



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Autoestima y clima laboral en docentes de la Institución  
Educativa Pública Emblemática Santa Inés, Yungay - 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Geronimo Figueroa, Heidy Yaquelyn ([orcid.org/0000-0001-6516-1102](https://orcid.org/0000-0001-6516-1102))

**ASESOR:**

Mg. Medina Bolo, Jose Carlos ([orcid.org/0000-0003-4647-727X](https://orcid.org/0000-0003-4647-727X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**HUARAZ – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres Mariluz y Magno, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan los cuales siempre me han enseñado, para motivarme siempre a salir adelante y por su amor incondicional. Por haberme apoyado en todo momento durante todos mis estudios, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona respetuosa, sobre todo, por su amor, amistad y paciencia.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme tener una experiencia En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme una experiencia inolvidable en la Universidad Cesar Vallejo.

Quiero agradecer a cada uno de mis docentes que fueron parte de este proceso formativo integral que ha dejado como producto final a este grupo de egresados.

Finalmente, me gustaría agradecer a los lectores de esta y otras secciones de mi artículo por incorporar mi experiencia, investigación y conocimiento en su repertorio de información.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Poblaciones, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Prueba de normalidad de las variables de investigación	20
<b>Tabla 2</b> Correlación entre Autoestima y clima laboral	21
<b>Tabla 3</b> Correlación entre Autoestima y dimensión de autorrealización	22
<b>Tabla 4</b> Correlación entre Autoestima y dimensión de Involucramiento Laboral	23
<b>Tabla 5</b> Correlación entre Autoestima y dimensión de Supervisión	24
<b>Tabla 6</b> Correlación entre Autoestima y dimensión de Comunicación	25
<b>Tabla 7</b> Correlación entre Autoestima y dimensión de Condiciones Laborales	26

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Niveles de la variable Autoestima	18
<b>Figura 2</b> Niveles de la variable Clima Laboral	19

## Resumen

El estudio sostuvo como finalidad precisar la relación de Autoestima y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Santa Ines, Yungay - 2022. Así mismo es una investigación tipo básica, con una metodología descriptiva correlacional – cuantitativa con el tipo de diseño no experimental, asimismo la muestra seleccionada fueron 60 docentes. Los instrumentos para recolectar información fueron Cuestionario de Autoestima Stanley Coopersmith, versión para adultos y Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPL), se obtuvo como resultados mediante la la correlación del Rho de Spearman de (0.765), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , refiriendo así una correlación tal positiva fuerte, llegando a la conclusión de que si existe relación significativa entre la Autoestima y Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática Santa Ines, Yungay – 2022.

**Palabras clave:** Autoestima, clima laboral, colegio, docente.

## **Abstract**

The purpose of the study was to specify the relationship of Self-esteem and work environment in teachers of the Emblematic Educational Institution Santa Ines, Yungay - 2022. It is also a basic type of research, with a descriptive correlational-quantitative methodology with the type of non-experimental design Likewise, the selected sample was 60 teachers. The instruments to collect information were the Stanley Coopersmith Self-Esteem Questionnaire, version for adults and Work Environment Questionnaire (CL-SPL), the results were obtained by Spearman's Rho correlation of (0.765), as well as a bilateral significance of  $p = 0.000 < 0.05$ , thus referring to a strong positive correlation, reaching the conclusion that there is a significant relationship between Self-esteem and Work Climate in teachers of the Emblematic Educational Institution Santa Ines, Yungay – 2022.

**Keywords:** Self-esteem, work environment, school, teacher.

## I. INTRODUCCION

En la actualidad a los docentes después de la pandemia del Covid-19, les afectó las emociones y causó pensamientos negativos por su alta contagiosidad, debido al creciente número de casos confirmados y muertes a nivel mundial manifestando reiteradamente la amenaza psicológica. Al mismo tiempo, la economía de todas las personas, en especial de los centros educativos afectados, afectó los empleos y economías de los docentes. Cuando se trata del ambiente de trabajo, hablamos de la conexión de los docentes con la realidad al abordar el tema desde una perspectiva familiar y social, incluyendo el desarrollo del trabajo docente. (Arias et al. 2020). El ambiente de trabajo también tiene un impacto significativo en el comportamiento de los empleados: la ejecución y el desempeño del trabajo. Por ello, las empresas necesitan saber qué influye en este comportamiento, especialmente cómo perciben su entorno de trabajo y a sus superiores. (Chirinos et al., 2018, p. 47).

De igual forma, a nivel nacional una investigación reciente realizada en instituciones educativas del Callao (Perú) confirma que los docentes presentan problemas como la baja autoestima influenciado por su desempeño, anteriormente destacados por profesionales. Por eso, reconsideraron para dichas instituciones, ya que necesitan analizar la autoestima de los profesores para mejorar su baja autoestima. (Costilla, 2017). También hoy el principal reto de los docentes es mantenerlos en sistemas escolares de calidad y brindarles métodos de actualización, de formación, y desarrollo para que cuenten con las competencias necesarias para su misión educativa para la sociedad, es reconocido a nivel internacional, así como las dificultades encontradas en los centros educativos son cada vez más complejas y desafiantes. (Camus, 2013).

A nivel local, el centro educativo estudiado del establecimiento simbólico donde se generó el interés por la autoestima y por el clima laboral en una población específica como lo fueron los docentes, se pudo observar ambientes de trabajo complejos entre supervisores, docentes, administradores, que dificultan el trabajo en conjunto y brindan una oportunidad para que la educación desde esta perspectiva. Se valoró mucho el estado emocional y ambiente de los docentes del

Institución Educativa Santa Inés y las relaciones que puedan existir entre ellos. Ante la situación actual descrita, nos preguntamos

Existe relación entre la Autoestima y el clima laboral de la I.E.P.E. Santa Inés, Yungay - 2022.

Con la reciente investigación evidenciara teóricamente que es útil para conocer la asociación de la autoestima y el clima laboral, esto nos permite describir las dimensiones de autoestima y clima laboral también conocer la relación de ellos a través de los fundamentos teóricos, que serán recopilados mediante dos cuestionarios denominados, Inventario de Autoestima Coopersmith Edición para Adultos (SEI), el cual describe tres dimensiones de la autoestima (personal, social y familiar), y a través de la escala de ambiente laboral CI-SPC de Sonia, identificó cinco dimensiones (Autorrealización, Compromiso laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones de trabajo), ayudando a conocer aspectos del vínculo de la autoestima con el entorno laboral de los docentes.

A la vez la presente investigación nos proporcionará: En el ámbito social se tomarán en cuenta los datos importantes para mejorar la autoestima y el clima laboral de docentes acuerdo con los resultados, se utilizará como referencia para futuras investigaciones a nivel básico y aplicado para crear futuros programas de prevención, en el ámbito de las implicaciones prácticas, no ayudará a resolver un problema real.

En cuanto a su metodología es un estudio descriptivo correlacional - cuantitativo, de esta manera de acuerdo a los resultados en el futuro servirán como un referente al realizar nuevos estudios acerca del tema, y así mismo contribuir o llenar vacíos de información sobre el tema. Además, esta investigación es relevante, podrá aportar mucho con los resultados los datos estadísticos sobre la autoestima y el clima laboral, demostrando su funcionamiento e importancia. Por lo tanto, es así como en esta investigación se propondrá el Objetivo General: En determinar la relación entre Autoestima y Clima Laboral en los Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés, Yungay -2022.

Considerando también los siguientes Objetivos Específicos: 1) Establecer la relación entre la Autoestima y la dimensión de Autorrealización en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022 ,2) Determinar la relación entre la Autoestima y la dimensión del Involucramiento Laboral en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés

Yungay -2022, 3) Establecer la relación entre la Autoestima y la dimensión de Supervisión en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022, 4) Establecer la relación entre la Autoestima y la dimensión de comunicación en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022,5) Establecer la relación entre la Autoestima y la dimensión de Condiciones Laborales en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022.

Por último, se planteó como Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la Autoestima y el clima laboral en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés -Yungay -2022, como también se planteó Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la Autoestima y el clima laboral en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés -Yungay -2022. Así como las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la Autoestima y la dimensión de Autorrealización en Docentes de la I.E.P.E. Santa Inés Yungay -2022, 2) Existe relación entre la Autoestima y la dimensión del Involucramiento Laboral en Docentes de la I.E.P.E. Santa Inés Yungay -2022, 3) Existe relación entre la Autoestima y la dimensión de Supervisión en Docentes de la I.E.P.E. Santa Inés Yungay -2022, 4) Existe relación entre la Autoestima y la dimensión de comunicación en Docentes de la I.E.P.E. Santa Inés Yungay -2022, 5) Existe relación entre la Autoestima y la dimensión de Condiciones Laborales en Docentes de la I.E.P.E. Santa Inés Yungay -2022

## II. MARCO TEORICO

Para obtener mayor veracidad en cuanto a la presente investigación de la Autoestima y el Clima Laboral de los docentes, pude encontrar los siguientes antecedentes, que son trabajos previos de la investigación sustentada. A nivel nacional se encontró a Chipa (2020) realizo una investigación en una I.E. Parroquial en San Martín de Porres -Lima, su objetivo fue describir la autoestima en los docentes, su metodología fue descriptivo de tipo transversal, con una muestra de 48 docentes de acuerdo a los resultados concluyendo que la mayoría de los docentes tienen el (47%) de Autoestima Alta. Adicionalmente Enciso & Mamani (2020) quienes mencionan que realizaron una investigación en Puno en la Asociación Educativa Adventista, el objetivo fue conseguir un mejor desempeño académico y mejorar la impartición de la educación como espacio de cultivo de conocimientos y valores en la sociedad, para este estudio seleccionaron a 143 docentes, el método de alcance descriptivo correlacional –no experimental, por otro lado, es necesario fortalecer las relaciones entre la personalidad, la comunicación asertiva, en el trabajo en grupo, los beneficios sociales y ambiente laboral agradable para realizar con eficiencia la labor del docente, realizando así un desempeño efectivo y dinámico. La conclusión determino el nivel de clima institucional que sienten los educadores de Puno tiene relación directa con el desempeño docente, por la influencia del clima laboral. Por lo tanto, López (2019) menciona que realizó una averiguación desarrollada en la institución educativa 1128 de San Luis, con la finalidad de comprobar la asociación entre los niveles de autoestima y el clima institucional, asimismo se usó una muestra probabilística de 60 docentes, fue de investigación básica y método descriptivo correlacional, cuyos instrumentos utilizados fueron cuestionarios y registros bibliográficos, luego del procesamiento de la información de los resultados se pudo concluir que si existe asociación positiva de los niveles autoestima de los docentes y su influencia de clima institucional. Por su lado Meza (2019) llevo a la práctica un estudio realizado en dos instituciones educativas privadas en la comuna de Coishco, que tuvo como objetivo describir la autoestima de los docentes, para esta investigación se seleccionaron a 30 docentes, lo desarrolló utilizando una metodología descriptiva – transversal, también utilizó el instrumento de la escala de autoestima de Rosenberg, respecto al trabajo de campo encontró que los estudios que describen

la autoestima de los docentes se realizaron en instituciones educativas privadas y que el mayor porcentaje de los docentes tenían una alta autoestima. Los métodos planificados y aplicados para esto le permitieron determinar la causa y el efecto, tanto a nivel teórico como práctico y por esta razón los maestros de instituciones educativas privadas en el distrito de Coischo tuvieron un gran éxito en 2017, pudo verificar su clasificación de Autoestima alta. Asimismo, Barzola (2018) hizo una investigación En un Universidad de lima, su objetivo fue analizar la relación entre el Clima institucional y Autoestima, las personas seleccionadas fueron 50 docentes, con una metodología correlacional y transversal con un diseño no experimental se concluyó de acuerdo a los resultados de la correlación del Rho de Spearman que si existe relación entre las dos variables. De igual manera Corqueña (2018) realizó una investigación en Puno con los docentes en la Educación Secundaria Comercial N° 45 “Emilio Romero Padilla”, encaminada a identificar los vínculos que existen entre la autoestima y promover el profesionalismo e identidad del docente, la muestra probabilística fueron 50 docentes, maestras adscriptas y empleados en la institución, de método correlacional y un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, las herramientas respectivas usados son el test “Inventario de Autoestima de Coopersmith” y el cuestionario “Desarrollo del Profesionalismo e Identidad Docente”, como resultados obtuvo que el 48% del total tienen autoestima media, estos docentes tienen características parecidas a los de autoestima alta, además estos individuos van a depender de la aprobación social al hacerlo, el método planificado y su aplicación ayudaron a triangular información e identificar causa y efecto, tanto en la teoría como en la práctica. Se concluyó que se encontró una correlación directa y significativamente alta entre autoestima y profesionalismo e identidad en los docentes de dicha institución. Mientras Montoya y Rentera (2018) investigaron sobre liderazgo docente y autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupan situado en Yarowilca, tuvieron como fin establecer la asociación que existe entre las dos variables para ello seleccionaron a 30 docentes, se realizó bajo un paradigma transversal de tipo descriptivo de enfoque psicodinámico e incluyó métodos de investigación de correlacional, usaron como instrumentos un cuestionario y la prueba de Coopersmith Stanley, en base a los resultados casi todos los docentes no creían tener baja autoestima, solo 1 docente afirmo tener baja autoestima, el (30%) 11 docentes dijeron haber

desarrollado un nivel normal de autoestima, y finalmente 9 profesores afirmaron que han elevado su autoestima lo suficiente como para llegar a un nivel muy alto, por tal motivo los resultados de la aplicación del método planificado en los niveles teórico y práctico le permitieron identificar causa y efecto, llegando a concluir que no existe una relación entre el liderazgo docente y la autoestima en los docentes. Como también Cornetero y Longa (2017) quienes realizaron una investigación desarrollada en Chiclayo, su objetivo fue identificar el nivel de autoestima de los docentes de las instituciones privadas del nivel inicial, la muestra probabilística estuvo conformada por 50 docentes, se les aplicó el instrumento de Coopersmit, su metodología fue de estudio descriptivo, cuantitativo. En base al resultado se encuentra que el 26% de los docentes tienen autoestima baja el 38% autoestima media y el 36% autoestima alta, se concluyó que se debe mejorar la autoestima de los docentes del nivel inicial porque implica mejor educación para los estudiantes. Adicionalmente Cruz (2017) realizó una investigación en una Universidad de Ica, su objetivo fue analizar la relación entre la autoestima y el desempeño de los docentes, la muestra probabilística fue de 68 docentes, con una metodología descriptiva correlacional, con un diseño no experimental y tipo transversal, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman se concluyó que hay correlación media de 0.472, entonces si existe relación.

Así mismo a nivel Internacional Riofrio (2020) realizó una investigación en una Universidad de Guayaquil – Ecuador, con una finalidad comprobar el clima laboral y su relación con la Autoestima, tuvo una muestra de 87 docentes, su metodología fue descriptiva correlacional de acuerdo a los resultados solo se obtuvo rasgos de relación, se concluyó a través de la correlación de Pearson que hay de regular a desfavorable relación de las variables. Por su parte Marín (2018) hizo una investigación en Ecuador, con la finalidad de establecer como el clima laboral influye en el compromiso de los trabajadores de I.E. Técnico Salesiano de Cuenca, su muestra probabilística fue de 34 docentes, su metodología fue descriptiva Cualitativa, de acuerdo a los resultados, concluyó que si existe influjo del clima laboral en el compromiso organizacional de los docentes. De igual manera Suárez (2018) realizó una investigación en un colegio adventista de los Llanos Orientales, Colombia, con el fin de identificar si existe relación entre la autoeficacia docente y autoestima, su muestra probabilística fue de 86 docentes, este estudio

se desarrolló con un enfoque transversal cuantitativo, integrando métodos de correlación con un diseño no experimental, los resultados mostraron que el 96,5% (n=83) tienen alta autoestima y solo el 3,5% (n=3) autoestima moderada, lo mismo sucedió con la autoeficacia, ya que el 98,8% (n=85) presentó una autoeficacia alta y solo el 1,2% (n=1) una autoeficacia moderada, así mismo ningún docente tiene bajos niveles de autoestima y autoeficacia, mostrando un nivel equilibrado de autoestima en nuestro trabajo diario, se concluye que hay docentes que mostraron una asociación significativa entre la autoeficacia de los docentes y la autoestima, tal como la perciben los docentes involucrados en la investigación. Además Enríquez y Calderón (2017), realizaron una investigación del clima laboral y su impacto en los retos educativos del centro de investigación de la República del Ecuador, su objetivo fue analizar los factores en el clima laboral y su influjo en el desempleo, nos habla sobre el impacto de los entornos laborales y los desafíos educativos, identifica aspectos a considerar para trabajar armónicamente en el sector educativo, comunicación entre jerarquías y docentes, comunicación entre pares, así mismo concluyó que el factor con mayor influencia en el desempleo es la presión que existe, por ello abordó el tratamiento y la comunicación que emanan de la sede, ya que se espera que el tratamiento que se brinda sirva de manera autocrática con un aporte mínimo para la comunidad educativa. Así mismo Unesco (2017) investigó las actitudes de los docentes hacia su rol profesional para contribuir al desarrollo de políticas docentes, entre sus reflexiones finales se enfatiza la actitud positiva frente a la profesión docente, su satisfacción con su carrera y su relación con sus alumnos. Por el contrario, las actitudes de los profesores hacia las recompensas y las relaciones interpersonales son menos positivas, además existe una gran diferencia entre trabajadores asalariados y maestros asalariados, siendo estos últimos los menos favorables. Finalmente, se confirma la relevancia de la investigación sobre actitudes para el desarrollo profesional desde una perspectiva de capital humano que enfatiza las interacciones interactivas de los actores educativos.

A nivel local Torres (2021) realizó una investigación acerca de la autoestima en Pomabamba – Ancash, su objetivo fue analizar los niveles de Autoestima, con una metodología descriptiva, diseño no experimental, la muestra probabilística fueron 45 docentes y de acuerdo a los resultados obtenidos solo el 4,5%

presentaron baja autoestima, concluyendo que de los docentes tienen autoestima alta. A si también Villacorta (2018) Hizo una investigación en una I.E María Auxiliadora de Carhuaz ubicado Ancash, lo cual tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre la autoestima del docente y el clima organizacional, se realizó con una metodología descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, tipo transversal, de acuerdo a sus resultados de la correlación de Pearson se concluyó que existe correlación significativa (\*\*P< 0,01) y asociación directa moderada (r= 0,0540), concluyendo que existe relación entre la autoestima del docente y clima profesional.

Culminando de detallar los trabajos previos, es necesario continuar describiendo las teorías y enfoques conceptuales de las variables de estudio. En la definición de autoestima Rosemberg (citado en Ronca, 2018) nos dice que la autoestima es un valarocion de dos tipos la primera (positiva) y la segunda (negativa) se basa en las emociones y razones cognitivas, porque los individuos actúan de cierta manera en función de lo que piensan de sí mismos, nos hablan también que existen niveles de autoestima: se caracterizan en (alta, media y baja). Por su Panesso (2017) dice que la autoestima se define como una autoevaluación que incluye los sentimientos, pensamientos, sensaciones, experiencias que acumulamos en la vida, comienza en la interacción que involucra al sujeto, lo que lleva al autodesarrollo, la aceptación e importancia que cada uno, la construcción mental y la autoevaluación. Así Rodríguez (2018 p.6) La autoestima se precisa como la opinión propia de pensar y actuar, la manera o capacidad para afrontar los retos primordiales en la vida, creer en el valor a ser exitoso y feliz. Es una evaluación dice Montoya, & sol (2001), citado por Escorcía (2015) que todo ser humano hace de sí mismo a través de un proceso de evaluación y acumulación, basado en experiencias cotidianas, sea positiva o negativamente basado en la experiencia del día a día, en el proceso de nuestra vida, con relativamente sostenibilidad, a largo plazo, con efectos permanentes, no siempre tenemos la misma comprensión y valores sobre nosotros mismos.

Los factores relacionados con la autoestima teniendo en cuenta a Maslow (1985), citado en Inca (2017), es la autoevaluación de cada ser humano a través de un proceso de evaluación y acumulación basado en la experiencia cotidiana, pero el impacto a largo plazo y de corto plazo es relativamente duradero, una

constante causada por varios factores, el tiempo de estado de ánimo sostenido se ve afectado, no siempre tenemos la misma comprensión y valores sobre nosotros mismos. La importancia de la autoestima según Gutiérrez (2014) confirma que, para la vida social, es muy importante la autoestima, motiva a hombres y mujeres a tomar acción, enfrentar problemas, desafíos, dificultades y salir adelante al mismo tiempo que los motiva a alcanzar metas específicas. Se relaciona con el concepto de evaluación humana, conocido en términos positivos y negativos, relacionado con las emociones. Así también Peña (2019) La autoestima es muy importante en cada aspecto de una persona es la base no solo del desarrollo personal sino también del logro personal, familiar y social. Es interesante enfatizar la madurez, así como el bienestar psicológico, conducen a relaciones sociales positivas y un sentido general de identidad, pero el mundo exterior también infunde confianza e influye en la salud mental y el equilibrio. Por su parte Franco y León (2015) nos dice que las personas para que afronten la vida con más optimismo, confianza y libertad necesitan la autoestima, a su vez les ayuda a alcanzar sus metas y autorrealización con mayor facilidad, para una autoestima sana, lo primero es derribar algunas de los obstáculos causados por las emociones negativas.

Según Cooper (1981) (Barbarón y Dueñas, 2020) los niveles de la autoestima se determinan de la siguiente manera: Las personas reaccionan de manera diferente ante situaciones similares, hay varios niveles, de expectativas de futuro desiguales, y así la diferente manera de analizar y reaccionar demuestra el nivel de autoestima que tienen las personas. Autoestima alta para Calderón, et al., (2014) dicen que son las personas que se respetan a sí mismas y confían en su juicio tienen la confianza de que pueden resolver todo tipo de problemas, caracteriza por la capacidad de perdonarse uno mismo mientras aceptan a los demás, notan los cambios en sus emociones, siempre esperan el éxito, alta calidad de trabajo. Autoestima media Marcuello (2003) señala que este tipo de autoestima es más común en las personas, un equilibrio entre la autoestima moderada y baja al igual que otros niveles de autoestima, se basa en el estilo de crianza y el entorno en el que creció la persona. "Las personas con este tipo de autoestima tienden a experimentar frecuentes fluctuaciones en su autoestima, a veces yendo de lo correcto a lo incorrecto, o de lo apropiado a lo incompetente. Se caracterizan por el optimismo, son expresivos, pero dependen de opinión de otras personas, tienen

expectativas, afirmaciones positivas y habilidades más moderadas que sus predecesores. Autoestima Baja Sparisci (2013, p. 12) confirma que son personas que se sienten deprimidas, poco atractivas, sin ganas de realizar nada, incapaces de expresarse e incapaces de defenderse, aisladas tienen baja autoestima. No son buenos para superar sus carencias y temen que las personas con baja autoestima tengan una actitud negativa hacia ellos, se presentan de esta manera y son vulnerables a las críticas se sienten atacados y se sienten culpables desanimadas. Muñoz (2017) señala que la baja autoestima puede crear dos clases de individuos, personas con posturas obedientes, manipulables y dóciles, las otras personas que tienden a ser controladoras y agresivas. Cooper (1981) citado por Barbarón y Dueñas (2020) señala las cuatro dimensiones de la autoestima, distinguidas por su desarrollo y rango de acción son la autoestima en el ámbito personal, autoestima académica, la autoestima en el ámbito familiar, autoestima en el área social. La autoestima es muy importante en el trabajo porque el éxito está muy influenciado por la autoestima de cada individuo. Las empresas necesitan recordarles a sus trabajadores que son personas únicas y deben ser respetadas y aceptadas por lo que son, con la finalidad de obtener mejores resultados empresariales. Las personas se vuelven autocríticas cuando se perciben como son, experimentando fracasos, éxitos y de esta forma son capaces de evaluarse y hacer juicios de valor sobre sí mismos, para poder notar el valor que ellos tienen en su organización. (Iragorri & Romberg, 2012)

Autoestima en el ámbito educacional Pérez (2019) afirma que la autoestima aporta al progreso de las habilidades que muestran una persona previa a su campo profesional y las actitudes necesarias para desarrollar las habilidades de esa persona en la vida de igual forma, la autoestima es considerada muy importante para los docentes, hay que afrontar los esfuerzos y capacidades de todos para asumir la responsabilidad de enseñar a los alumnos. Martino (2016) plantea que la renovación, capacitación y ratificación formativa de las actualizaciones de los docentes está relacionada con la renovación y condiciones de vida del docente y de la escuela en la que trabaja. Los docentes como formadores deben tener un espíritu solidario y positivo para poder ayudar a los alumnos, enseñar y orientar, ser ejemplos para la sociedad y encontrar docentes que se preocupen por su profesión.

Por su parte para la variable del clima laboral Sierra (2015), citando a Chiavenato (2009), señala el ambiente interno entre los participantes de una institución y está estrechamente relacionado frente al nivel de motivación. El término ambiente de trabajo se refiere específicamente a la naturaleza motivadora del ambiente de trabajo, es decir, aspectos de una organización que tienden a estimular o inducir diferentes tipos de motivación en los miembros. Así, el ambiente de trabajo es conveniente cuando satisfacen las necesidades personales de sus miembros y realza la moral, y es perjudicial cuando no se cumplen las necesidades. De hecho, el ambiente de trabajo afecta la salud mental de las personas, y ésta afecta a la primera. (pág. 20).

Tagiuri y Litwin (1968), citados por Uribe (2015), conceptualizan el clima laboral como resultado de las interpretaciones que generan los miembros de una organización sobre el clima interno que influye en las actitudes y motivaciones de los trabajadores, gracias a las definiciones presentadas, podemos concluir que la variable ambiente de trabajo significa cómo los trabajadores perciben los ambientes que afectan su desempeño, las percepciones deben ser positivas para que la fuerza laboral esté motivada y produzca resultados positivos. Así mismo el clima laboral, es una brazada de cualidades medibles del ambiente de trabajo observados por las personas que laboran en ella e influyen su motivación y conducta de esta manera mismo el espacio lectivo puede individuo. Es de esta manera, que las organizaciones están constituidas por individuos que poseen características personales y que prestan un argumento sabido en la función laboral, en saliente contingencia nos referimos al espacio psicológico. Álvarez (1995), por su parte, incluyó otras dimensiones como el bienestar, la estimulación, la identidad y el compromiso con el trabajo de manera similar, existe el paradigma del principio de grupo, como una actitud colectiva dentro de un equipo de trabajo, con sentimientos culturales, cooperativas misioneras de las organizaciones que funcionan en la prestación de servicios y fuentes de reconocimiento del trabajo, profesionalismo individual o colectivo, y prácticas de comportamiento generadas por la armonía en la conciencia del ambiente de trabajo, aprender a vivir en una cultura de comunicación, consenso, cooperación, trabajo en equipo, paz, y fortalecer un clima organizacional saludable, destaca la relevancia de Toro (2005) y Méndez (2006) esbozan la relevancia de los paradigmas psicológico y

organizacional. Importancia de clima laboral un buen ambiente de trabajo ayuda a las empresas a lograr sus objetivos más fácilmente, es básicamente una relación un empleado feliz puede ser un empleado de alto rendimiento, lo que puede generar resultados positivos para su empresa. Por el contrario, un ambiente de trabajo deficiente tiene muchas consecuencias negativas, que van desde la baja moral de los empleados, el bajo rendimiento, los malos resultados, un ambiente tenso, hostil hasta el exceso de trabajo y el estrés, lo que puede resultar en la rotación de colaboradores de alto rendimiento.

Diversos estudios muestran que los empleados sanos se desempeñan mejor en el trabajo, están menos estresados, pueden resolver sus conflictos mediante más herramientas, se preparan mucho mejor para tareas determinadas y se sienten conectados con su organización, cuando las organizaciones tienen trabajadores motivados, sanos y contentos, se benefician enormemente. Factores que influyen en el clima laboral, los expertos hablan de la importancia de un buen ambiente de trabajo en una organización, varias organizaciones necesitan aceptar y trabajar duro para crear un ambiente armonioso para sus empleados se sientan cómodos. Uno de los principales problemas para crear el ambiente de trabajo favorable es la inadecuada comunicación, esto hace que los trabajadores no se sientan involucrados en los trabajos para alcanzar sus objetivos. También tiene en cuenta que cada día surgen nuevas organizaciones y el entorno se vuelve más competitivo. (Suarez y Valencia, 1997). Se establece dos tipos de climas organizacionales: sistemas autoritarios y sistemas participativos, respectivamente, autoritarismo explotador y autoritarismo paternalista, también, la participación consultiva o participación grupal. (Likert, 1980 citado por Brunet, 2014). Incluso si el trabajo híbrido es posible en su empresa, un buen ambiente de trabajo es un dan ganas de trabajar e ir a la oficina hablando sobre el ambiente de trabajo óptimo este artículo describe el ambiente de trabajo, sus características del clima laboral, elementos del ambiente de trabajo, y los tipos de clima laboral que conocer.

Características del Clima laboral como una fuerte influencia en el comportamiento de todos los miembros dentro de la empresa, dificultando mucho la coordinación entre la dirección organizacional y los empleados, es muy importante que una organización pueda tener estabilidad, lo cual en las decisiones que realmente genera y afecta de manera relevante a la organización de manera

interna o externa. (Pintado,2011) citado por Quispe, 2015). Puede ser influenciado por una variedad de contextos organizados, así como estilo de gestión, la política de la organización y los planes de gestión, también estas variables se ven influenciadas por el ambiente interno en su empresa, el clima laboral señala algunas características en toda organización en que se desarrolle. Espacio, Seguridad, Organización y estandarización de procesos, Beneficios, Capacitación, Comunicación.

Los elementos del clima laboral son el entorno de trabajo, estos factores más importantes a tener en cuenta para crear un ambiente de trabajo saludable y eficaz en su empresa son: Liderazgo, Motivación, Empoderamiento, Competitividad, Colaboración, Valores, Cultura Organizacional, Resolución de conflictos. Los tipos de clima laboral son, a) Participativo e incluyente, trata de que la variedad es para bien dentro de la organización al estar en desacuerdo con el pensar y vivir de manera diferente que propongan otras opciones, sean más tolerantes con esta diversidad y trabajen juntos para que el proyecto sea un éxito, queremos que los empleados se sienten valorados por cada cualidad personal, b) Consultivo, la comunicación es clave en un entorno de consultoría, por la resolución de problemas internos, así mismo cuando la cultura laboral se diseña de modo que la conversación sea central en las relaciones sociales, el ambiente de trabajo aumenta considerablemente, C) Paternalista, resulta ser una combinación de una cultura laboral condicionante y una manera de liderazgo obsesivo con controlar todas las áreas del trabajo, tienen constante supervisión, un ambiente de trabajo paternalista restringe que los empleados se den cuenta de su verdadero potencial y constantemente se evalúan, la comunicación es muy débil y los peleas entre los trabajadores, son muy frecuentes a pesar de su estructura esto sucede por la falta de comunicación, d) Autoritario, los jefes no consideran ni se preocupan por las necesidades de sus empleados, lo más probable es que el ambiente de trabajo sea autoritario.

Acerca de las dimensiones del clima labora Palma (2004) citador por Quevedo (2016) nos dice que son las 5 siguientes, (a) Autorrealización: Define esta dimensión como la percepción de oportunidades de desarrollo personal y profesional, porque los empleados de hoy no solo quieren desempeñar sus funciones, quieren crecer más en otras posiciones, para mayores oportunidades(b)

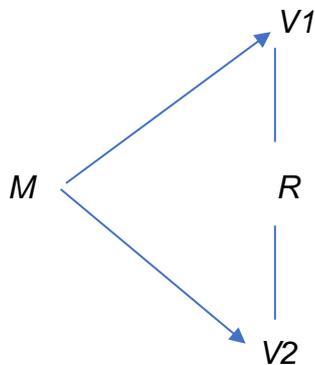
Involucramiento laboral: Se refiere al reconocimiento de los valores y al compromiso de los trabajadores dentro de la empresa para poder brindar un crecimiento y culminar los trabajos con éxito, (c) Supervisión: Consiste en observar el desempeño de las funciones que desempeñan los supervisores dentro de la organización y debe ser coordinada con apoyo y indicación en sus operaciones cotidianas a fin de superar las limitaciones, d) Comunicación: Parte fundamental de una empresa porque puede compartir la transparencia, la unión y la exactitud de la información crítica sobre las operaciones internas de su empresa, (e) Condiciones laborales: Son los factores que ofrece la empresa para que sus empleados realicen mejor su trabajo, estos pueden ser factores materiales, monetarios y motivacionales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Este presente proyecto de investigación es una investigación tipo básica y la metodología realizada es descriptiva, correlacional, y cuantitativa, descriptiva por que puede dar cuenta de características específicas de la población y es correlacional debido a que se puede comparar la relación entre la variable 1 y la variable 2 (Hernández y Mendoza, 2018).

**Diseño del estudio:** Es un estudio no experimental – transversal, porque no existe ningún manejo directo a ninguna variable investigada, y los datos se recogen en solo un tiempo.



*M: Muestra*

*V1: A*

*V2: CL*

*R: Correlación*

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variable 1: Autoestima

- **Definición conceptual:**

Es la capacidad de evaluarse que todo ser humano hace de sí mismo a través de un proceso de evaluación y acumulación, basado en experiencias cotidianas, sea positiva o negativamente basado en la experiencia del proceso de nuestra vida. Montoya & Sol (2001) citado por Escorcía (2015)

- **Definición Operacionalmente:**

La Variable Autoestima será medida mediante el cuestionario de Coopersmith versión para Adultos que se conforma de 25 ítems y tiene tres dimensiones: así mismo en general, familiar, social, se medirá en la escala nominal (Anexo 1)

### **Variable 2: Clima Laboral**

- **Definición conceptual:**

Es la capacidad de la percepción del trabajador sobre el ambiente donde labora, teniendo en cuenta, las oportunidades de autodesarrollo, participación en las tareas asignadas, mentoría que recibe, acceso a información relevante para trabajar en colaboración con otros compañeros y condiciones de trabajo, facilita su labor (Palma 2004).

- **Definición Operacionalmente:**

La variable Clima Laboral será medida a través de los niveles de escalas llamadas CI – SPC, consta de 50 ítems y tiene 5 dimensiones personales y con relación a su entorno en las siguientes dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales se medirán en la escala ordinal (Anexo 1).

### **3.3. Poblaciones, muestra y muestreo**

**Población:** Esta población estará compuesta por el personal de docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática Santa Inés -Yungay.

- **Criterios de Inclusión:** Docentes que laboren en la I.E., mayores de 25 años, ambos sexos, participación voluntaria.
- **Criterios de Exclusión:** Docentes que no laboren en I.E.

**Muestra:** Está compuesta por una pequeña parte de todos los integrantes de la I.E. la cual se realizará a través de un voluntariado, optaremos por una pequeña muestra para minimizar el error de muestreo y maximizar la confiabilidad.

**Muestreo:** Está compuesto de 60 docentes la I.E. Santa Inés.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas son las encuestas, siendo grupo de preguntas referentes a las variables que se pretenden medir.

- Cuestionario de Autoestima Stanley Coopersmith, versión para adultos (Anexo 2)
- Cuestionario de Clima Laboral (CL-SPL). (Anexo 3)

### **3.5. Procedimientos**

Para la elaboración de la aplicación de instrumentos se coordinará por una carta de presentación a la I. E. que se llevará a cabo, de ser efectuada la aprobación del director de la institución, se explicará la información del estudio y la elaboración de los instrumentos, después se procederá a coordinar las fechas para la aplicación de los instrumentos, si es necesario, utilizare aplicaciones para permitir una óptima resultado de su aplicación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En este procedimiento estadístico se creó una base de datos en Microsoft Excel, para organizar la información que se obtenga de los cuestionarios, posteriormente por inflexión estadística utilizaremos técnicas y programas estadísticos análisis descriptivo, como SPSS, y finalmente se probaran las hipótesis comparándose en frecuencia y porcentaje.

### **3.7. Aspectos éticos**

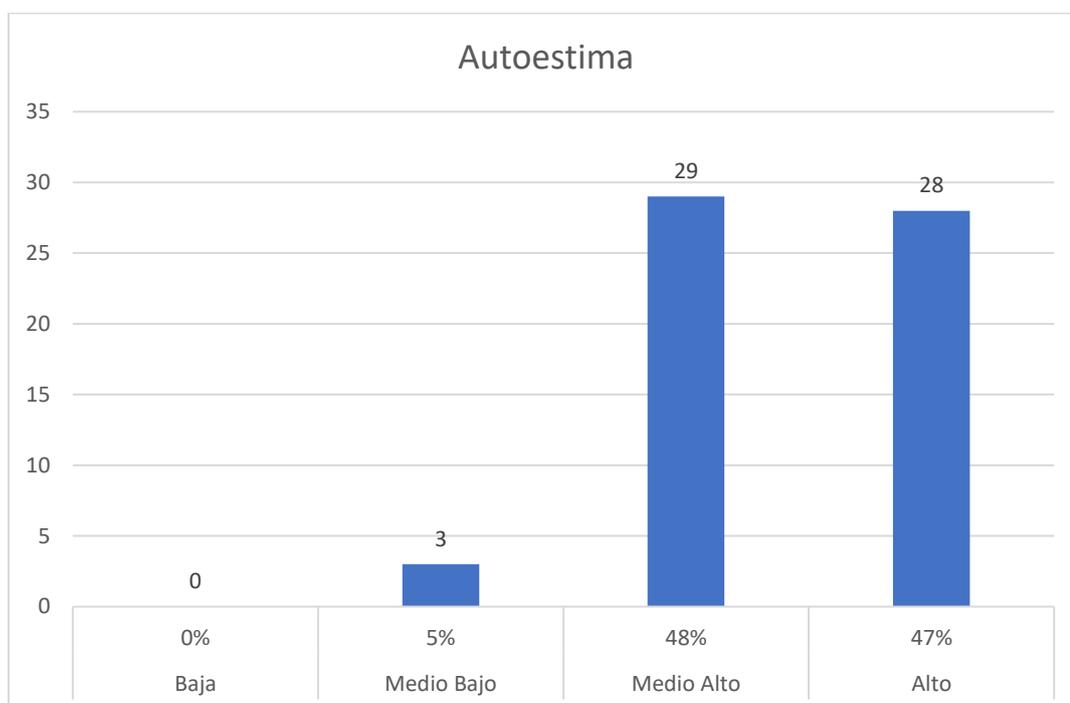
Se tendrá como principios de equidad para tratar a cada participante de la muestra de manera justa y respetar la privacidad, el anonimato y la confidencialidad. Además, se cumplirá la consideración de investigación de código de ética del Psicólogo, aplica el principio de caridad, teniendo en cuenta los valores éticos y justicia en los datos. Así también se respeta los intereses personales del individuo para que nadie resulte perjudicado. Finalmente, para veracidad de la información se aplicará las normas Apa 7ma edición, teniendo en cuenta la autoría de los referentes bibliográficos.

## IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

**Figura 1**

Niveles de la variable Autoestima

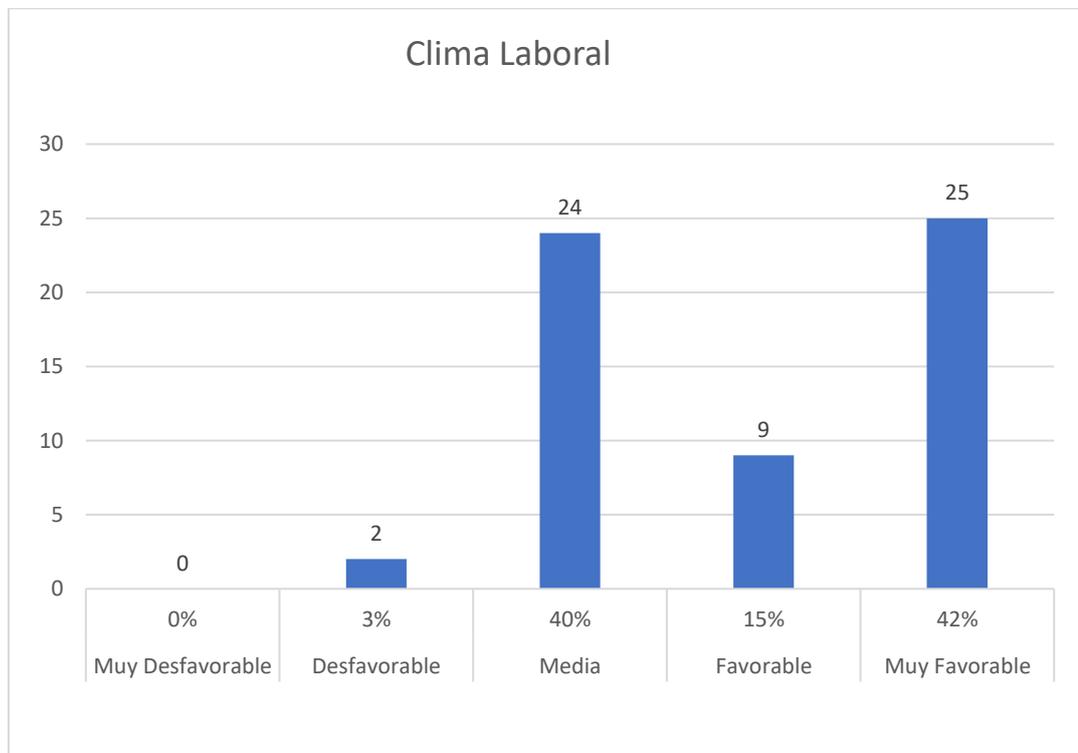


**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo al resultado de Autoestima aplicado en docentes de la Figura 1, se observa que el Nivel Medio Alto de autoestima tiene una mayoría del porcentaje con un 48% (29), luego le sigue el Nivel Alto de Autoestima con un porcentaje de 47% (28), además el Nivel Medio Bajo con una minoría del porcentaje de un 5% (3) y finalmente el nivel bajo con el porcentaje del 0% (0).

**Figura 2**

Niveles de la variable Clima Laboral



**Fuente:** Elaboración propia

De acuerdo al resultado del clima laboral aplicado en docentes de la Figura 2, se observa que el Nivel Muy favorable tiene una mayoría del porcentaje con un 42% (25), luego le sigue el Nivel Medio con un porcentaje de 40% (24), además tenemos el Nivel Favorable con un porcentaje de 15% (9), así mismo con una minoría del porcentaje tenemos el Nivel Desfavorable con un 3% (2) y finalmente con un porcentaje 0% (0) el Nivel Muy Desfavorable.

## Análisis de Normalidad

**Tabla 1**

Prueba de normalidad de las variables de investigación

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoestima	0.136	60	0.008
ClimaLaboral	0.261	60	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados de la Tabla 1, se puede observar que las dos variables nos indican que no siguen una distribución normal, debido a que sus p – valor son menores a 0,05 (5%) de alfa.

## Análisis inferencial

**Tabla 2**

Correlación entre Autoestima y clima laboral

		Autoestima	Clima Laboral	
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	1.000	,765**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,765**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 2, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.765), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y clima laboral.

**Tabla 3**

Correlación entre Autoestima y dimensión de autorrealización

		Autorrealización	Autoestima
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,701**
		N	0.000
	Autoestima	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	,701**
		N	0.000
			60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 3, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.701), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de autorrealización.

**Tabla 4**

Correlación entre Autoestima y dimensión de Involucramiento Laboral

		Autoestima	Laboral
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60
	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 4, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.708), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Involucramiento laboral

**Tabla 5**

Correlación entre Autoestima y dimensión de Supervisión

		Autoestima	Supervisión
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 5, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.786), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de supervisión.

**Tabla 6**

Correlación entre Autoestima y dimensión de Comunicación

		Autoestima	Comunicación
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,750**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 6, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.750), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de comunicación.

**Tabla 7**

Correlación entre Autoestima y dimensión de Condiciones Laborales

		Autoestima	Condiciones Laborales	
Rho de Spearman	Autoestima	Coefficiente de correlación	1.000	
			,731**	
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	,731**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 7, se puede observar que la correlación Rho de Spearman, indica un coeficiente de correlación de (0.731), como también una significación bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , dando como resultado que la correlación es positiva fuerte (alta), lo cual nos quiere decir, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Condiciones Laborales.

## V. DISCUSIÓN

De la presente investigación el objetivo general buscó determinar la relación entre Autoestima y Clima Laboral en los Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay - 2022, en base a los resultados de la Tabla 2 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y clima laboral en los Docentes. Estos resultados obtenidos coinciden por Villacorta (2018) quien en su investigación se interesó por conocer la relación que existe entre la autoestima del docente y el clima organizacional, de acuerdo a sus resultados llego a la conclusión que existe correlación significativa (\*\* $P < 0,01$ ) y asociación directa moderada ( $r= 0,0540$ ), también coincide similarmente por Barzola (2018) quien en su estudio refiere que la relación entre el Clima institucional y Autoestima, de acuerdo a la correlación del Rho de Spearman si existe relación entre las dos variables. Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demostramos que a mejor desarrollada tengan la autoestima los docentes y este sea estable, el clima laboral será más optimo el trabajo que realicen, es decir, entre a mayor autoestima mayor clima laboral, y/o viceversa, así mismo por ello se estudió ah Irigorri & Romberg (2012) quienes nos dice que las personas necesitan tener una mejor autoestima para tener mejores logros en el trabajo.

Del objetivo específico buscó Establecer la relación entre la Autoestima y la dimensión de Autorrealización en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022, en base a los resultados de la Tabla3 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Autorrealización en los Docentes. Estos resultados obtenidos coinciden con Suarez (2018) encamino a investigar fin de identificar si existe relación entre la autoeficacia docente y autoestima, concluyendo que si hay una correlación directa y significativamente entre las variables Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demuestra que a mejor desarrollada tengan la autoestima los docentes, mejor será sus ganas de desarrollarse profesionalmente y eficientemente en su ambiente laboral y también ser más productivo, así mismo por ello se estudió a Palma (2004) quien nos dice que la autorrealización es la percepción de oportunidades de desarrollo personal y profesional, para crecer profesionalmente.

Del objetivo específico busco Determinar la relación entre la Autoestima y la dimensión de el Involucramiento laboral en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -

2022, en base a los resultados de la Tabla 4 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Involucramiento laboral en los Docentes. Estos resultados obtenidos coinciden con Corqueña (2018) quien en su estudio encamino a identificar los vínculos que existen entre la autoestima y promover el profesionalismo e identidad del docente, su aplicación ayudo a triangular información e identificar causa y efecto, concluyendo que si hay una correlación directa y significativamente alta entre autoestima y profesionalismo e identidad en los docentes. Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demostramos que a mejor desarrollada tengan la autoestima los docentes, mejor será sus ganas de involucrarse y estabilizarse con su institución para un mejor desempeño, así mismo por ello se estudió a Palma (2004) quien nos dice que la Involucramiento laboral es el compromiso de los trabajadores dentro de la empresa para poder brindar un crecimiento y culminar los trabajos con éxito.

Del objetivo específico busco Determinar la relación entre la Autoestima y la dimensión de Supervisión en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022, en base a los resultados de la Tabla 5 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Supervisión en los Docentes. Estos resultados obtenidos coinciden con Cruz (2017) quien en su estudio encamino analizar la relación entre la autoestima y el desempeño de los docentes, de acuerdo a los resultados del Rho de Spearman se concluyó que hay correlación media entonces si existe relación. Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demostramos que más desarrollada tengan la autoestima los docentes, mayor paciencia mediante la supervisión laboral para poder ser más eficientes, así mismo por ello se estudió a Palma (2004) quien nos dice que la Supervisión es el desempeño de las funciones que tienen los supervisores dentro de la organización a fin de superar las limitaciones de esta.

Del objetivo específico busco Determinar la relación entre la Autoestima y la dimensión de Comunicación en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022, en base a los resultados de la Tabla 6 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de

Comunicación en los Docentes, estos resultados obtenidos coinciden con Enrique y Calderón (2017) quien en su estudio encamino analizar la relación clima laboral y su impacto en los retos educativos, de acuerdo a los resultados nos dice que el factor con mayor influencia en el desempleo la comunicación que emanan de la sede se concluyó que si existe relación entre la Autoestima y la dimensión de Comunicación en Docente. Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demostramos que a más desarrollada tengan la autoestima los docentes, mayor comunicación tendrán en su entorno laboral, pudiendo expresar sus alegría e incomodidades para tener un ambiente armonioso así mismo por ello se estudió a Palma (2004) quien nos dice que la Comunicación es fundamental de una empresa porque puede compartir la transparencia, la unión y la exactitud de la información.

Del objetivo específico busco Determinar la relación entre la Autoestima y la dimensión de Condiciones laborales en Docentes de la I.E.P. E. Santa Inés Yungay -2022, en base a los resultados de la Tabla 7 se pudo observar que la correlación Rho de Spearman, indica una sig. bilateral de  $p=0,000 < 0.05$ , demostrándonos que si existe relación entre las variables, Por lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna confirmando, que si existe relación entre autoestima y la dimensión de Condiciones laborales en los Docentes. Estos resultados obtenidos coinciden con Unesco (2017) quien en su estudio encamino analizar investigo las actitudes de los docentes hacia su rol profesional, de acuerdo a los resultados, las actitudes de los profesores hacia las recompensas y las relaciones interpersonales son menos positivas se concluyó que las actitudes para el desarrollo profesional son desde una perspectiva de capital humano que brindan lo actores educativos. Mediante lo expuesto anteriormente en los resultados demostramos que a mayores condiciones laborales le brinde la institución, mejor será la satisfacción personal, por ello se estudió a Palma (2004) quien nos dice que la Condiciones laborales Son los factores que ofrece la empresa para que sus empleados realicen mejor su trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

De los Resultados se llega a las siguientes conclusiones:

1. La autoestima tiene relación con el Clima laboral con un nivel de correlación alta (Rho 0.765 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Esto nos dice que a mayor autoestima mayor clima laboral.
2. La autoestima tiene relación con la dimensión de autorrealización con un nivel de correlación alta (Rho 0.701 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Estos nos dicen que a mayor autoestima mayor Autorrealización.
3. La autoestima tiene relación con la dimensión de Involucramiento Laboral con un nivel de correlación alta (Rho 0.708 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Estos nos dicen que a mayor autoestima mayor de Involucramiento Laboral.
4. La autoestima tiene relación con la dimensión de Supervisión con un nivel de correlación alta (Rho 0.786 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Estos nos dicen que a mayor autoestima mayor de Supervisión.
5. La autoestima tiene relación con la dimensión de comunicación con un nivel de correlación alta (Rho 0.750 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Estos nos dicen que a mayor autoestima mayor de comunicación.
6. La autoestima tiene relación con la dimensión de Condiciones Laborales con un nivel de correlación alta (Rho 0.786 y  $p=0,000 < 0.05$ ). Estos nos dicen que a mayor autoestima mayor de Condiciones Laborales.

## VII. RECOMENDACIONES

- Para la autoridad máxima de la institución Educativa Pública emblemática Santa Inés se le recomienda lo siguiente:
- Organizar seminarios, talleres, aforos que ayuden a socializar a equipo de docentes, de esta manera se seguirá generando más confianza personal y entre ellos de esta manera seguir mejorando el clima.
- Favorecer la autorrealización de los docentes mediante el reconocimiento de méritos (como entregar resoluciones que valoren los logros pedagógicos de los docentes con el fin de mejorar la autoestima.
- Crear el ambiente laboral acogedor que de los docentes para que se sigan involucrando laboralmente mediante reuniones valorativas, campeonatos deportivos, grupos de danzas que generen el respeto mutuo .
- Seguir acompañando y supervisando a los docentes para ayudarlos a mejorar pedagógicamente, desarrollar métodos didácticos en tutoría.
- Favor espacios de socialización para poder mejorar la comunicación asertiva, mediante reuniones, aforos, círculo de estudio, eventos de confraternización.
- Aumentar las condiciones de trabajo de manera favorable, en los diversos ambientes dentro de la institución educativa, como salones, loza deportiva biblioteca entre otros.

## REFERENCIAS

- Bendezú, O. (2015). *La autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las instituciones educativas del distrito de Antioquia Huarochirí 2015* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4721>
- Chipa, M. (2020). *Autoestima en los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Columbano de San Martín de Porres, Lima, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Uladech católica]. Repositorio Universidad Uladech católica. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/19416>
- Coopersmith, S. (1967). Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) versión Adultos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2). 247-255. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>
- Costilla Castillo, P.(2017).*Autoestima en los docentes de la institución educativa particular Sarita colonial* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21547>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. (10ª ed.) México: McGraw-Hill. <https://n9.cl/3i6r25>
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Revista de investigación científica*, 2(2). 69-74.
- Enríquez, M. & Calderón, J. (24 de junio 2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Iturria, H. & Robert, A. (2022). *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102302?show=full>

- García, C., Mercado, S., Sotelo, M., Vales, J., Esparza, I., y Ochoa, E. (2015). *Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias*.
- Gutiérrez, A. (2014). *Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3239>
- Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. *Revista de investigación científica de investigación*, 2(2). <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Revista INNOVA*, 3(8). 271-286.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25788>
- Koys, D. y Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Revista Human Relations*, 44(3). 265-385.
- Mandomedio (19 de junio de 2020). *Clima laboral en Latinoamérica*. Mandomedio. <https://mandomedio.com/noticias/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo>
- Marchan, P. & Tatiana, k. (2022) *Satisfacción laboral y clima organizacional en una institución educativa privada de Nuevo Chimbote, Áncash, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102302>
- Mejía, A., Pastrana, J., & Mejía, J. (2011). *Autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional*. XII Congreso Internacional de teoría de la educación. Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://www.cite2011.com/Comunicaciones/A+R/103.pdf>

- Palacios, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60771>
- Palacios, E. (2021). *Clima laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Juan Guerrero Quimper, Villa María del Triunfo, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Palma, S. (2004). *Manual Escala clima laboral CL – SPC Lima, Perú, 2004*. Recuperado de: <https://cutt.ly/j90lhxk>
- Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 101.
- Panesso, Giraldo, K., y Arango Holguín, M. J. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista electrónica*. <file:///C:/Users/HnaM/Downloads/328507-Texto%20del%20art%20culo129909-1-10-20170803.pdf>
- Sebastián, V. H. (30 de diciembre de 2012). Autoestima y autoconcepto docente. Phainomenon. *Revista Unife*, 11(1). 23-34. <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/226>
- Segarra, C. (2015). *Autoestima del docente* [Tesis de licenciatura, Universidad Jaime.]. Repositorio Universidad Jaime. <https://cutt.ly/790V3hY>
- UNESCO (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima, Perú: Punto & Gráfica S.A.C.
- Universidad César Vallejo (2017). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Resolución de Consejo Universitario N° 0126/2017-UCV.Lima: Autor.
- Vera, O. (2019). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46525>
- Villacorta, R. (2019). *Autoestima Profesional Docente Y Clima Organizacional de La Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz-Ancash, 2018* [Tesis de

maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39684>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<i>Variables</i>	<i>Definición de concepto</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<b>V1</b> <b>Autoestima</b>	Es la capacidad de evaluarse que todo ser humano hace de sí mismo a través de un proceso de evaluación y acumulación, basado en experiencias cotidianas, sea positiva o negativamente basado en la experiencia del proceso de nuestra vida. Montoya & Sol (2001) citado por Escorcia (2015)	La Variable Autoestima será medida mediante el cuestionario de Coopersmith versión para Adultos que se conforma de 25 ítems y tiene tres dimensiones: así mismo en general, familiar, social, se medirá en la escala nominal.	Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Emocional</li> <li>• Corporal</li> </ul>	Nominal
			Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectiva</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Seguridad</li> </ul>	Nominal
			Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asertividad</li> <li>• Empatía</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	Nominal
	Es la capacidad de la percepción del trabajador sobre el ambiente donde labora, teniendo en cuenta, las	La variable Clima Laboral será medida a través de los niveles de escalas llamadas CI – SPC,	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• logros</li> </ul>	Ordinal

**V2 Clima  
laboral**

oportunidades de desarrollo, participación en las tareas asignadas, mentoría que recibe, acceso a información relevante para trabajar en colaboración con otros compañeros y condiciones de trabajo, facilita su labor. (Palma 2004)

de consta de 50 ítems y tiene 5 dimensiones personales y con relación a su entorno en las siguientes dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales se medirán en la escala ordinal.

Involucramiento  
laboral

- Superar Obstáculos
- Confianza
- desarrollo profesional

Ordinal

Comunicación

- Confianza
- Expresión de la opinión
- Interacción jerarquía

Ordinal

Supervisión

- Evaluación trabajo
- Seguimiento
- Control

Ordinal

Condiciones  
laborales

- Generación de ideas
- Administración de recursos
- Remuneración

Ordinal

## **ANEXO 2: FICHA TECNICA**

### **Ficha técnica de variable 1**

**Denominación** : Inventario de Coopersmit para adultos

**Nombre de inventario:** Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) versión Adultos.

**Autor** : Stanley Coopersmith (1967)

**Propósito** : Medir el nivel de Autoestima

**Administración** : Grupal o individual

**Duración** : 15 minutos aproximadamente

**Niveles de aplicación:** de 16 en adelante

**Validación** : Inventario de Autoestima de Coopersmith Para Adultos, en población Mexicana M. Asunción Lara-Cantú, Ma. Angélica Verduzco, Mari Carmen Acevedo Y José Cortés

### **Ficha técnica de variable 2**

**Denominación** : Cuestionario Clima Laboral

**Nombre de la Escala:** Clima Laboral CL-SPC

**Autora** : Sonia Palma Carrillo (2004)

**Propósito** : Determinar el nivel clima laboral

**Administración** : Grupal o individual

**Duración** : 15 a 30 minutos aproximadamente

**Niveles de aplicación:** de 16 en adelante

**Ámbito de aplicación:** Institución Educativa Publica Emblemática Santa Inés

### ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

#### VARIABLE 1: AUTOESTIMA

<i>Dimensión</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y Valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>
<b>Autoestima alta</b>	Confianza	12 (1,2,3,8,10,11,13,16,17, 20,21, 22)	Tal como a mi (verdadero)	Baja (0 - 24)
			No como a mi (falso)	Media (25 -49)
<b>Autoestima Media</b>	Inestabilidad	5 (4,6,12,15,19)		Medio Alto (50 -75)
				Alta (75– 100)
<b>Autoestima baja</b>	Sentimiento de culpa	5 (5,7,9,14,18)		

#### VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

<i>Dimensión</i>	<i>Indicador</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y Valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>
<b>Autorrealización</b>	Desarrollo profesional	1 al 10	Ninguno o Nunca (1)	Baja (50-116)
<b>Involucramiento laboral</b>	Compromiso	11 al 20	Poco (2)	Media (117 -183)
			Regular o Algo (3)	
<b>Supervisión</b>	Evaluación del Trabajo	20 al 30	Mucho (4)	Alta (184 – 250)
<b>Comunicación</b>	Interacción con la jerarquía	31 al 40	Todo o siempre (5)	
<b>Condiciones laborales</b>	Administración de los recursos	41 al 50		

## ANEXO 4: INSTRUMENTOS

### Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) versión adultos

Estimada(o) participante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para conocer sobre la autoestima que presenta. Instrucciones: Por favor sírvase a contestar según su percepción todos los enunciados que se presentan a continuación con absoluta seriedad y sinceridad. Lea cuidadosamente y marque con una **(X)** la respuesta que usted considere apropiada cabe mencionar que la información que usted proporcione es estrictamente confidencial. Se agradece su gentil colaboración.

VERDADERO (V)

FALSO (F)

N°	Ítems	V	F
1	Usualmente las cosas no me causan incomodidad		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera		
4	Puedo tomar decisiones sin mucha dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser "Yo mismo"		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

## CUESTIONARIO CLIMA LABORAL CL – SPC

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	Ítems	Ninguno	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.						
2.	Se siente comprometido con el éxito en la organización.						
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.						
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.						
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.						
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.						
8.	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.						
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.						
10.	Los objetivos del trabajo son retadores.						
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.						
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.						
13.	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.						
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.						
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.						
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.						
17.	Los trabajadores están comprometidos con la organización.						
18.	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.						
19.	Existen suficientes canales de comunicación.						
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.						
21.	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.						

22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe buena administración de los recursos.					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34.	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46.	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la empresa.					

49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## ANEXO 5: VALIDACION DE EXPERTOS 1, 2 y 3

### VARIABLE 1: AUTOESTIMA



**Observaciones:** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del validador:** Mg. José Carlos, Medina Bolo

**DNI:** 07598660

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión pública

Chimbote, 20 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
JOSE CARLOS MEDINA BOLO  
C.P.P. 20177

**Observaciones:** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del validador:** Lic. Yenny|Vanesa Flores Sifuentes

**DNI:** 70213126

**Especialidad del validador:** Psicóloga

**Chimbote, 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Yenny Vanesa Flores Sifuentes  
PSICÓLOGA  
C.P. P. 28185

## VARIABLE 2: CLIMA LABORAL



**Observaciones:** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X** ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del validador:** Lic. Hans Jhonatan, Paredes Gonzales

**DNI:** 70377686

**Especialidad del validador:** Psicólogo

**Chimbote, 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo |

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lic. Hans Jhonatan Paredes Gonzales  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 32180

**Observaciones: Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del validador: Lic. Yenny Vanessa Flores Sifuentes**

**DNI: 70213126**

**Especialidad del validador: Psicóloga**

**Chimbote, 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
Yenny Vanessa Flores Sifuentes  
PSICÓLOGA  
C.Ps.F. 28105

**Observaciones: Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ **X** ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del validador: Lic. Hans Jhonatan, Paredes Gonzales**

**DNI: 70377686**

**Especialidad del validador: Psicólogo**

**Chimbote, 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo |

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Lic. Hans Jhonatan Paredes Gonzales  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 32180



ESCUELA DE PREGRADO

Universidad César Vallejo

**Observaciones:** Hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del validador:** Mg. José Carlos, Medina Bolo

**DNI:** 07598660

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión pública

**Chimbote, 20 de noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

JOSE CARLOS MEDINA BOLO  
C.P.P. 20177

## ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACION



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 27 de octubre de 2022

Señor  
**Lic. CESAR ROPON TORRES**  
**DIRECTOR**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA SANTA INES**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Heidy Yaquelyn Geronimo Figueroa, con DNI 70140519, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "**Autoestima y clima laboral en docente de la Institución Educativa Pública Emblemática Santa Ines - Yungay - 2022**", requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarle las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



*Roger Alberto Rodríguez Raveo*  
**Dr. Roger Alberto Rodríguez Raveo**  
**Director de la Escuela de Psicología**  
**Universidad César Vallejo**

cc: Archivo PTUN



## ANEXO 7: CARTA DE ACEPTACION



I.E.P.E. N° 86026 "SANTA INÉS" - YUNGAY



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Yungay, 13 de diciembre del 2022

**SEÑOR:**

**Dr. Róger Alberto RODRÍGUEZ REVELO**

**Director de la Escuela de Psicología**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**TRUJILLO**

**PRESENTE**

**ASUNTO** : Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología en la I.E.P.E. N° 86026 "Santa Inés" de Yungay, Nivel Secundaria

**REF.** : Carta del Director de Escuela de Psicología: 27-10-2022

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para comunicarle que su carta solicitando autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación titulado "Autoestima y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática Santa Inés-Yugay-2022" de la bachiller en Psicología Heidy Yaquelin Gerónimo Figueroa, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, filial Huaraz, identificada con DNI N° 70140519, ha sido autorizada.

Sin otro asunto en particular, me suscribo de Ud., expresándole las muestras de mi consideración.

Atentamente,

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA  
N° 86026 "SANTA INÉS" YUNGAY  
  
Lic. CÉSAR ROPÓN TORRES  
DIRECTOR

## ANEXO 8: BASE DE DATOS

ITEMS	0	1	0	1	Media
1) Usualmente las cosas no me causan incomodidad	16	44	26.7%	73.3%	0.7
3) Hay muchas cosas de mi que cambiaría si pudiera	32	28	53.3%	46.7%	0.5
4) Puedo tomar decisiones sin mucha dificultad	17	43	28.3%	71.7%	0.7
7) me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva	46	14	76.7%	23.3%	0.2
10) Me rindo fácilmente	52	8	86.7%	13.3%	0.1
12) Es bastante difícil ser "Yo mismo"	56	4	93.3%	6.7%	0.1
13) Me siento muchas veces confundido	51	9	85.0%	15.0%	0.2
15) Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo	53	7	88.3%	11.7%	0.1
18) No estoy tan simpático como mucha gente	53	7	88.3%	11.7%	0.1
19) Si tengo algo que decir, usualmente lo digo	5	55	8.3%	91.7%	0.9
23) Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago	51	9	85.0%	15.0%	0.2
24) Frecuentemente desearía ser otra persona	53	7	88.3%	11.7%	0.1
25) No soy digno de confianza	57	3	95.0%	5.0%	0.1
2) Me resulta difícil hablar frente a un grupo	43	17	71.7%	28.3%	0.3
5) Soy muy divertido ( a )	24	36	40.0%	60.0%	0.6
8) Soy popular entre las personas de mi edad	40	20	66.7%	33.3%	0.3
14) La gente usualmente sigue mis ideas	35	25	58.3%	41.7%	0.4
17) Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo	52	8	86.7%	13.3%	0.1
21) Muchas personas son más preferidas que yo	27	33	45.0%	55.0%	0.6
6) Me altero fácilmente en casa	28	32	46.7%	53.3%	0.5
9) Generalmente mi familia considera mis sentimientos	5	55	8.3%	91.7%	0.9
11) Mi familia espera mucho de mí	23	37	38.3%	61.7%	0.6
16) Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa	53	7	88.3%	11.7%	0.1
20) Mi familia me comprende	5	55	8.3%	91.7%	0.9

1) Existen oportunidades de progresar en la institución	Ninguno	10
	Poco	12
	Regular	16
	Mucho	7
	Siempre	15
6) El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	Ninguno	6
	Poco	1
	Regular	5
	Mucho	6
	Siempre	42
11) Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	Ninguno	10
	Poco	9
	Regular	15
	Mucho	12
	Siempre	14
16) Se valora los altos niveles de desempeño	Ninguno	13
	Poco	10
	Regular	11
	Mucho	13
	Siempre	13
21) Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	Ninguno	6
	Poco	13
	Regular	13
	Mucho	14
	Siempre	14
26) Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	Ninguno	8
	Poco	12
	Regular	11
	Mucho	19
	Siempre	10
31) Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	Ninguno	11
	Poco	13
	Regular	13
	Mucho	11
	Siempre	12
36) La empresa promueve el desarrollo del personal	Ninguno	11
	Poco	7
	Regular	13
	Mucho	15
	Siempre	14
41) Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	Ninguno	12
	Poco	13
	Regular	14
	Mucho	8
	Siempre	13
46) Se reconocen los logros en el trabajo	Ninguno	10
	Poco	12
	Regular	14
	Mucho	9
	Siempre	15
2) Se siente comprometido con el éxito en la organización	Ninguno	16
	Poco	5
	Regular	13
	Mucho	14
	Siempre	12
7) Cada trabajador asegura sus niveles	Ninguno	12
	Poco	14

de logro en el trabajo.	Regular	7
	Mucho	11
	Siempre	16
12) Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	Ninguno	6
	Poco	6
	Regular	15
	Mucho	20
17) Los trabajadores están comprometidos con la organización	Siempre	13
	Ninguno	13
	Poco	9
	Regular	10
22) En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	Mucho	16
	Siempre	12
	Ninguno	12
	Poco	6
27) Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal	Regular	14
	Mucho	16
	Siempre	12
	Ninguno	12
32) Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	Poco	6
	Regular	14
	Mucho	14
	Siempre	14
37) Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal	Ninguno	12
	Poco	14
	Regular	6
	Mucho	14
42) Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	Siempre	14
	Ninguno	12
	Poco	14
	Regular	13
47) La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	Mucho	10
	Siempre	11
	Ninguno	15
	Poco	11
3) El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	Regular	11
	Mucho	15
	Ninguno	15
	Poco	14
8) En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	Regular	9
	Mucho	10
	Siempre	12
	Ninguno	13
13) La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	Poco	9
	Regular	14
	Mucho	13
	Siempre	11
3) El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	Ninguno	13
	Poco	10
	Regular	18
	Mucho	12
8) En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	Siempre	7
	Ninguno	18
	Poco	12
	Regular	12
13) La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea	Mucho	11
	Siempre	7
	Ninguno	11
	Poco	6
7) Cada trabajador asegura sus niveles	Regular	12
	Mucho	17
	Ninguno	12

	Siempre	14
18) Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	Ninguno	14
	Poco	12
	Regular	11
	Mucho	13
	Siempre	10
23) Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	Ninguno	10
	Poco	10
	Regular	12
	Mucho	17
	Siempre	11
28) Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	Ninguno	11
	Poco	13
	Regular	8
	Mucho	20
	Siempre	8
33) Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	Ninguno	11
	Poco	10
	Regular	13
	Mucho	13
	Siempre	13
38) Los objetivos del trabajo están claramente definidos	Ninguno	13
	Poco	9
	Regular	9
	Mucho	13
	Siempre	16
43) El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	Ninguno	11
	Poco	15
	Regular	10
	Mucho	15
	Siempre	9
48) Existe un trato justo en la empresa	Ninguno	15
	Poco	11
	Regular	10
	Mucho	15
	Siempre	9
4) Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	Ninguno	13
	Poco	13
	Regular	13
	Mucho	12
	Siempre	9
9) En mi oficina, la información fluye adecuadamente	Ninguno	5
	Poco	14
	Regular	6
	Mucho	23
	Siempre	12
14) En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	Ninguno	11
	Poco	9
	Regular	13
	Mucho	15
	Siempre	12
19) Existen suficientes canales de comunicación	Ninguno	14
	Poco	11
	Regular	15
	Mucho	7
	Siempre	13
	Ninguno	14

29) En la institución, se afrontan y superan los obstáculos	Poco	14
	Regular	12
	Mucho	9
	Siempre	11
34) La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	Ninguno	11
	Poco	14
	Regular	11
	Mucho	13
	Siempre	11
39) El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	Ninguno	16
	Poco	8
	Regular	11
	Mucho	9
	Siempre	16
44) Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	Ninguno	11
	Poco	11
	Regular	12
	Mucho	14
	Siempre	12
49) Se conocen los avances en otras áreas de la organización	Ninguno	8
	Poco	10
	Regular	14
	Mucho	13
	Siempre	15
5) Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	Ninguno	18
	Poco	16
	Regular	11
	Mucho	7
	Siempre	8
10) Los objetivos del trabajo son retadores	Ninguno	16
	Poco	10
	Regular	12
	Mucho	11
	Siempre	11
15) Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	Ninguno	7
	Poco	12
	Regular	12
	Mucho	15
	Siempre	14
20) El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	Ninguno	9
	Poco	14
	Regular	14
	Mucho	13
	Siempre	10
25) Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	Ninguno	11
	Poco	13
	Regular	11
	Mucho	12
	Siempre	13
30) Existe buena administración de los recursos.	Ninguno	15
	Poco	16
	Regular	7
	Mucho	14
	Siempre	8
35) La remuneración es atractiva en comparación con la	Ninguno	15
	Poco	8
	Regular	13

de otras organizaciones	Mucho	10
	Siempre	14
40) Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	Ninguno	11
	Poco	15
	Regular	14
	Mucho	9
	Siempre	11
45) Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	Ninguno	15
	Poco	14
	Regular	15
	Mucho	9
	Siempre	7
50) La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	Ninguno	9
	Poco	17
	Regular	14
	Mucho	10
	Siempre	10



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JOSE CARLOS MEDINA BOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Autoestima y Clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática Santa Inés, Yungay - 2022", cuyo autor es GERONIMO FIGUEROA HEIDY YAQUELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 17 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE CARLOS MEDINA BOLO <b>DNI:</b> 07598660 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4647-727	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAB el 17- 02-2023 14:52:15

Código documento Trilce: TRI - 0533783