Medio	18 - 28			
	Bajo	8 - 17			
Relaciones	Alto	51 - 70	14	14	70
	Medio	32 - 50			
	Bajo	14 - 31			
Identidad	Alto	23 - 30	6	6	30
	Medio	14 - 22			
	Bajo	6 - 13			
Clima Organizacional	Alto	150 - 205	41	41	205
	Medio	95 - 149			
	Bajo	41 - 94			

Anexo 3.

Cuestionario de autoestima

N°	PREGUNTA	Nunca	En ocasiones	Casi Siempre	Siempre
1	Hago las cosas que quiero hacer				
2	Estoy orgulloso de ser quien soy				
3	Me interesa averiguar lo que piensan los demás de mi				
4	Soy una persona hábil en lo que realizo				
5	Se bien cuáles son mis cualidades personales principales				
6	Manifiesto respeto por mí mismo				
7	Me divierte reírme de mis errores				
8	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente				
9	Siento que los demás creen que no me salen las cosas bien				
10	Tengo mis valores definidos y los aplico en cada aspecto de mi vida				
11	Siento que si dejo que hagan las cosas por mí, saldrán mejor				
12	Digo lo que pienso sin temor a lo que me digan				
13	Me desanimo con facilidad				
14	Las demás personas me consideran alguien interesante				
15	Tengo metas claras y se el esfuerzo que me tomara el poder lograrlas				
16	Cambio mis decisiones con facilidad cuando escucho la opinión de los demás				
17	Me gusta ser el centro de atención				
18	Me afectan mucho los comentarios negativos que hacen sobre mi				
19	Hago que la gente se sienta a gusto				
20	Para generar una opinión necesito escuchar antes la de los demás				
21	Me es difícil expresar mis sentimientos				
22	Me gustaría poder cambiar mi aspecto físico				
23	Me exijo demasiado en cada tarea que realizo				
24	Me gusta enfrentar nuevos retos				



25	propongo soluciones originales a los problemas que se me presentan				
26	Dejo que otros tomen las decisiones por mi				
27	Creo que mi comportamiento es inadecuado				
28	En general, me inclino a pensar que estoy haciendo las cosas mal				
29	Cuando las cosas salen mal me echo la culpa				
30	Tengo miedo de expresar mis sentimientos abiertamente				
31	Creo que soy útil para las otras personas				
32	Siento que tengo mucho de que estar orgulloso				
33	Cuando me hacen una crítica le presto más atención a lo negativo que a lo positivo				
34	Siento que los demás se ríen de mi				
35	Cuando tengo un problema me gusta utilizar soluciones nuevas				
36	Me considero una persona interesante				
37	Me alegra ser como soy				
38	Constantemente verifico si estoy realizando bien la tarea que hago				
39	Tiendo a caerles bien a las demás personas				
40	Expreso mi opinión a pesar de no conocer el tema de conversación.				

CUESTIONARIO DE AUTOESTIMA

Ponderación de cada pregunta

N°	PREGUNTA	Nunca	En ocasiones	Casi Siempre	Siempre
1	Hago las cosas que quiero hacer	1	2	3	4
2	Estoy orgulloso de ser quien soy	1	2	3	4
3	Me interesa averiguar lo que piensan los demás de mi	4	3	2	1
4	Soy una persona hábil en lo que realizo	1	2	3	4
5	Se bien cuáles son mis cualidades personales principales	1	2	3	4
6	Manifiesto respeto por mí mismo	1	2	3	4
7	Me divierte reírme de mis errores	1	2	3	4
8	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente	1	2	3	4
9	Siento que los demás creen que no me salen las cosas bien	4	3	2	1
10	Tengo mis valores definidos y los aplico en cada aspecto de mi vida	1	2	3	4
11	Siento que si dejo que hagan las cosas por mí, saldrán mejor	4	3	2	1
12	Digo lo que pienso sin temor a lo que me digan	1	2	3	4
13	Me desanimo con facilidad	4	3	2	1
14	Las demás personas me consideran alguien interesante	1	2	3	4
15	Tengo metas claras y se el esfuerzo que me tomara el poder lograrlas	1	2	3	4
16	Cambio mis decisiones con facilidad cuando escucho la opinión de los demás	4	3	2	1
17	Me gusta ser el centro de atención	1	2	3	4
18	Me afectan mucho los comentarios negativos que hacen sobre mí	4	3	2	1
19	Hago que la gente se sienta a gusto	1	2	3	4
20	Para generar una opinión necesito escuchar antes la de los demás	4	3	2	1
21	Me es difícil expresar mis sentimientos	4	3	2	1
22	Me gustaría poder cambiar mi aspecto físico	4	3	2	1
23	Me exijo demasiado en cada tarea que realizo	4	3	2	1
24	Me gusta enfrentar nuevos retos	1	2	3	4
25	propongo soluciones originales a los problemas que se me presentan	1	2	3	4



26	Dejo que otros tomen las decisiones por mi	4	3	2	1
27	Creo que mi comportamiento es inadecuado	4	3	2	1
28	En general, me inclino a pensar que estoy haciendo las cosas mal	4	3	2	1
29	Cuando las cosas salen mal me echo la culpa	4	3	2	1
30	Tengo miedo de expresar mis sentimientos abiertamente	4	3	2	1
31	Creo que soy útil para las otras personas	1	2	3	4
32	Siento que tengo mucho de que estar orgulloso	1	2	3	4
33	Cuando me hacen una crítica le presto más atención a lo negativo que a lo positivo	4	3	2	1
34	Siento que los demás se ríen de mi	4	3	2	1
35	Cuando tengo un problema me gusta utilizar soluciones nuevas	1	2	3	4
36	Me considero una persona interesante	1	2	3	4
37	Me alegra ser como soy	1	2	3	4
38	Constantemente verifico si estoy realizando bien la tarea que hago	1	2	3	4
39	Tiendo a caerles bien a las demás personas	1	2	3	4
40	Expreso mi opinión a pesar de no conocer el tema de conversación.	4	3	2	1

ÁREA: AUTORESPETO		ÁREA: AUTO ACEPTACIÓN	
N°	ÍTEM	N°	ÍTEM
1	Hago las cosas que quiero hacer	2	Estoy orgulloso de ser quien soy
6	Manifiesto respeto por mí mismo	7	Me divierte reírme de mis errores
11	Siento que si dejo que hagan las cosas por mí, saldrán mejor	12	Digo lo que pienso sin temor a lo que me digan
16	Cambio mis decisiones con facilidad cuando escucho la opinión de los demás	17	Me gusta ser el centro de atención
21	Me es difícil expresar mis sentimientos	22	Me gustaría poder cambiar mi aspecto físico
26	Dejo que otros tomen las decisiones por mi	27	Creo que mi comportamiento es inadecuado
31	Creo que soy útil para las otras personas	32	Siento que tengo mucho de que estar orgulloso
36	Me considero una persona interesante	37	Me alegra ser como soy

ÁREA: AUTOEVALUACIÓN		ÁREA: AUTOCONCEPTO	
N°	ÍTEM	N°	ÍTEM
3	Me interesa averiguar lo que piensan los demás de mí.	4	Soy una persona hábil en lo que realizo.
8	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.	9	Siento que los demás creen que no me salen las cosas bien.
13	Me desanimo con facilidad.	14	Las demás personas me consideran alguien interesante.
18	Me afectan mucho los comentarios negativos que hacen sobre mí.	19	Hago que la gente se sienta a gusto.
23	Me exijo demasiado en cada tarea que realizo.	24	Me gusta enfrentar nuevos retos.
28	En general, me inclino a pensar que estoy haciendo las cosas mal.	29	Cuando las cosas salen mal me echo la culpa.
33	Cuando me hacen una crítica le presto más atención a lo negativo que a lo positivo.	34	Siento que los demás se ríen de mí.
38	Constantemente verifico si estoy realizando bien la tarea que hago.	39	Tiendo a caerles bien a las demás personas.



ÁREA: AUTOCONOCIMIENTO	
N°	ÍTEM
5	Se bien cuáles son mis cualidades personales principales.
10	Tengo mis valores definidos y los aplico en cada aspecto de mi vida.
15	Tengo metas claras y se el esfuerzo que me tomara el poder lograrlas.
20	Para generar una opinión necesito escuchar antes la de los demás.
25	Propongo soluciones originales a los problemas que se me presentan.
30	Tengo miedo de expresar mis sentimientos abiertamente.
35	Cuando tengo un problema me gusta utilizar soluciones nuevas.
40	Expreso mi opinión a pesar de no conocer el tema de conversación.

PUNTUACIONES DE CALIFICACIÓN

PUNTAJE DE AUTOESTIMA TOTAL

TIPO DE AUTOESTIMA	PUNTUACIÓN
ALTA	121 - 160
MEDIA	81 - 120
BAJA	40 - 80

AUTORESPETO

TIPO DE AUTORESPETO	PUNTUACIÓN
ALTA	25 - 32
MEDIA	17 - 24
BAJA	8 - 16

AUTOACEPTACIÓN

TIPO DE AUTOACEPTACIÓN	PUNTUACIÓN
ALTA	25 - 32
MEDIA	17 - 24
BAJA	8 - 16

AUTOEVALUACIÓN

TIPO DE AUTOEVALUACIÓN	PUNTUACIÓN
ALTA	25 - 32
MEDIA	17 - 24
BAJA	8 - 16

AUTOCONCEPTO

TIPO DE AUTOCONCEPTO	PUNTUACIÓN
ALTA	25 - 32
MEDIA	17 - 24
BAJA	8 - 16

AUTOCONOCIMIENTO

TIPO DE AUTOCONOCIMIENTO	PUNTUACIÓN
ALTA	25 - 32
MEDIA	17 - 24
BAJA	8 - 16

