

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Mater del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada

N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco

Presentada por

María Esther PACHECO MAURICIO

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educacional

Lima - Perú

2019

El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada

N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco

A Dios

A mi familia

Reconocimientos

A la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por brindarme la oportunidad de desarrollar competencias, capacidades desempeños y optar al Grado académico de Maestro en Gestión Educacional.

Al Dr. Fernando Antonio Flores Limo, por su valiosa asesoría.

A mi mamá, esposo e hijos de los cuales siempre recibí su apoyo

Finalmente, a aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para la realización de mi tesis.

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
Capítulo I. Planteamiento del problema	12
1.1 Determinación del problema	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3 Objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4 Importancia y alcances de la investigación	14
1.5 Limitaciones de la investigación	15
Capítulo II. Marco teórico	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1. Antecedentes nacionales	16
2.1.2. Antecedentes internacionales	18
2.2 Bases teóricas	20
2.2.1 Clima organizacional	20
2.2.2. La autoestima	34
2.3 Definición de términos básicos	43
Capítulo III. Hipótesis y variables	45
3.1 Hipótesis	45
3.1.1. Hipótesis general	45
3.1.2. Hipótesis específicas	45
3.2 Variables	45
3.3 Operacionalización de variables	46

Capítulo IV. Metodología	48
4.1 Enfoque de investigación	48
4.2 Tipo de investigación	48
4.3 Diseño de investigación	48
4.4. Método de investigación	50
4.5 Población y muestra	50
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.7 Tratamiento estadístico	52
Capítulo V. Resultados	57
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	57
5.2. Presentación y análisis de resultados	61
5.3. Discusión de resultados	73
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
Referencias	82
Apéndices	83
Apéndice A. Matriz de consistencia	84
Apéndice B. Instrumentos	86
Apéndice C. Solicitud pidiendo la aplicación del cuestionario del clima institucional y de autoestima en la Institución Educativa N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza Chaupimarca - Pasco	90
Apéndice D. Fotos de los integrantes de la Institución Educativa N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza - Chaupimarca - Pasco	91

Lista de tablas

Tabla 1. Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable clima organizacional	46
Tabla 2. Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable autoestima	47
Tabla 3. Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos	58
Tabla 4. Valores de los niveles de validez	58
Tabla 5. Nivel de confiabilidad de las variables de estudio	60
Tabla 6. Valores de los niveles de confiabilidad	60
Tabla 7. Dimensión relaciones interpersonales	61
Tabla 8. Dimensión condición de trabajo	62
Tabla 9. Variable clima organizacional	62
Tabla 10. Dimensión autovaloración	62
Tabla 11. Dimensión autosuperación	63
Tabla 12. Variable autoestima	63
Tabla 13. Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	65
Tabla 14. Matriz de correlación de Pearson	66
Tabla 15. Niveles de correlación	66
Tabla 16. Correlación entre clima organizacional y autoestima	68
Tabla 17. Correlación entre clima organizacional, y la autoestima, en su dimensión autovaloración	70
Tabla 18. Correlación entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación.	72

Resumen

El objetivo del presente estudio, fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en una muestra en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco. El estudio fue de carácter cuantitativo, tipo de investigación sustantiva o de base, con un diseño de investigación descriptivo correlacional, método de investigación hipotético deductivo. La muestra estuvo constituida por 50 estudiantes del quinto grado de educación secundaria. La técnica utilizada para recabar la información fue la encuesta, considerando los instrumentos: cuestionario sobre clima organizacional y cuestionario sobre autoestima. El diseño estadístico incluyó estadísticos descriptivos e inferenciales. Las conclusiones a las cuales se arribó, son las siguientes: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, a nivel total y por las dimensiones de la autoestima: autovaloración y autosuperación, en los estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma, del ámbito de La Esperanza, del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, región de Pasco.

Palabras claves: Motivación laboral y calidad de desempeño docente.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between the organizational climate and self-esteem, in a sample in the Integrated Educational Institution N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco. The study was of a character quantitative, type of substantive or basic research, with a descriptive correlational research design, hypothetical deductive research method. The sample was constituted by 50 students of the fifth grade of secondary education. The technique used to collect the information was the survey, considering the instruments: questionnaire on organizational climate and self-esteem questionnaire. The statistical design included descriptive and inferential statistics. The conclusions reached are the following: There is a significant relationship between the organizational climate and self-esteem, at a total level and by the dimensions of self-esteem: self-assessment and self-improvement, in the students of the Integrated Educational Institution N° 31756 Ricardo Palma, in the area of La Esperanza, in the district of Chaupimarca, province of Pasco, Pasco region.

Keywords: Work motivation and quality of teaching performance.

Introducción

El presente estudio, centra su objetivo en estudiar dos constructos sumamente importantes en el campo educacional, como son el clima organizacional y la autoestima.

El clima organizacional es una variable de naturaleza multinivel, pues considera factores procedentes de los individuos, los grupos y la propia organización. De manera que le confiere un carácter integrador del comportamiento organizacional. Las definiciones sobre clima hacen referencia a percepciones individuales compartidas, pero en ellas debe haber un grado de acuerdo.

Los constructos de clima organizacional y cultura organizacional se han desarrollado de forma paralela en distintas ramas de la psicología, sociología y antropología, en sus aplicaciones al estudio de la organización. La evolución es paralela, aunque las raíces teóricas han sido diferentes. Los estudios iniciales sobre clima organizacional se pueden encontrar en la literatura de psicología social, que data de los años 30 con las investigaciones de Lewin (1948, 1951), y colaboradores, siendo a partir de mediados de los cincuenta, cuando el concepto de clima se utiliza en las investigaciones de una manera más frecuente, con la posterior adopción del concepto en los 60 por investigadores, como un indicador del carácter de la organización.

Los investigadores del clima se centraron particularmente en las percepciones de los operarios, de aspectos directivos y sociales del medio ambiente del trabajo, usando métodos cuantitativos para recopilar los datos.

Por otro lado, la autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.

Varios estudiosos y especialistas en el área, confirman que: “Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar” Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins (2009).

Según como se encuentre nuestra autoestima, ésta es responsable de muchos fracasos y éxitos, ya que “una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de mí mismo, potenciara la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso” (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins, 2009)

En esa perspectiva, el presente estudio, centra su atención en estudiar a estos dos constructos, que son trascendentes por lo que cada uno aporta, a la institución organizacional y a las personas en forma particular.

El estudio lo presentamos, considerando cinco capítulos, con sus respectivos rubros:

El Capítulo I: comprende la identificación del problema, la formulación del problema, la formulación de los objetivos, la importancia, los alcances de la investigación y las limitaciones de la investigación.

El Capítulo II: comprende los antecedentes de estudio, las bases teóricas conceptuales y la definición de términos básicos.

El Capítulo III: comprende la formulación de las hipótesis, determinación de las variables y la operacionalización de variables.

El Capítulo IV: determina el enfoque de investigación, el tipo, diseño, método, la determinación de la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de información y explica el tratamiento estadístico utilizado.

El Capítulo V: comprende la validez y confiabilidad de los instrumentos, la presentación y análisis de resultados, la contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente se incluye las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices respectivos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

Debe precisarse que el clima organizacional es importante en el logro de la calidad educativa. Esto lo podemos percibir en una institución educativa, si ella mantiene un adecuado clima organizacional va a tener un ambiente de trabajo más acogedor para sus trabajadores y directivos. De la misma manera, los usuarios percibirán ese ambiente y se sentirán a gusto e identificados. El clima organizacional, entendido, como el conjunto de características que permite lograr la organización del personal, en el campo educativo y en la institución donde se realizarán la investigación es un factor sumamente trascendente porque permite la coordinación del personal, la obtención de los objetivos institucionales y por ende los logros educativos en los estudiantes, que se vislumbran en los aprendizajes o competencias adquiridas.

Por otro lado, la importancia de la autoestima es innegable en el entendido que el actuar de las personas va a depender del nivel de autoestima que posea. De los niveles adecuados de autoestima se desprenden aprendizajes significativos y el establecimiento de condiciones óptimas para el aprendizaje. Claro está, dejando de lado algunos factores propios de los alumnos. Si una institución educativa quiere ofrecer servicios de calidad, entonces debe procurar que sus estudiantes y plana docente tengan niveles adecuados de autoestima. Pero estos docentes no solo deben preocuparse por desarrollar estrategias y realizar actividades en beneficio de los estudiantes y que promuevan el desarrollo de la autoestima en sus estudiantes.

Lo expuesto permite plantear algunas interrogantes previas como las siguientes: ¿Se están aplicando las estrategias adecuadas para mantener un adecuado clima

organizacional?, ¿quiénes intervienen en la situación actual de la autoestima en la institución?

Estas interrogantes nos motivan a plantear el presente estudio sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la institución educativa integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco?

1.3. Objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756

Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

OE2: Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca – Pasco.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

Importancia de la investigación

En la presente investigación hay una justificación teórica científica, en tanto se procura una reflexión teórica y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados y hacer epistemología sobre dos variables sumamente trascendentes en el campo educacional: El clima organizacional y la autoestima.

Se considera que esta investigación tiene justificación práctica, la información resultado del estudio, servirá como insumo para la toma de decisiones respecto a las posibilidades de implementar programas o actividades que nos ayudarán a resolver el problema en relación con ambas variables, si el caso lo amerita, o por lo menos, proponer estrategias que al aplicarse contribuirán a su solución.

La justificación metodológica del estudio se sustenta en que el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

Alcances de la investigación

En cuanto a los alcances de la investigación, estos son:

Alcance geográfico: Distrito de Chaupimarca - Pasco.

Alcance espacial-institucional: Institución Educativa N° 31756 Ricardo Palma.

Alcance temporal: año 2017.

Alcance temático: el clima organizacional y autoestima.

Alcance socioeducativo: estudiantes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Entre las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación, tenemos:

- Efecto reactivo ante los cuestionarios, es decir, la actitud de aceptación o rechazo de los ítems del cuestionario, por parte de los estudiantes.
- Política administrativo-pedagógica “cerrada” de algunas instituciones para la realización de investigaciones científico-pedagógicas en el interior de sus instalaciones.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Yalta (2008) en su investigación *Relación entre Autoestima y Rendimiento Académico en los estudiantes de Contabilidad de Educación Superior Tecnológica – Tarapoto*. Tesis de Maestría. Universidad Peruana Unión. Lima-Perú, establece la siguiente conclusión: Este trabajo trata de comprobar si la autoestima global y por subescalas que muestra la población estudiantil del Instituto Superior Tecnológico "Nor Oriental de la Selva" influye en su rendimiento académico. Asimismo, se analizan las diferencias según el sexo y la zona de origen en la autoestima y rendimiento académico. En el estudio han participado 95 alumnos del 1-III-V Ciclo de la carrera de Contabilidades de 16 a 20 años. Se valida la bondad del cuestionario como un instrumento orientador y que el resultado de las respuestas obtenidas del alumnado indican que existe una relación entre las variables autoestima y rendimiento académico, es decir a mayor autoestima mayor rendimiento académico. También existe relación entre rendimiento académico y las subescalas de autoestima Si Mismo y sub escala Hogar, lo cual nos indica que las opiniones que tengan de sí mismo, la confianza en sus habilidades y atributos personales; así como las buenas relaciones íntimas que mantengan con su familia en la cual se sienta amado y respetado y además considerado e independiente le permitirá elevar su rendimiento académico.

Robles (2006) en su investigación *Influencia de los Niveles de Autoestima en el Rendimiento Académico en los Alumnos de la Especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional De Educación*. Tesis de Maestría. Universidad Peruana Unión. Lima-Perú, establece el siguiente resumen: Este trabajo es

muy importante, ya que ha permitido analizar los niveles de autoestima de los alumnos de la Especialidad de Educación Primaria, en relación con el alto y el bajo rendimiento académico; así mismo a través de esta investigación se ha obtenido datos actualizados acerca de la autoestima. Teniendo como objetivo general: determinar el grado de correlación entre el nivel de autoestima y el rendimiento académico de los alumnos de pregrado de la Especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional de Educación, atendiendo la siguiente hipótesis: Existe correlación entre el nivel de autoestima y el rendimiento académico, en los alumnos de la especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional de Educación. Para lograr los objetivos e hipótesis de la investigación, se utilizó el método descriptivo, correlacional transversal; se usó la técnica de fichaje para la recolección de datos bibliográficos y hemerográficos; para el trabajo de campo se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario sociodemográfico y el test de autoestima de Coopersmith. Dicha investigación obtuvo las siguientes conclusiones: El análisis de los datos y la información permitió certificar los siguientes aspectos: no existe significatividad en las sub escalas de autoestima en sí mismo y la sub escala hogar con relación con la variable: rendimiento académico. Sin embargo, sí existe significatividad en la sub escala social y en la autoestima global en relación con la variable: rendimiento académico. Se comprueba que la autoestima sí influye en el rendimiento académico de los alumnos, quedando, en efecto, confirmada la hipótesis planteada. Esta investigación recomienda que el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Educación elabore un plan piloto en la Facultad de Pedagogía, para aplicar un test orientado a comprobar el nivel de autoestima de los alumnos de la especialidad de educación primaria; asimismo, el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Educación realice seminarios, talleres sobre cómo elevar la autoestima en los jóvenes; además el Departamento de Psicopedagogía de

la Universidad Nacional de Educación realice seminarios para los docentes de la Especialidad de Educación Primaria sobre cómo tratar a los alumnos con baja autoestima.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Miranda (2008) en su investigación *Impacto pedagógico: relaciones entre la autoestima profesional y la formación permanente del profesorado en Chile*, establece el siguiente resumen: El propósito de esta investigación es contrastar un modelo de análisis que permita aproximarse a los aspectos que la formación permanente aporta a los docentes en términos profesionales. Para ello se analiza el impacto provocado por el Programa de Becas en el Exterior (PBE) sobre la autoestima profesional de los docentes beneficiados. Se optó por un diseño cuasiexperimental con pretest y posttest que articula procedimientos cualitativos y cuantitativos. A una muestra de 352 profesores de nivel básico se validó y aplicó la Escala de Autoestima de profesores de Arzola y Collarte (1992) destinada a evaluar tal competencia profesional. Dicha tesis llegó a los siguientes resultados: diferencias significativas entre el perfil de autoestima profesional percibido antes del PBE y posterior a éste en las dimensiones Yo Soy, Yo Siento y Yo Hago, exceptuando los factores de Autocriticidad y Vocación. La presencia de cinco dimensiones de innovación en las prácticas pedagógicas importantes en la muestra Proceso de Aprendizaje en el Alumno, Contenidos, Metodología, Evaluación y Estilo de Enseñanza. Las diferencias significativas entre el perfil de innovación en las prácticas pedagógicas percibido antes del PBE y el posterior a éste en la dimensión Proceso de Aprendizaje en el Alumno. Las relaciones positivas y significativas entre las dimensiones de autoestima Yo Soy y los factores de innovación en las prácticas pedagógicas Proceso de Aprendizaje en el Alumno, Contenidos, Metodología y Estilo de Enseñanza. Las relaciones percibidas entre las variables permitieron la clarificación de un modelo evaluativo que evidencia el impacto

del PBE sobre tales constructos y da cuenta del rol mediador de la autoestima profesional en el proceso de innovación educativa.

Esteve (2005) en su investigación *Estilos Parentales, Clima Familiar y Autoestima Física en Adolescentes*. Tesis de Maestría. Universidad de Valencia - España, establece la siguiente conclusión: La aportación más importante que ha realizado el estudio, que además ha ofrecido una inmensa cantidad de información cuyo análisis supera los objetivos de la investigación, ha sido el desarrollar y someter a prueba un modelo teórico que da cuenta de las interacciones que muestran entre sí numerosas variables que anteriores investigaciones habían relacionado con el Autoconcepto físico. Las investigaciones realizadas sobre dos de los más importantes tópicos de la Psicosociología (autoconcepto y socialización) habían llegado a un punto de intersección en el que era necesario articular variables resultantes de la interacción con los otros significativos con las variables del propio sujeto. Esto ya se hizo masivamente, hace una década, al sugerir Brustad (1992) la necesidad de articular los resultados obtenidos en la investigación sobre Motivación y sobre Socialización. Sin embargo, estos estudios obviaron el papel de los estilos de socialización en dicho proceso, que es precisamente lo que hemos planteado en la presente investigación. El estudio, además de cumplir sus objetivos, nos ha llenado de nuevas incógnitas que dirigirán nuestras investigaciones futuras. En primer lugar, consideramos que resulta interesante el hallazgo, mediante el análisis correlacional, de la potencial existencia de dos factores de segundo orden que organizaría las dimensiones del autoconcepto agrupando por un lado al autoconcepto académico y al familiar y, por otra parte, al autoconcepto social y emocional. Pero más desafiante es entender cómo el autoconcepto físico articula a ambos, o los une y relaciona.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Generalidades y concepto

El clima organizacional es una variable de naturaleza multinivel, pues considera factores procedentes de los individuos, los grupos y la propia organización. De manera que le confiere un carácter integrador del comportamiento organizacional. Las definiciones sobre clima hacen referencia a percepciones individuales compartidas, pero en ellas debe haber un grado de acuerdo. En relación con esto, González-Romá y Peiró (1999), establecen tres tipos de clima, a saber: psicológico, agregado y colectivo.

Los constructos de clima organizacional y cultura organizacional se han desarrollado de forma paralela en distintas ramas de la psicología, sociología y antropología, en sus aplicaciones al estudio de la organización. La evolución es paralela, aunque las raíces teóricas han sido diferentes. Los estudios iniciales sobre clima organizacional se pueden encontrar en la literatura de psicología social, que data de los años 30 con las investigaciones de Lewin (1948, 1951), y colaboradores, siendo a partir de mediados de los cincuenta, cuando el concepto de clima se utiliza en las investigaciones de una manera más frecuente, con la posterior adopción del concepto en los 60 por investigadores, como un indicador del carácter de la organización. Los investigadores del clima se centraron particularmente en las percepciones de los operarios, de aspectos directivos y sociales del medio ambiente del trabajo, usando métodos cuantitativos para recopilar los datos.

El uso del constructo de clima, como variable descriptiva de la efectividad organizacional y como predictor, se ha venido utilizando con diferentes operacionalizaciones sin que existiera un debate amplio sobre la definición, medida y la introducción de aspectos subjetivos. Por el contrario, los investigadores de cultura organizacional dedicaron más empeño a debatir cuestiones que a realizar mediciones,

debido a una mayor aplicación heterogénea del constructo. Adoptaron de la antropología el término cultura y empezó a ser aplicado al análisis organizacional en los 50, (Pettigrew, 1979). Las definiciones fluctuaron desde una complejidad extraordinaria, hasta mediciones vagas como “la mejor manera de hacer nosotros las cosas en los miembros de una organización con respecto a sus propiedades fundamentales, pudiendo entenderse éstas como las políticas, procedimientos y prácticas. Halpin y Croft (1963) recurren a la metáfora de la personalidad, de manera que la personalidad es al individuo lo que el clima organizacional es para la organización.

En general las definiciones hacen referencia a procesos perceptivos de cada miembro como elemento esencial del clima organizacional, tratándose por tanto de una realidad subjetiva. En esta misma línea Reichers y Schneider

(1990), consideran que el clima está constituido por las percepciones compartidas de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, y representa un concepto molar indicativo de las metas organizacionales y de los medios apropiados para alcanzarlas. En ciertas escuelas de psicología organizacional (por ejemplo, la Gestalt y el Funcionalismo), el clima laboral percibido se ha entendido como estímulo para la conducta apropiada, y también como conductas adaptativas inapropiadas de los empleados (Dieterly y Scheneider, 1974; James y Jones, 1974; Scheneider, 1975). El clima se define como un conjunto de percepciones o creencias mantenidas por un individuo y/o un grupo, sobre una entidad particular. (Brown y Holmes, 1986). Naylor, Pritchard e Ilgen (1980), lo definen como “el proceso de formulación de juicios implicado a atribuir una clase de rasgos humanos a una entidad externa al individuo, sea ésta un grupo de trabajo o una organización entera”. Otra definición es la propuesta por Tagiuri y Litwin (1968), para quienes el clima: es una cualidad relativamente estable del ambiente interno de una organización que a) es experimentada por sus miembros, b) influye en su comportamiento

y c) puede ser descrita en términos de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización.

El clima puede conceptualizarse como:

Una percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos que presenta aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales basados en indicios o elementos objetivos del ambiente, y que además actúa como antecedente de la conducta de los sujetos, cualidad que le confiere su verdadera importancia, Oliver, Tomás, Islas, y Meliá, (1992)

Estas percepciones, compartidas pueden desglosarse en dimensiones en las que no todos los autores están de acuerdo. Por ejemplo, Campbell, Dunnette, Lawler y Wick (1970) tras una revisión, identifican cuatro dimensiones básicas: 1) Grado de autonomía individual; 2) Grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada; 3) Orientación hacia la recompensa; y 4) Consideración, apoyo y afecto.

Fue durante la década de los 70 cuando se produjeron numerosas controversias entre los autores críticos con el clima organizacional, sobre todo por los problemas relacionados con la deficiente operacionalización y su medición. Por otra parte, se produjeron problemas internos de tipo metodológico y conceptual. También algunos se plantearon las limitaciones de los cuestionarios y auto informes para la medición del clima, además de las críticas recibidas por parte de los autores que emplean mayoritariamente metodologías de naturaleza cualitativa.

Peiró (1984), hace referencia a la metáfora del “clima” para referirse al entorno organizacional psicológicamente significativo. La metáfora del clima ha sido lo suficientemente sugerente y ambigua, como para sobrevivir a numerosas revisiones. Por tanto, el acuerdo de que el clima es ante todo percepción, hace poner el énfasis de los psicólogos en que el clima aparece porque la organización es un entorno psicológicamente

significativo, siendo abordado por diversos autores, que desde sus líneas de investigación han impulsado y matizado de modo particular.

La abrumadora mayoría de autores, definen el clima de forma holística, de manera que incluye las percepciones de los miembros de la organización sobre todos los aspectos organizacionales. Sin embargo, Meliá, Rodrigo y Sospedra (1993), indican que el Clima Organizacional se ha definido como el conjunto de acciones emprendidas hacia la seguridad por la empresa y percibidas como tales por los trabajadores. Esta visión restringe el clima a las acciones de la empresa, de la dirección, eliminando aspectos claros como los riesgos, los compañeros, los supervisores, etc. Esta visión no ha sido seguida por nadie en la literatura y no cuenta, por tanto, con apoyo ni teórico, ni empírico.

Las definiciones restrictivas no son la única dificultad del concepto de clima. Así, Rousseau (1990), argumentó que el clima se centra sobre creencias descriptivas individuales manteniendo las condiciones organizacionales. Estas creencias descriptivas están influenciadas por las características individuales y la posición de los individuos en la organización. (Drenth, Thierry, y de Wolf, 1998). Y, por tanto, Rousseau abre la posibilidad de que el clima organizacional no sea monolítico en una organización, sino que pueden existir sub-climas. Otros aspectos a considerar en la complejidad del concepto son puestos de manifiesto por Peiró (1984) señalando que: El concepto de clima implica la actividad cognitiva del sujeto para subjetivar la información proveniente del medio y elaborar juicios acerca de ese ambiente. Por otra parte, una serie de dimensiones psicológicas (p. e. personalidad), intervienen en esa percepción o pueden ser afectadas por ella (p. e. motivación). Las dimensiones individuales y el clima organizacional ejercen influencias mutuas.

Efectivamente, algunos autores proponen teóricamente que deben existir diferencias en la percepción del clima a tres niveles: organizacional, departamental e individual,

aunque las diferencias entre los departamentos serán más débiles que las interorganizacionales, pues el clima es un atributo principalmente organizacional. Cabe destacar que no es suficiente la mera definición o descripción del concepto de clima organizacional, debido a que el término dentro de su complejidad y amplitud, necesita una mayor especificidad y concreción, de ahí que investigadores de clima organizacional distingan entre medidas de clima holístico, tales como la escala de House y Rizzo (1972), y medidas de clima específico. Ejemplos para tales climas específicos son el clima motivacional de Litwin y Stringer (1968), clima de diferencias individuales de Scheneider y Bartlett (1970), o clima de creatividad de Taylor (1972). Obviamente, entonces, algunas organizaciones dadas crean un número de climas diferentes, y el término clima organizacional tiene que ser complementado por un adjetivo apropiado indicando qué tipo de clima es. (Zohar, 1980). Otra dificultad del concepto de clima es la apuntada por Ekvall (1987), que ve dos interpretaciones ontológicas del concepto de clima organizacional. Una es el objetivismo y el realismo, la otra, el subjetivismo y la fenomenología. De acuerdo con la visión del objetivismo, el clima es un atributo de la organización. El clima se refiere a “un conjunto de condiciones que existen y tienen un impacto sobre las conductas de los individuos” (Denison, 1990, p.24). Esas condiciones son características “objetivas” de una organización y pueden ser observadas de varias maneras, por ejemplo, por miembros de la organización además de personal ajeno. Aunque el clima organizacional puede sólo ser evaluado mediante datos perceptivos (Denison, 1990), en el punto de vista del objetivismo el clima existe independientemente de esas percepciones. En la aproximación del subjetivismo el clima organizacional no es una percepción común de los miembros de la organización de la situación organizacional, sino la estructuración cognitiva y perceptiva de la situación. Los miembros de la organización construyen el clima organizacional sobre los eventos y el tiempo.

Oliver, Tomás, y Cheyne (sometido), consideran que para tener un verdadero clima organizacional o clima laboral es necesario, que concurran, al menos dos condiciones:

- A) Tener homogeneidad intra-organizacional, o consenso en las percepciones entre trabajadores que desempeñan su trabajo dentro de la misma compañía y/o unidades de trabajo menores, tales como plantas, departamentos o grupos de trabajo.
- B) Tener variabilidad entre organizaciones, o diferencias entre trabajadores en sus evaluaciones del clima si pertenecen a distintas compañías y/o unidades de trabajo menores tales como plantas, departamentos o grupos de trabajo.

Además de las dos condiciones mencionadas, habría otras dos propiedades diferentes del clima: fuerza y nivel, que son distinguibles teórica y empíricamente. La fuerza del clima laboral se refiere al nivel de congruencia de las percepciones de los trabajadores en el mismo grupo (compañía, departamento, etc.). De esta forma un clima fuerte sería aquél en que las percepciones de los trabajadores se encuentran muy próximas, lo que puede operacionalizarse mediante la desviación típica, que esperaríamos baja. Por su parte, el nivel del clima es el nivel promedio que presentan todos los trabajadores de la misma organización (y/o grupo menor de interés). Así se puede tener un nivel alto de clima laboral si, en promedio, las percepciones de las políticas, procedimientos y prácticas de la organización son evaluadas positivamente. Evidentemente se puede tener un clima homogéneamente malo o bueno. Por tanto, al menos potencialmente, ambos conceptos nivel y fuerza podrían distinguirse.

Otras dos características importantes del clima organizacional son, por un lado, ser un concepto multidimensional, ya que las facetas sobre las que puede preguntarse a los trabajadores son múltiples. Por otro lado, es un concepto que trata de explicar el impacto que la organización o el sistema social de la organización tiene sobre la conducta de sus trabajadores, de sus componentes individuales, y por tanto el clima se ha relacionado, entre

otras con múltiples medidas personales tales como el absentismo, la productividad, o la satisfacción (van Muijen, 1989).

Los primeros estudios sobre Clima psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Este autor acuñó el concepto de "atmósfera psicológica", la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico.

Con la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica, Lewin, Lippit y White (1939), diseñaron un experimento que les permitió conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo (Democrático, laissez faire y autoritario) tenía en relación al clima. Las conclusiones fueron determinantes: Frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, probando que el Clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente.

Según Johannessson (1973) la conceptualización del Clima Organizacional se ha llevado a cabo a través de dos líneas principales de investigación: la objetiva y la perceptual. Este autor postula que la medición objetiva del Clima sería evidente en los trabajos de Evan (1963) y Lawrence y Lorsch (1967).

Para efectos de una medición es recomendable usar la definición de Litwin y Stringer ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionarios.

Según Hall (1996), el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Brow y Moberg, (1990), manifiestan que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.

Dessler (1993), plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

En función de esta falta de consenso, el autor ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el enfoque estructuralista, en este se distinguen dos investigadores Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993, p. 181), estos investigadores definen el clima organizacional como "... el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman".

El segundo enfoque es el subjetivo, representado por Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993, p. 182) definieron el clima como "... la opinión que el trabajador se forma de la organización".

El tercer enfoque es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (citados 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

Water (citado por Dessler, 1993, p.183), representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringer a fin de encontrar similitudes, proporcionando una definición con la cual concordamos "el clima se forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura".

Del planteamiento presentado sobre la definición del término clima organizacional, se infiere que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido se puede afirmar que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúen.

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que la media forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

Como ya se mencionó con anterioridad, el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados. Los estudiosos de la materia expresan que el clima en las organizaciones está integrado por elementos como: (a) el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el stress que pueda sentir el trabajador en la organización; (b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; (c) La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; (d) Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; (e) La estructura con sus macro y micro dimensiones; (f) Los procesos

organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos seis elementos determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión; desde el punto de vista de la organización redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y absentismo.

Teoría del clima organizacional de Likert

La teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales:

Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias:

Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la institución, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

Variables finales:

Estas variables surgen como derivación del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

1.- Clima de tipo autoritario

- a) Sistema I. Autoritario explotador.
- b) Sistema II. Autoritarismo paternalista.

2.- Clima de tipo participativo.

- a) Sistema III. Consultivo.
- b) Sistema IV. Participación en grupo.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe 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.

Para los efectos de este estudio se tomará como punto de referencia la teoría de Likert, con cada una de las dimensiones y elementos que comprende; esta teoría fue una de la más explícitas que se pudo encontrar en la revisión bibliográfica sobre el clima organizacional y sobre todo es la más adecuada a ser aplicada en la Dirección Regional de Educación Pasco.

Cultura organizacional

"En toda organización, el trabajo debe implicar un alto grado de compromiso y ofrecer grandes satisfacciones. Debe ser reflejo de una vida agradable..." (Phegan, 1998, p. 13), la vida agradable y el grado de compromiso a la que se hace referencia en la cita, sólo puede ser logrado a través de una efectiva proyección cultural de la organización hacia sus empleados y, por ende, determinará el clima organizacional en el que se logrará la misión

de la institución. Para comprender la importancia del tema propuesto en este proyecto de investigación, se deben aclarar los conceptos referidos a cultura, clima organizacional, motivación y eficacia, puntos centrales de este estudio. La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino). La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta, Tom Peters y Robert Waterman (citados por García y Dolan 1997) consultores de Mc Kinsey, adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones. Ellos realizaron un estudio comparativo sobre las instituciones de mayor éxito, determinando la presencia de elementos comunes como la orientación a la acción, la proximidad al cliente, la autonomía y espíritu emprendedor interno, productividad gracias a las personas, dirección mediante valores, se concentraban en lo que sabían hacer y se basaban en una estructura simple y ágil. Otro estudio, el Hosftede (citado por Hunt, 1993) reflejó la influencia de la cultura social en las organizaciones. El eje central de este estudio fue la comparación entre organizaciones norteamericanas y japonesas, concluyendo que ciertos elementos culturales como el individualismo y el consenso eran rasgos característicos de cada cultura. Esto permitió establecer un nuevo concepto, Cultura Organizacional, constituyéndose éste en el factor clave del éxito para las organizaciones. Este término fue definido por otros investigadores del tema como la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por todos los

miembros de una institución u organización. Además, los artefactos culturales, incluyendo el diseño y el estilo de administración, transmiten valores y filosofías, socializando a los miembros, motivando al personal y facilitando la cohesión del grupo y el compromiso con metas relevantes.

A continuación, se citan diversos investigadores sobre el tema que coinciden en la definición del término: Granell (1997, p. 2) define el término como "... aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social..." esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa está determinado por los "... valores, creencia, actitudes y conductas." Chiavenato (1989, p. 464) presenta la cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización." Valle (1995, p. 96) establece que la cultura de una organización es "... fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y las asunciones de éstas." García y Dolan (1997, p. 33) definen la cultura como "... la forma característica de pensar y hacer las cosas... en una empresa... por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual..." Guedez (1998, p. 58) "la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización".

Serna (1997, p. 106) "La cultura es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa".

De la comparación y análisis de las definiciones presentadas por los diversos autores, que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo se infiere que todos conciben a la cultura como todo aquello que sus miembros se sientan parte de ella ya que

profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias, es decir, la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura Organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

Eficacia Organizacional

Se ha podido visualizar a lo largo del desarrollo de este capítulo, como la cultura y clima organizacional determinan el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que determina la productividad de la institución a través de conductas eficientes y eficaces.

Toda organización debe considerar lo que implica la eficiencia y eficacia dentro de ella a fin de lograr sus objetivos a eficiencia definida por Chiavenato (1994, p. 28), es la relación entre costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible.

Por otro lado, el ya precitado autor define la eficacia como: "... la capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos y/o servicios..." (p. 29); "... la eficacia se refiere a cómo hacer óptimas las formas de rendimiento, lo cual está determinado por la combinación de la eficiencia empresarial como sistema con el logro de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita..." (p. 33). "La eficiencia busca el mejoramiento mediante soluciones técnicas y económicas, en cuanto la eficacia busca que el rendimiento en la organización sea máximo, a través de medios técnicos (eficiencia) y también por medios políticos (no económicos)" (p. 33).

Considerando las citas anteriores se infiere que la eficiencia consiste en cómo se hacen las actividades dentro de la organización, el modo de ejecutarlas, mientras que la eficacia es para que se hacen las actividades, cuáles resultados se persiguen y sí los

objetivos que se traza la organización se han alcanzado. Para que las organizaciones logren un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y restantes, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

La eficacia y la productividad constituyen factores de gran importancia, ambos factores están condicionados por otro factor muy importante, la motivación, ésta es definida por Dessler (1993, p. 20), como "... el deseo de una persona de satisfacer ciertas necesidades". El hombre, como bien lo expresa Chiavenato (1994, p. 44), es "... un animal social... posee la tendencia a la vida en sociedad y a participaciones multigrupales. Viven en organizaciones y ambientes que son cada día más complejos y dinámicos", buscando lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades.

Muchos autores, han elaborado teorías relacionadas con la motivación del ser humano dentro de las organizaciones; en este capítulo se citarán las más conocidas a fin de considerarlas para desarrollar el título de este trabajo de investigación.

2.2.2. La autoestima

Generalidades y concepto

Si nos adentramos en el término autoestima, en un primer momento la podemos definir por la construcción del término como lo manifiesta Massó (2001) que "el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) Estima (amor, aprecio) es quererse a sí mismo, lo cual no constituye ni egoísmo, ni una actitud enfermiza, sino 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.

“La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar” Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins (2009). Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros mayores (padres, maestros), compañeros, amigos, etcétera y las experiencias que vamos adquiriendo.

Según como se encuentre nuestra autoestima, ésta es responsable de muchos fracasos y éxitos, ya que “una autoestima adecuada, vinculada a un concepto positivo de mí mismo, potenciara la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso” (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins, 2009)

Para Bonet (1999) “La autoestima es un conjunto de actitudes que dependen de las percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de uno mismo”.

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 él 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 humano y que tiene defectos; y el poderse ver con defectos es lo que hace a éste avanzar en la vida para una mejor calidad de vida.

“La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, no puede menos de afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima”. (Bonet, 1999)

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.

También un significado muy profundo de "Autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo" según (Yagosesky, 2007)

Porque solo el hecho de saber que nos tenemos a nosotros mismos y de estar consciente de que valemos bastante tanto por nuestra capacidad de dar a los demás, de amar, de compartir; es un motivo muy grande para seguir existiendo y dar lo mejor de sí con alegría y solidaridad.

Una autoestima baja afecta la educación en general. Según Espíndola (2000), refiriéndose a estudiantes de los Estados Unidos: “Sus metas son muy sencillas: prepararse para un trabajo, sobrevivir en clases para pasar el rato, ganar aprobación de sus compañeros y satisfacer sus deseos inmediatos. En breve, carecen de habilidades

intelectuales críticas y alguna motivación significativa para obtenerlos. Han desarrollado fórmulas para pasar a través de sus clases, fórmulas a los cuales están habituados de una forma profunda e inconsciente. Se encuentran intelectualmente confundidos, psicológicamente inseguros, ideológicamente ciegos y filosóficamente indiferentes”.

Características de la autoestima

A. Indicios positivos de autoestima

Según Bonet (1999) “La persona que se autoestima suficientemente, tiene las siguientes características:

1. Cree con firmeza en ciertos valores y principios, y está dispuesta a defenderlos incluso aunque encuentre oposición. Además, se siente lo suficientemente segura de sí misma como para modificarlos si la experiencia le demuestra que estaba equivocada.
2. Es capaz de obrar según crea más acertado, confiando en su propio criterio, y sin sentirse culpable cuando a otros no les parezca bien su proceder.
3. No pierde el tiempo preocupándose en exceso por lo que le haya ocurrido en el pasado ni por lo que le pueda ocurrir en el futuro. Aprende del pasado y proyecta para el futuro, pero vive con intensidad el presente.
4. Confía plenamente en su capacidad para resolver sus propios problemas, sin dejarse acobardar fácilmente por fracasos y dificultades. Y, cuando realmente lo necesita, está dispuesta a pedir la ayuda de otros.
5. Como persona, se considera y siente igual que cualquier otro; ni inferior, ni superior; sencillamente, igual en dignidad; y reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica.
6. Da por sentado que es interesante y valiosa para otras personas, al menos para aquellos con los que mantiene amistad.

7. No se deja manipular, aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado y conveniente.
8. Reconoce y acepta en sí misma diferentes sentimientos y pulsiones, tanto positivas como negativas, y está dispuesta a revelárselos a otra persona, si le parece que vale la pena y así lo desea.
9. Es capaz de disfrutar con una gran variedad de actividades.
10. Es sensible a los sentimientos y necesidades de los demás; respeta las normas sensatas de convivencia generalmente aceptadas, y entiende que no tiene derecho —ni lo desea— a medrar o divertirse a costa de otros”.

B. Indicios negativos de autoestima

Según Bonet (1999) “La persona con autoestima deficiente suele manifestar algunos de los siguientes síntomas:

- **Autocrítica rigorista**, tendente a crear un estado habitual de insatisfacción consigo misma.
- **Hipersensibilidad a la crítica**, que la hace sentirse fácilmente atacada y a experimentar resentimientos pertinaces contra sus críticos.
- **Indecisión crónica**, no tanto por falta de información, sino por miedo exagerado a equivocarse.
- **Deseo excesivo de complacer**: no se atreve a decir «no», por temor a desagradar y perder la benevolencia del peticionario.
- **Perfeccionismo**, o autoexigencia de hacer «perfectamente», sin un solo fallo, casi todo cuanto intenta; lo cual puede llevarla a sentirse muy mal cuando las cosas no salen con la perfección exigida.

- **Culpabilidad neurótica:** se condena por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud de sus errores y delitos o los lamenta indefinidamente, sin llegar a perdonarse por completo.
- **Hostilidad flotante,** irritabilidad a flor de piel, siempre a punto de estallar aun por cosas de poca importancia; propia del supercrítico a quien todo le sienta mal, todo le disgusta, todo le decepciona, nada le satisface.
- **Tendencias defensivas,** un negativo generalizado (todo lo ve negro: su vida, su futuro y, sobre todo, su sí mismo) y una inapetencia generalizada del gozo de vivir y de la vida misma”.

Graduación de la autoestima

Según Branden (2010) manifiesta que: “la autoestima es un concepto *gradual*. En virtud de ello, las personas pueden presentar en esencia uno de tres estados:

- Tener una autoestima alta equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, o, usando los términos de la definición inicial, sentirse capaz y valioso; o sentirse acertado como persona.
- Tener una baja autoestima es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona.
- Tener un término medio de autoestima es oscilar entre los dos estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión, reforzando, así, la inseguridad.

En la práctica, podemos advertir que todas las personas son capaces de desarrollar la autoestima positiva, al tiempo que nadie presenta una autoestima totalmente sin desarrollar. Cuanto más flexible es la persona, tanto mejor resiste todo aquello que, de otra forma, la haría caer en la derrota o la desesperación”.

Autovaloración

La aparición de las formaciones psicológicas particulares en cada individuo, depende de la influencia social que este recibe en los diferentes grupos de los que va formando parte a lo largo de su vida, como son: El grupo familiar, el escolar, el laboral, los grupos de amigos, las instituciones y organizaciones sociales de manera general, entre otros. Pero también depende de los procesos externos e internos de autorreferencia, los cuales se sintetizan en la *autovaloración*, otra de las formaciones psicológicas de la Personalidad, una de las que se llega a formar más tardíamente y por tanto una de las más complejas a la hora de abordar su estudio.

Entonces podemos decir que: "La *autovaloración* es una configuración de la Personalidad, que integra de modo articulado un concepto de sí mismo por parte del sujeto, en el que aparecen cualidades, capacidades, intereses y motivos, de manera precisa, generalizada y con relativa estabilidad y dinamismo, comprometido en la realización de las aspiraciones más significativas del sujeto en las diferentes esferas de su vida. Puede incluir contenidos que se poseen, otros deseables y otros inexistentes que constituyen un resultado de las reflexiones, valoraciones y vivencias del sujeto sobre sí mismo y sobre los contenidos esenciales de su propia Personalidad". La concepción que el individuo elabore sobre sí mismo, influirá en gran medida en la configuración de las otras formaciones psicológicas de su Personalidad y le permitirá afrontar los retos de la vida de una determinada manera.

La autovaloración puede tener ciertos grados de desarrollo en cada individuo de acuerdo con sus características psicológicas individuales, en función de la manera en que se percibe a sí mismo física y subjetivamente, de acuerdo con las cualidades, aptitudes y capacidades que cree poseer, con qué sexo, género, familia y cultura se siente identificado, hasta qué punto se conoce, y cuánto se estima. Estas características, sin lugar a dudas

adquieren matices particulares, a partir de las percepciones individuales del sujeto, pero se encuentran también determinadas por las condiciones de vida y educación en las que se haya formado su personalidad. Por tanto, la influencia social no puede ser obviada cuando a la personalidad nos referimos.

Así la autovaloración puede ser estructurada, adecuada y efectiva, cuando el sujeto tiene un profundo conocimiento y conformidad consigo mismo, reconociendo y aceptando sus cualidades y defectos, creando una clara definición de su identidad personal, manteniendo coherencia entre lo que desea, lo que hace para lograrlo y el reconocimiento de hasta qué punto puede llegar, aceptando así elementos contradictorios, sin que se destruya la estabilidad de su autovaloración. Esto se expresa a través de ricas, variadas, coherentes y profundas reflexiones del sujeto sobre sí mismo y en la posibilidad que este posea de prever adecuadamente los niveles de realización que puede alcanzar.

Autosuperación

Estrechamente relacionada con la superación, la autosuperación como proceso es de suma importancia y somos del criterio que, como forma de la Educación Avanzada, pocos son los pedagogos, psicólogos, sociólogos, etc. que se han dedicado a investigar sobre este proceso docente educativo y a fundamentar acerca de las bases científicas que lo sustentan.

Dada las exigencias actuales de la enseñanza secundaria es necesario que la autosuperación pase a ocupar papeles protagónicos en la superación de nuestros estudiantes ya que es ella una forma organizativa vital que logra garantizar la vigencia del concepto de superación permanente.

Según Motola (1996), “la autosuperación es la forma organizativa de superación llamada a dar respuestas a las continuas necesidades cognoscitivas del estudiante, mayormente cuando en ocasiones tiene que resolver problemas totalmente nuevos para él, en correspondencia del mundo complejo y cambiante en que estamos insertados y que

constituye la fuente de los diseños curriculares del sistema educativo”. Por eso el autor considera que en los diseños curriculares actuales no debe excluirse la autosuperación, como forma activa de enriquecimiento cognoscitivo del estudiante, debe verse como una vía a través de la cual se puede transformar el acervo cultural de la persona y los contenidos de las distintas disciplinas de ahí se deriva su carácter activo, transformador y creativo, ya que es capaz de modificar profesional y humanamente al individuo.

Motola (1996), enuncia principios que rigen la autosuperación y que a continuación se destacan:

- ✓ Carácter individual de la autosuperación de todo profesional.
- ✓ Carácter práctico de la autosuperación.
- ✓ La sistematicidad e intensidad de la autosuperación.
- ✓ El contenido de la autosuperación es diferente para cada grupo de profesionales y hasta para cada profesional.
- ✓ El carácter multilateral de la autosuperación.
- ✓ La interrelación de la autosuperación con otras formas de superación.
- ✓ El carácter variable de las formas y métodos de la autosuperación en dependencia del nivel de preparación profesional de las posibilidades de acceso a las fuentes de información y de otros factores.

La autopreparación es una forma de superación, momento necesario e imprescindible en cada docente independientemente del tipo de enseñanza que se trate. Los mismos tienen que incorporar a sus estilos de vida como elemento primario la lectura, vista como proceso complejo autodidáctico y de autoeducación, de pensar de forma activa y creadoramente, de examinar el contenido de la obra, analizarla, entender la lógica de exposición, destacar lo esencial, compara los conocimientos existentes con los recién adquiridos para enriquecerlos. (Krapivin, 1983)

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje. Proceso mediante el cual el sujeto incorpora o modifica una experiencia a su presente conocimiento o destreza. es el motivo imprescindible del acto formativo.

Autoestima. “La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar” Seligman, Ernst, Gillham, Reivich y Linkins (2009).

Capacidades. La formación por competencias aparece estrechamente vinculada con la innovación en tecnologías blandas trabajadores y está causando una verdadera revolución en la forma de mirar la educación pese, a que ya Larousse, la define como “el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que persiguen y decidir sobre lo que concierne al trabajo supone conocimiento razonado ya que no hay comportamiento ni conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar la competencia”.

Clima organizacional. Una percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos que presentan aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales basados en indicios o elementos objetivos del ambiente, y que además actúa como antecedente de la conducta de los sujetos, cualidad que le confiere su verdadera importancia.

Educador. Ser educador significa ser instruido, culto, paciente y firme; ser astuto, sutil, y perseverante. Y por encima de todo significa saber amar, y comprender claramente la influencia que puede proyectarse sobre los alumnos; “la enorme responsabilidad que implicar emular a dios en alguna medida, al contribuir el mundo del mañana”.

Enseñanza. Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de

educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos.

Estrategias. En realidad, una estrategia resulta de combinar dos o más de las categorías didácticas citadas antes para desarrollar una clase, sin embargo, en forma específica podemos decir que es un conjunto o secuencia de pasos o procesos que sirven para desarrollar las diferentes actividades significativas y producir aprendizajes mucho más interesantes.

Estrategia de aprendizaje. Un modelo de aprendizaje constructivo y significativo exige un modelo de programación y orientación – aprendizaje constructivo y significativo. Una visión psicológica y contextual nos indica cuales son las capacidades y valores que se deben desarrollar en un contexto social. La visión psicológica facilitará el proceso de interiorización y aprendizaje de estas capacidades y valores por medio de contenidos, procedimientos y estrategias.

Motivación. Son las causas que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Planificación. Hacer plan o proyecto de una acción, plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institucion Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

HE2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

3.2. Variables

Variable X. Clima organizacional

Definición conceptual. Una percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos que presentan aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales basados en indicios o elementos objetivos del ambiente.

El clima organizacional se refiere al ambiente afectivo que se logra en una institución o lugar donde las personas comparten relaciones laborales.

Definición operacional

Incluye las dimensiones: Relaciones interpersonales y condición de trabajo.

Variable Y. Autoestima

Definición conceptual. La autoestima se refiere a la autovaloración de las personas, es decir, al cariño o estima por uno mismo.

Definición operacional

Incluye las dimensiones: Autovaloración y autosuperación

3.3. Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable X

Tabla 1

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Relaciones interpersonales	El personal tiene buenas relaciones entre ellos.	El número de ítems de cada dimensión está distribuido de la siguiente manera:	Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de LÍkert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	El personal trabaja en equipo.		
	Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre el director y los docentes.		
Condiciones de trabajo	El personal tiene suministro de recursos y materiales para desempeñar bien su trabajo.	La primera dimensión tiene 10 ítems	De esta manera se trabajó con escalas de frecuencia de acuerdo a la variable y sus dimensiones
	El personal se encuentra satisfecho con la jornada laboral y horario asignados.	La segunda dimensión tiene 10 ítems	
	El personal encuentra lugares para el descanso durante su labor en la institución.	Entonces, el total de ítems para esta variable es de 20 ítems	

Operacionalización de la variable Y

Tabla 2

Dimensiones, indicadores, ítems e índices de la variable autoestima

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Nivel de autovaloración	Evalúa constantemente sus acciones del día.	El número de ítems de cada dimensión está distribuido de la siguiente manera:	Las respuestas de los ítems serán tabuladas en la siguiente escala de LÍkert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Fomenta el trabajo cooperativo entre sus compañeros. Valora la cooperación y el trabajo en equipo como medio de facilitar el cambio.	La primera dimensión tiene 10 ítems	
Nivel de autosuperación	Tiene capacidad para adaptarse al cambio e incorporar nuevas ideas.	La segunda dimensión tiene 10 ítems	De esta manera se trabajó con escalas de frecuencia de acuerdo a la variable y sus dimensiones
	Está dispuesto a aceptar las críticas de sus compañeros. Siente confianza para resolver conflictos entre sus compañeros.	Entonces, el total de ítems para esta variable es de 20 ítems	

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

Fue una investigación cuantitativa, porque centra la investigación social, de manera predominante, en los aspectos objetivos y susceptibles de cuantificación del fenómeno o hechos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que: “La investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 45)

En este tipo de investigación se obtienen y analizan datos cuantitativos de las variables de estudio.

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica o sustantiva.

Sánchez y Reyes (2006) mencionan que la investigación sustantiva es:

Aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido está orientado a describir, explicar y predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de los principios y leyes generales que permite organizar una teoría científica (p.38).

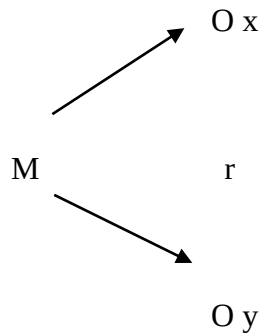
4.3. Diseño de investigación:

La presente investigación se ubicó en el diseño no experimental, descriptivo correlacional y transeccional.

Los diseños descriptivos correlacionales tuvieron como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones,

pero no de variables individuales sino de sus relaciones. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

El diseño de estudio fue de tipo correlacional:



Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

x = Variable X: Clima organizacional

y = Variable Y: Autoestima

r = Relación entre variables

Se considera no experimental porque no se manipulará ninguna variable independiente para ver sus efectos en la variable dependiente, tal como señala Kerlinger, (1988), “lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.333).

Es transeccional (o transversal), porque el recojo de datos se hará en una sola medición y es correlacional, porque se medirá el nivel, grado o relación entre las variables como aluden Hernández, Fernández, y Baptista (2010) “estos diseños establecen relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender relaciones causales (p 154)

4.4. Método de investigación

El método que se utilizó en este estudio es el método hipotético- deductivo, que se caracteriza, según lo señala Bisquerra (2010):

A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo (p. 62).

4.5. Población y muestra

Población:

La población según Méndez (2000), constituye el universo de la investigación. En este mismo orden de ideas, y según Chávez (2003; 162), la población de un estudio es “el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o extractos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros”.

En ese sentido, la población objeto de estudio estuvo conformada por 591 estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma, de la localidad de la Esperanza, del distrito de Chaupimarca, de la provincia de Pasco y región de Pasco, quienes cursaron estudios en el año lectivo 2018.

Muestra:

Según Hernández (2014, p175) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población”.

En la presente investigación se aplicó un tipo de muestreo no probabilístico, intencionado y censal, cuya característica es que incluye a la mayoría significativa de la

población; en este caso se determinó intencionalmente trabajar con los estudiantes del quinto grado de secundaria, que son en total 50.

Finalmente, la muestra se conformó con 50 estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma, de la localidad de La Esperanza, del distrito de Chaupimarca, de la provincia de Pasco y región de Pasco, quienes cursaron estudios en el año lectivo 2018.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta:

Según Arellano (2010): “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (p.95). Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos muestra, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Instrumentos

Los instrumentos de investigación son medios auxiliares que usa el investigador para recoger y registrar los datos. Son herramientas con la cual se va recoger, filtrar y codificar los datos para luego ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico. Los instrumentos están en estrecha relación con las técnicas de recolección de datos.

Cuestionario sobre clima organizacional

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre clima organizacional

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre el clima organizacional

Autor original: Adaptación del autor del estudio

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria.

Número de ítems: 20

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Dimensiones: relaciones interpersonales y condición de trabajo.

Cuestionario sobre autoestima

Ficha del instrumento

Nombre: Cuestionario para evaluar la autoestima.

Objetivo: Obtener de forma ordenada y sistemática información sobre la autoestima.

Autor original: Adaptación personal del autor de la investigación

Ámbito de aplicación: Alcance a nivel nacional, para estudiantes de educación secundaria.

Número de ítems: 20

Forma de Aplicación: Colectiva

Duración de la aplicación: promedio de 30 minutos.

Índices: Siempre (5), casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1)

Dimensiones: Autovaloración y autosuperación.

4.7. Tratamiento estadístico:

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tendrán en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Estadística descriptiva

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10).

Para ello, se emplearán las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la

recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtendrá como producto:

- Tablas. Se elaborarán tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”.

Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usará tablas bidimensionales.

- Gráficas. Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitirán “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de los gráficos, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

- Interpretaciones. Las tablas y los gráficos serán interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

Estadística inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizará el SPSS (programa informático *Statistical Package for Social Sciences* versión 20.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleará en:

- La hipótesis central
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

Pasos para realizar las pruebas de hipótesis

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una: regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p. 351)

Como resultado de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se organizan en casillas que contienen información sobre la relación de las variables. Así, se partirá de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional para

recolectar una muestra aleatoria. Luego, se compara la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético, se compara con una supuesta media poblacional. Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según proceda. En este proceso se emplearán los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.

Hipótesis alternativa. Afirmación que se aceptará si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel **0.05** (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel **0.05** para proyectos de investigación en educación; el de **0.01** para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10 para encuestas políticas. La prueba se hará a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Se utilizará la distribución r de Spearman

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis, se ha utilizado la prueba (r). Correlación de Pearson a un nivel de significación del 0,05, ya que se investiga la relación entre variables que presentan distribución normal.

Así en esta parte de nuestro estudio trataremos de valorar la situación entre dos variables con distribución normal de los datos estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre variables.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Paso 5. Tomar una decisión**Estadística descriptiva:**

Se busca describir sus datos y posteriormente efectuar análisis estadísticos para relacionar sus variables. La estadística descriptiva permite describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidos para cada variable. Uno de ellos es la distribución de frecuencias, especialmente cuando se utiliza la frecuencia relativa puede presentarse en forma de histograma o gráficas de otro tipo. Asimismo, se determinará la media, la mediana, la moda y los respectivos porcentajes.

Estadística Inferencial:

Como se trata de un estudio cuantitativo descriptivo correlacional, se consideran (por lo general) el método paramétrico regresión lineal y el coeficiente de correlación de Pearson. Por lo tanto, las hipótesis formuladas deben de coincidir con estos trabajamos los estadísticos inferenciales a través del Paquete Estadístico SPSS, considerando la r de Pearson.

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor crítico de la estadística de prueba. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

A fin de establecer la validez de los instrumentos, que viene a ser la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron contruidos, se estableció un procedimiento denominado: Evaluación por el juicio de expertos, para lo cual se recurrió a recabar la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la cátedra de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, los cuales determinaron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

Sabino, (1992:154), con respecto a la validez, sostiene: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básico: validez y confiabilidad”

El procedimiento incluye entregar a los expertos la matriz de consistencia lógica del proyecto, la matriz de consistencia del instrumento, los instrumentos y la ficha de validación correspondiente, a fin de que determinaran la correspondencia de los contenidos, secuencia, coherencia, pertinencia, representatividad y la calidad del lenguaje de los instrumentos.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran seguidamente.

Hernández et al. (2010, p. 201), con respecto a la validez, sostienen que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En otras

palabras, como sustenta Bernal (2006, p. 214) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”.

Tabla 3

Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos

Expertos	Clima organizacional		Autoestima	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	93	93 %	92	92 %
2. Dr. Fernando Flores Limo	90	90 %	91	91 %
3. Dr. Salomón Berrocal	91	91 %	89	89 %
Promedio de valoración	91,33	91,33 %	90,66	90,66 %

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos.

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel de clima organizacional y autoestima, para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos en el siguiente cuadro:

Tabla 4

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas A., G. (200476).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre clima organizacional obtuvo un valor de 91,33, interpretando que tiene un nivel de validez excelente y el cuestionario sobre autoestima obtuvo el valor de 90,66, podemos deducir que tiene un nivel de validez excelente.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad nos permite indicar cuanto confiable, consistente, coherente o estable es el instrumento medido.

Carrasco (2006) define la confiabilidad como la cualidad y propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo (p. 339).

Confiabilidad por el método de consistencia interna

Carrasco (2006) manifiesto que la consistencia interna de un instrumento de medición refiere al grado de relación y conexión de contenido y método que tiene cada uno de los ítems que forman parte del cuestionario (p. 343).

En este caso, para el cálculo de la confiabilidad por el método de consistencia interna, se partió de la premisa de que, si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este caso; se utiliza el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario sobre competencias docentes por el método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 20 personas. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.

Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para el cuestionario sobre procesos educativos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló la varianza de las preguntas, según el instrumento.

Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach (α).

Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

De la observación de los valores obtenidos tenemos.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de las variables de estudio

Variable evaluada	Nº de ítems	Confiabilidad
Clima organizacional	20	0,92
Autoestima	20	0,90

Los valores encontrados para la variable clima organizacional es de 0,92, y la variable autoestima es de 0,90, lo cual significa que ambos instrumentos tienen excelente nivel de confiabilidad.

Tabla 6

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Mejía (2005, p. 29).

La confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional es de 0,92, y el cuestionario sobre autoestima es de 0,90, al comparar con los valores de la tabla de los niveles de confiabilidad interpretamos que ambos instrumentos tienen excelente nivel de confiabilidad.

5.2. Presentación y análisis de resultados

Los resultados del presente estudio, los presentamos en dos niveles: descriptivo e inferencial, relacionándolos con los objetivos y las hipótesis formuladas en el estudio. En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes de las variables clima organizacional y autoestima; seguidamente en el nivel inferencial, se hizo uso de la estadística paramétrica para lo cual se utilizó la *r* de Pearson.

A nivel descriptivo

Variable clima organizacional

En la tabla siguiente se puede observar los niveles en que se expresan las dimensiones de la variable clima organizacional.

Tabla 7

Dimensión relaciones interpersonales

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (37-50)	27	54,00
Medio (24 - 36)	15	30,00
Bajo (10- 23)	08	16,00
Total	50	100,0

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que 54,00 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a los resultados sobre la dimensión relaciones interpersonales,

seguido por el 30,00 % que se ubica en el nivel medio, observándose el 16,00 % en el nivel bajo.

Tabla 8

Dimensión condición de trabajo

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (37-50)	29	58,00
Medio (24-36)	17	34,00
Bajo (10-23)	04	8,00
Total	50	100,0

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que 58,00 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a los resultados sobre la dimensión condición de trabajo, seguido por el 34,00 % que se ubica en el nivel medio, observándose el 8,00 % en el nivel bajo.

Tabla 9

Variable clima organizacional

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (74 -100)	29	58,00
Medio (47 - 73)	17	34,00
Bajo (20- 46)	04	8,00
Total	50	100,0

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que 58,00 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a los resultados sobre la variable clima organizacional, seguido por el 34,00 % que se ubica en el nivel medio, observándose el 8,00 % en el nivel bajo.

Variable autoestima

En las tablas siguientes se puede observar los niveles en que se expresan las dimensiones de la variable autoestima.

Tabla 10

Dimensión autovaloración

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (37-50)	30	60,00
Medio (24-36)	16	32,00
Bajo (10-23)	04	8,00

Total	50	100,0
-------	----	-------

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 60,00 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a la dimensión autovaloración, seguido por el 32,00 % que se ubica en el nivel medio, observándose el 8,00 % en el nivel bajo.

Tabla 11

Dimensión autosuperación

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (37-50)	15	30,00
Medio (24-36)	33	66,00
Bajo (10-23)	02	4,00
Total	50	100,0

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 30,00 % de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a la dimensión estrategias de aprendizaje, seguido por el 66,00 % que se ubica en el nivel alto, observándose el 4,00 % en el nivel bajo.

Tabla 12

Variable autoestima

Rango	Frecuencia	% Válido
Alto (74-100)	22	44,00
Medio (47-73)	24	48,00
Bajo (20-46)	4	8,00
Total	50	100,0

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el 44,00 % de los datos se ubica en el nivel alto en lo que respecta a la variable procesos educativos, seguido por el 48,00 % que se ubica en el nivel medio, observándose el 8,00 % en el nivel bajo.

A nivel inferencial

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel del cuestionario sobre clima organizacional y autoestima, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste, la cual permite medir el grado de concordancia existente entre la

distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica. Su objetivo es señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad son los siguientes:

Verificación de la hipótesis de trabajo

Paso 1:

Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia.

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0,05$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de prueba.

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es Kolmogorov Smirnov.

Tabla 13*Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra*

		Clima organizacional	Autoestima
N		50	55
Parámetros normales	Media	73,50	69,72
(a, b)	Desviación típica	12,35924	12,1765
Diferencias más extremas	Absoluta	,122	,095
	Positiva	,122	,095
	Negativa	-,087	-,067
Z de Kolmogorov Smirnov		,843	,658
Sig. Asintót. (bilateral)		,578	,856

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Paso 4:

Formulamos la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5:

Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,578 y 0,856; entonces para valores Sig. $> 0,05$; Se cumple que; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio provienen de una distribución normal.

Así mismo, se observa que el nivel de significancia (Sig. asintót. (bilateral) para la Z de Kolmogorov-Smirnov es mayor que 0,05 tanto en los puntajes obtenidos a nivel del

cuestionario sobre clima organizacional como los puntajes obtenidos a nivel del cuestionario de autoestima, por lo que se puede deducir que la distribución de estos puntajes no difieren de la distribución normal.

Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis; se ha utilizado la prueba paramétrica r de Pearson a un nivel de significancia de 0,05.

Correlación de Pearson

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis, se ha utilizado la prueba (r). Correlación de Pearson a un nivel de significación del 0,05, ya que se investiga la relación entre variables que presentan distribución normal.

Así en esta parte de nuestro estudio trataremos de valorar la situación entre dos variables con distribución normal de los datos estudiando el método conocido como correlación. Dicho cálculo es el primer paso para determinar la relación entre variables.

Tabla 14

Matriz de correlación de Pearson

Variable X	Clima organizacional	0687
Dimensiones	Autovaloración	0,671
de la variable Y	Autosuperación	0,592

El análisis de las interrelaciones a partir del coeficiente de correlación de Pearson, se realizó de acuerdo a la tabla siguiente:

Tabla 15

Niveles de correlación

Coeficiente (r)	Grado de Interrelación
1.00	Perfecta Correlación
0.90 - 0.99	Muy Alta Correlación
0.70 - 0.89	Alta Correlación
0.40 - 0.69	Moderada Correlación
0.20 - 0.39	Baja Correlación
0.00 - 0.19	Nula Correlación

Fuente: Farro, 2004, pp. 109

Comprobación de la hipótesis general

En el presente rubro se pone de manifiesto la relación existente entre las variables en estudio. Se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos.

Verificación de la hipótesis general

Hipótesis general

Paso 1:

Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_G):

Hipótesis. Nula (H_0):

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la institución educativa integrada N° 31756 “Ricardo Palma” – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la institución educativa integrada N° 31756 “Ricardo Palma” – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco.

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0.05$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables de estudio, se ha utilizado r de Pearson

Coeficiente de correlación r de Pearson

Así tenemos:

Tabla 16

Correlación entre clima organizacional y autoestima

	Clima organizacional	Autoestima
Correlación de Pearson	.687	
Significancia	.000	
N	50	

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

Dado el valor ($r = .687$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto se cumple: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institucion Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Paso 4:

Formular la regla de decisión

Una regla decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza la hipótesis nula

Quinto paso: toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = .687$) y el valor de significancia $= .000$, entonces ($p < 0.05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institucion Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Verificación de las hipótesis específicas

Hipótesis 1

Paso 1:

Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0.05$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables de estudio, se ha utilizado el coeficiente de correlación r de Pearson.

Coeficiente de correlación r de Pearson

Así tenemos:

Tabla 17

Correlación entre clima organizacional, y la autoestima, en su dimensión autovaloración.

	Clima organizacional	Autoestima, en su dimensión autovaloración
Correlación de Pearson	.671	
Significancia	.000	
n	50	

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

Dado el valor ($r = .671$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto, Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Paso 4:

Formular la regla de decisión

Una regla decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5:

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = .671$) y el valor de significancia $= .000$, entonces ($p < 0.05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Hipótesis 2

Paso 1:

Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la Hipótesis Nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos autores consideran que

es más conveniente utilizar el término Nivel de Riesgo, en lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α).

Para la presente investigación se ha determinado que: $\alpha = 0.05$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables de estudio, se ha utilizado el coeficiente de correlación r de Pearson.

Coeficiente de correlación r de Pearson

Así tenemos:

Tabla 18

Correlación entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación.

	Clima organizacional	Autoestima, en su dimensión autosuperación
Correlación de Pearson	.592	
Significancia	.000	
n	50	

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

Dado el valor ($r = .592$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Paso 4: formular la regla de decisión

Una regla decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si α (Sig) $> 0,05$; Se acepta la hipótesis nula

Si α (Sig) $< 0,05$; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5:

Toma de decisión

Como el valor de significancia del estadístico es menor que 0,05, entonces podemos asegurar que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

Dado el valor ($r = .592$) y el valor de significancia $= .000$, entonces ($p < 0.05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

5.3. Discusión de resultados

En relación con los estudios antecedentes

Coincidimos en los resultados en relación a las posibilidades de la autoestima, tal como lo indican en el estudio de: Yalta (2008) en su investigación Relación entre Autoestima y Rendimiento Académico en los estudiantes de Contabilidad de Educación Superior Tecnológica – Tarapoto. Tesis de Maestría. Universidad Peruana Unión. Lima-Perú, establece la siguiente conclusión: Este trabajo trata de comprobar si la autoestima global y por subescalas que muestra la población estudiantil del Instituto Superior Tecnológico "Nor Oriental de la Selva" influye en su rendimiento académico. Asimismo, se analizan las diferencias según el sexo y la zona de origen en la autoestima y rendimiento académico. En el estudio han participado 95 alumnos del 1-III-V Ciclo de la carrera de Contabilidades de 16 a 20 años. Se valida la bondad del cuestionario como un instrumento

orientador y que el resultado de las respuestas obtenidas del alumnado indican que existe una relación entre las variables autoestima y rendimiento académico, es decir a mayor autoestima mayor rendimiento académico. También existe relación entre rendimiento académico y las subescalas de autoestima Si Mismo y sub escala Hogar, lo cual nos indica que las opiniones que tengan de sí mismo, la confianza en sus habilidades y atributos personales; así como las buenas relaciones íntimas que mantengan con su familia en la cual se sienta amado y respetado y además considerado e independiente le permitirá elevar su rendimiento académico.

Compartimos las recomendaciones de: Robles (2006) en su investigación Influencia de los Niveles de Autoestima en el Rendimiento Académico en los Alumnos de la Especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional De Educación. Tesis de Maestría. Universidad Peruana Unión. Lima-Perú, establece el siguiente resumen: Este trabajo es muy importante, ya que ha permitido analizar los niveles de autoestima de los alumnos de la Especialidad de Educación Primaria, en relación con el alto y el bajo rendimiento académico; así mismo a través de esta investigación se ha obtenido datos actualizados acerca de la autoestima. Teniendo como objetivo general: Determinar el grado de correlación entre el nivel de autoestima y el rendimiento académico de los alumnos de pregrado de la Especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional de Educación, atendiendo la siguiente hipótesis: Existe correlación entre el nivel de autoestima y el rendimiento académico, en los alumnos de la especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía de la Universidad Nacional de Educación. Para lograr los objetivos e hipótesis de la investigación, se utilizó el método descriptivo, correlacional transversal; se usó la técnica de fichaje para la recolección datos bibliográficos y hemerográficos; para el trabajo de campo utilice la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario

sociodemográfico y el test de autoestima de Coopersmith. Dicha investigación obtuvo las siguientes conclusiones: El análisis de los datos y la información permitió certificar los siguientes aspectos: no existe significatividad en las sub escalas de autoestima en sí mismo y la sub escala hogar con relación con la variable: rendimiento académico. Sin embargo, sí existe significatividad en la sub escala social y en la autoestima global en relación con la variable: rendimiento académico. Se comprueba que la autoestima sí influye en el rendimiento académico de los alumnos, quedando, en efecto, confirma la hipótesis planteada. Esta investigación recomienda que el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Educación elabore un plan piloto en la Facultad de Pedagogía, para aplicar un test orientado a comprobar el nivel de autoestima de los alumnos de la especialidad de educación primaria; asimismo, el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Educación realice seminarios, talleres sobre cómo elevar la autoestima en los jóvenes; además el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Nacional de Educación realice seminarios para los docentes de la Especialidad de Educación Primaria sobre cómo tratar a los alumnos con baja autoestima.

Coincidimos con los hallazgos de: Miranda (2008) en su investigación Impacto pedagógico: relaciones entre la autoestima profesional y la formación permanente del profesorado en Chile, establece el siguiente resumen: El propósito de esta investigación es contrastar un modelo de análisis que permita aproximarse a los aspectos que la formación permanente aporta a los docentes en términos profesionales. Para ello se analiza el impacto provocado por el Programa de Becas en el Exterior (PBE) sobre la autoestima profesional de los docentes beneficiados. Se optó por un diseño cuasiexperimental con pretest y posttest que articula procedimientos cualitativos y cuantitativos. A una muestra de 352 profesores de nivel básico se validó y aplicó la Escala de Autoestima de profesores de Arzola y Collarte (1992) destinada a evaluar tal competencia profesional. Dicha tesis llegó

a los siguientes resultados: diferencias significativas entre el perfil de autoestima profesional percibido antes del PBE y posterior a éste en las dimensiones Yo Soy, Yo Siento y Yo Hago, exceptuando los factores de Autocriticidad y Vocación. La presencia de cinco dimensiones de innovación en las prácticas pedagógicas importantes en la muestra Proceso de Aprendizaje en el Alumno, Contenidos, Metodología, Evaluación y Estilo de Enseñanza. Las diferencias significativas entre el perfil de innovación en las prácticas pedagógicas percibido antes del PBE y el posterior a éste en la dimensión Proceso de Aprendizaje en el Alumno. Las relaciones positivas y significativas entre las dimensiones de autoestima Yo Soy y los factores de innovación en las prácticas pedagógicas Proceso de Aprendizaje en el Alumno, Contenidos, Metodología y Estilo de Enseñanza. Las relaciones percibidas entre las variables permitieron la clarificación de un modelo evaluativo que evidencia el impacto del PBE sobre tales constructos y da cuenta del rol mediador de la autoestima profesional en el proceso de innovación educativa.

Encontramos similitudes con lo reportado por: Esteve (2005) en su investigación Estilos Parentales, Clima Familiar y Autoestima Física en Adolescentes. Tesis de Maestría. Universidad de Valencia – España, establece la siguiente conclusión: La aportación más importante que ha realizado el estudio, que además ha ofrecido una inmensa cantidad de información cuyo análisis supera los objetivos de la investigación, ha sido el desarrollar y someter a prueba un modelo teórico que da cuenta de las interacciones que muestran entre sí numerosas variables que anteriores investigaciones habían relacionado con el Autoconcepto físico. Las investigaciones realizadas sobre dos de los más importantes tópicos de la Psicosociología (autoconcepto y socialización) habían llegado a un punto de intersección en el que era necesario articular variables resultantes de la interacción con los otros significativos con las variables del propio sujeto. Esto ya se hizo masivamente, hace una década, al sugerir Brustad (1992) la necesidad de articular los resultados obtenidos en

la investigación sobre Motivación y sobre Socialización. Sin embargo, estos estudios obviaron el papel de los estilos de socialización en dicho proceso, que es precisamente lo que hemos planteado en la presente investigación. El estudio, además de cumplir sus objetivos, nos ha llenado de nuevas incógnitas que dirigirán nuestras investigaciones futuras. En primer lugar, consideramos que resulta interesante el hallazgo, mediante el análisis correlacional, de la potencial existencia de dos factores de segundo orden que organizaría las dimensiones del autoconcepto agrupando por un lado al autoconcepto académico y al familiar y, por otra parte, al autoconcepto social y emocional. Pero más desafiante es entender cómo el autoconcepto físico articula a ambos, o los une y relaciona.

En relación con los estadísticos

La muestra de estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco, en su mayoría altamente significativa, perciben a la variable clima organizacional, entre los niveles alto y medio.

La muestra de estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco, en su mayoría altamente significativa, perciben a la variable autoestima, entre los niveles alto y medio.

Dado el valor ($r = .687$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto se cumple: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Dado el valor ($r = .671$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto, Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Dado el valor ($r = .592$) y el valor de significancia $p = .000$, entonces se cumple que ($p < 0.05$). Por lo tanto Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

En relación con la contrastación de hipótesis

HG: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Se acepta la HG, existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Se acepta la H1, existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

H2: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca – Pasco.

H0. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

SE acepta la H2, existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Conclusiones

- 1.- La muestra de estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco, en su mayoría altamente significativa, perciben a la variable clima organizacional, entre los niveles alto y medio.
- 2.- La muestra de estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco, en su mayoría altamente significativa, perciben a la variable autoestima, entre los niveles alto y medio.
- 3.- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.
- 4.- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.
- 5.- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Recomendaciones

1. - Establecer estudios de profundidad, con ambas variables y sus respectivos indicadores, para tener una visión más objetiva respecto a sus posibilidades y bondades educativas.
2. - Promover la generación de un clima organizacional positivo como condición básica y necesaria para el desarrollo de la tarea educativa.
3. - Realizar talleres para trabajar con los estudiantes la autoestima, considerando las posibilidades que nos brinda para la formación integral de los estudiantes.
- 4.- Sugerir que la comunidad educativa de la institución educativa se sensibilice respecto a la importancia de promover un clima organizacional en la institución educativa para procurar aprendizajes significativos.

Referencias

- Ángel, J.; De la Fuente, B. y Vila, A. (2011). *Estadística*. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya.
- Asociación de Psicólogos Americanos (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (3.^{ra} ed. en español). México: Manual Moderno.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2.^{da} ed.). México: Pearson.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (2.^{da} ed.). México: Oxford University Press.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4.^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los tests*. (3.^{ra} ed.). Madrid: Pirámide.
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros y científicos*. México: Mc Graw-Hill.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sierra, R. (2003). *Tesis doctorales*. Madrid: Paraninfo.
- Webster, A. (2001). *Estadística aplicada a los negocios y a la economía*. (3.^{ra} ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.

Apéndices

Apéndice A
Matriz de consistencia
El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada
N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco

Problema	Objetivos	Hipótesis
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco?	Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autovaloración, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco?	Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, en su dimensión autosuperación, en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco.

Población y muestra	Metodología	Técnicas e instrumentos	Tratamiento estadístico
Población La población está constituida por los estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco, que cursaron estudios en el periodo lectivo del año 2018 y que son 591. Muestra El muestreo fue no probabilístico, intencionado y censal, finalmente la muestra se conformó con 50 estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco - Chaupimarca - Pasco, que cursaron estudios en el periodo lectivo del año 2018.	Enfoque Cuantitativo Tipo Sustantivo o de base Diseño El diseño que se seguirá será el diseño correlacional. El diagrama representativo que hemos adaptado es el siguiente: <pre> graph LR M((M)) --> Ox((Ox)) M --> Oy((Oy)) Ox --- r((r)) --- Oy </pre> Donde: M : muestra de la investigación Oy : observación de la variable clima organizacional Ox : observación de la variable autoestima r : relación entre las dos variables. Método El método empleado es el hipotético deductivo.	Técnica Se empleará la encuesta como técnica. Instrumento Se emplearán los cuestionarios como instrumentos. Cuestionario sobre clima organizacional Cuestionario sobre autoestima.	Para la confiabilidad del instrumento Se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Likert (politómica): $\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$ Donde: • S_i^2 es la varianza del ítem i, • S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y • k es el número de preguntas o ítems. Para la prueba de hipótesis Se utilizará la r de Spearman.

Apéndice B

Instrumentos

Cuestionario del clima organizacional

Estimado estudiante:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
1	El personal tiene buenas relaciones entre ellos.					
2	El personal trabaja en equipo.					
3	Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre el director y los docentes.					
4	Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre el director y el personal no docente.					
5	Se mantienen relaciones interpersonales adecuadas entre los docentes y el personal no docente.					
6	Se mantiene la confianza entre los miembros del personal de la institución educativa.					
7	En la institución educativa se fomenta la cooperación diaria.					
8	En la institución educativa se practica la solidaridad.					
9	En la institución educativa se practica el respeto.					
10	Se toman decisiones de forma asertiva.					
	Condiciones de trabajo					

11	El personal tiene suministro de recursos y materiales para desempeñar bien su trabajo.					
12	El personal se encuentra satisfecho con la jornada laboral y horario asignados					
13	El personal encuentra lugares para el descanso durante su labor en la institución.					
14	El personal se siente satisfecho con su trabajo.					
15	El personal tiene un tiempo y espacio para el refrigerio.					
16	El personal encuentra las condiciones necesarias (espacios, distribución, aseo, iluminación, ventilación, higiene y seguridad) en la institución.					
17	El personal considera que hay una distribución de las responsabilidades que no genera sobrecarga laboral.					
18	En la institución educativa se practica el reconocimiento al mérito.					
19	En la institución educativa se aceptan las decisiones mayoritarias.					
20	En la institución educativa se llega al consenso después de los debates.					

Cuestionario de autoestima

Estimado estudiante:

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información que puedas proporcionar. Por favor, responde con sinceridad.

Instrucciones:

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	Nivel de autovaloración	1	2	3	4	5
1	Evalúa constantemente sus acciones del día.					
2	Fomenta el trabajo cooperativo entre sus compañeros.					
3	Valora la cooperación y el trabajo en equipo como medio de facilitar el cambio.					
4	Valora positivamente el aporte de sus nuevas ideas y sugerencias.					
5	Expresa libre y espontáneamente sus ideas, sin temor.					
6	Tiene capacidad de decir no, en circunstancias no favorables.					
7	Tiene sentido del humor en circunstancias que lo merezca.					
8	Generalmente estoy incómodo con la gente que no conozco					
9	Si las cosas salen bien se debe a su esfuerzo.					
10	Hace lo que los demás quieren, para sentirme aceptado					
	Nivel de autosuperación					
11	Tiene capacidad para adaptarse al cambio e incorporar nuevas ideas.					
12	Está dispuesto a aceptar las críticas de sus compañeros.					
13	Siente confianza para resolver conflictos entre sus compañeros.					

14	Tiene ansias de hacer mejor las cosas cada día.					
15	Tiene capacidad para tomar decisiones sin herir a los demás.					
16	Siente la confianza para recibir la opinión de los demás.					
17	Encuentra excusas para no aceptar los cambios en su vida.					
18	Los retos representan una amenaza hacia su persona.					
19	En ocasiones comete pequeños errores para aprender de ellos.					
20	Se siente incómodo por opiniones negativas expresadas por sus compañeros.					

Apéndice C

Solicitud pidiendo la aplicación del cuestionario del clima institucional y de autoestima en la Institución Educativa N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza
Chaupimarca - Pasco

 **FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITES (FUT)** 
(R. M. 0249-95-ED)
0001357

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA APLICACIÓN DE ENCUESTA-TESIS

2. SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.I. N° 31756 "RICARDO PALMA" - LA ESPERANZA
DESTINATARIO.

PACHECO MAURICIO MARIA ESTHER

3. DATOS DEL USUARIO (Apellidos y Nombres).

DOCENTE DE LA I.E.I. N° 31756 "RICARDO PALMA" - LA ESPERANZA

4. CARGO ACTUAL Y CENTRO DE TRABAJO.

1004081001 04081001

5. CODIGO MODULAR 6. LIBRETA ELECTORAL / D.N.I.

JIRÓN LIMA N° 202 - SAN JUAN - YANACANCHA - PASCO

7. DOMICILIO DEL USUARIO (Calle Distrito Provincia).

8. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO

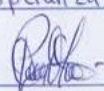
Que, encontrándome recolectando datos para utilizarlo en mi trabajo de investigación de Posgrado, solicito a usted la autorización para desarrollar la aplicación de encuesta para mi tesis. "El clima organizacional y la autoestima en la I.E.I. N° 31756 Ricardo Palma"

Por lo expuesto:

Solicito acceder a mi solicitud.

9. ANEXOS

10. FECHA La Esperanza, 15 de Marzo del 2018

11. FIRMA 

12.

INSTITUCION ASPECTO	CENTRO EDUCATIVO	DIRECCION REGIONAL DE PASCO	SEDE REGIONAL
N° DE EXPEDIENTE	15 MAR. 2018		
FECHA			
FOLIO			

N° 112 Hora: 01

Firma: Hora:

Apéndice D

Fotos de los integrantes de la Institución Educativa N° 31756 Ricardo Palma – La
Esperanza - Chaupimarca - Pasco



Foto 1. *Ambiente estudiantil*



Foto 2. *Toma de escritura estudiantil*



Foto 3. Toma de escritura estudiantil



Foto 4. Toma de escritura estudiantil



Foto 5. Toma de escritura docente



Foto 6. Toma de lectura docente



Foto 7. Toma de lectura docente



Foto 8. Toma de lectura docente



Foto 9. Foto grupal docente de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 10. Foto grupal docente de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 11. Foto grupal docente de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 12. Presentación de actividades de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 13. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 14. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 15. *Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco*



Foto 16. *Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco*



Foto 17. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 18. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 19. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 20. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 21. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 22. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 23. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco



Foto 24. Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma – La Esperanza – Chaupimarca - Pasco