



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Autoestima profesional docente y clima organizacional
de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz
- Ancash, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Roxana Villacorta Chávez

ASESOR:

Ms. David O. Fernando Casusol Morales

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Chimbote – Perú

2019

Página de Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 12 de 12
--	---	---

El Presidente y miembros del jurado evaluador designados con Resolución Jefatural N° **0087/2019** de la Escuela de Posgrado [Sede/filial] Chimbote encargados de evaluar la tesis presentada por la Br: **VILLACORTA CHAVEZ, ROXANA**

cuya tesis "AUTOESTIMA PROFESIONAL DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARÍA AUXILIADORA, CARHUAZ – ANCASH, 2018" para optar el grado académico de **Maestra en Administración de la Educación**

Reunidos en la fecha, escucharon la sustentación y la resolución de preguntas por el [la] sustentante, emitieron el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Mejorar la redacción en los trabajos previos y teorías relacionadas al tema.

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Levantar las observaciones

Presidenta: Dra. ROSA KAROL MOORE TORRES

Firma: 

Secretario: Mg. WILLY ALEX CASTAÑEDA SÁNCHEZ

Firma: 

Vocal: Ms. DAVID O. FERNANDO CASUSOL MORALES

Firma: 

Chimbote, 16 de marzo del 2019

Hora: *4:20 Pm*

Nota: El tesisista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Dedicatoria

A mi padre celestial, quién me dio mucha fortaleza para concluir con uno de mis proyectos de vida, a mi padre, mi madre y mi hermana menor Quiénes me impulsaron y fueron mi soporte para continuar con mis estudios de postgrado, a mis amigos, amigas que de una u otra manera contribuyeron con su aporte académico a este fin.

Roxana Villacorta

Agradecimiento

A Dios, por haberme brindado mucha fortaleza emprendimiento para concluir con mi objetivo.

A mis padres Quiénes fueron mi soporte y mi impulso para cumplir mis metas que fortalezcan mi vida profesional y a mí hermana, amigos, amigas quienes me brindaron soporte académico.

Al personal docente y directivo de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, por su postura y compromiso de fortalecer la concepción humana en la comunidad educativa.

Al Dr. David Casusol Morales, docente asesor del presente estudio, por su apoyo incondicional en el logro de la meta académica.

La autora

Declaratoria de autenticidad

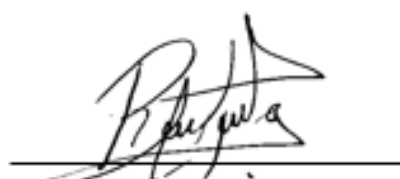
Yo, Roxana Villacorta Chávez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018” presentado en 124 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, febrero, 2019



Roxana Villacorta Chávez

DNI N° 41921325

Presentación

Señor presidente

Señores Miembros del Jurado:

Se presenta el trabajo de investigación titulado: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018, realizado en cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de investigación de Posgrado vigente, conducente a la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

El documento consta de seis capítulos: En el capítulo I, introducción, se presenta la realidad problemática, antecedentes y fundamentación científica, problema, hipótesis y objetivos; en el capítulo II, se refiere al marco metodológico; en el capítulo III, se presenta los resultados; en el capítulo IV, se refiere a la discusión; en el capítulo V, se establecen las conclusiones y en el capítulo VI se describen las recomendaciones; además se consideran las referencias bibliográficas y anexos.

Se espera que la investigación cumpla con los requisitos y exigencias establecidas por la universidad y por consecuencia merezca su aprobación.

La autora

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	35
II. Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables operacionalización	37
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y	

confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	73
Anexos	81

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Matriz de puntuaciones y niveles de autoestima profesional docente y clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018	46
Tabla 2	Niveles de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018	49
Tabla 3	Niveles de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según dimensiones	50
Tabla 4	Niveles del clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según sexo	51
Tabla 5	Niveles porcentuales del clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, según escala magisterial	51
Tabla 6	Niveles porcentuales del clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, según grupo etario	52
Tabla 7	Niveles de autoestima profesional docente de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018	52
Tabla 8	Niveles de autoestima profesional docente de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según dimensiones	53
Tabla 9	Distribución de los niveles de autoestima profesional docente y clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018	54
Tabla 10	Resumen de los estadísticos de asociación: Chi – cuadrada entre el nivel de clima organizacional y dimensiones de la autoestima profesional docente	55
Tabla 11	Correlación entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional en docentes de educación básica	56
Tabla 12	Resumen de correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la autoestima profesional docente	57

Índice de figuras

		Pag.
Figura 1	Niveles porcentuales de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. "María Auxiliadora de Carhuaz, 2018	49
Figura 2	Niveles porcentuales de autoestima profesional docente de la I.E. "María Auxiliadora de Carhuaz, 2018	53
Figura 3	Dispersión de puntuaciones entre el nivel de autoestima profesional docente y clima organizacional	56

Resumen

La presente investigación, responde a la necesidad de identificar factores causales frente a la problemática del deficiente nivel de clima organizacional educativo. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018. Para su desarrollo se empleó el tipo de estudio relacional y diseño no experimental, transversal – descriptivo correlacional. Se trabajó con la población censal de docentes de la Institución Educativa, a quienes se les aplicó las escalas valorativas del “Clima organizacional” y “Autoestima Profesional docente”. Para su análisis se utilizó estadísticos descriptivos básicos y los parámetros estadísticos de la Chi cuadrada de independencia y el coeficiente de correlación de Pearson. Entre sus resultados se determinó que el 80% de docentes perciben un nivel indiferente de clima organizacional, mientras que respecto a la variable asociada autoestima profesional docente, se determinó que la mayoría de docentes (73%) se auto valoran en el nivel medio. Del análisis estadístico correlacional, se determinó que existe una asociación significativa (** $P < 0,01$) y correlación directa de nivel moderada ($r = 0,540$) y altamente significativa entre el clima organizacional y la autoestima profesional en los docentes de la población de estudio.

Palabras clave: Clima organizacional, autoestima profesional docente, autoconocimiento profesional.

Abstract

The present investigation responds to the need to identify causal factors in the face of the problem of the deficient level of educational institutional climate. Its objective was to determine the relationship between teacher professional self-esteem and the institutional climate in the I.E. "María Auxiliadora" of Carhuaz-Ancash, 2018. For its development, the type of relational study and non-experimental, cross-descriptive, correlational design was used. We worked with the census population of teachers of the Educational Institution, to whom the evaluation scales of the "Institutional Climate" and "Teaching Professional Self-Esteem" were applied. For its analysis, basic descriptive statistics and the statistical parameters of the chi square of independence and the Pearson correlation coefficient were used. Among its results it was determined that 80% of teachers perceive an indifferent level of institutional climate, while regarding the variable associated with teacher professional self-esteem, it was determined that the majority of teachers (73%) value themselves at the middle level. From the correlational statistical analysis, it was determined that there is a significant association (** $P < 0.01$) and direct correlation of moderate level ($r = 0.540$) and highly significant between the institutional climate and the professional self-esteem in the teachers of the study population.

Keywords: Organizational climate, professional self-esteem, professional self-knowledge

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La calidad de la educación está determinada por la calidad del clima organizacional, que se convierte en uno de sus factores principales. Al respecto, existe coincidencia en los diversos investigadores al concebir éste como la impresión que tienen los trabajadores de una entidad educacional respecto al ambiente en que desarrollan su labor. (Gonzales, 2004). De acuerdo a la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008) el clima escolar es uno de los factores asociados con mayor incidencia al aprendizaje estudiantil. Sin embargo, a pesar de su relevancia, en la realidad de las instituciones de educación básica este clima es inadecuado e insatisfactorio según juicios valorativos de los actores educativos.

A nivel internacional, no existen estudios previos orientados a conocer la asociación y/o relación entre el clima organizacional y la autoestima profesional docente, como variable asociada. Sin embargo, se evidencia que los sistemas educativos con énfasis en países en vías de desarrollo, preocupados por lograr la eficacia escolar, vienen formulando una serie de reformas educativas y programas, cuyas políticas inciden en la evaluación de su desempeño y la formación docente en servicio. Aspectos, que han traído consigo una serie de problemas psico sociales y/o socio emocionales en los docentes, que repercuten en la promoción de una convivencia escolar favorable para el aprendizaje y por ende en un ambiente laboral satisfactorio.

Por otra parte, a nivel nacional, la gestión del clima organizacional constituye uno de los lineamientos de política educativa que plantea el Ministerio de educación. Al respecto el Consejo Nacional de Educación (2007) en el marco del Proyecto Educativo Nacional (PEN), se plantea como uno de resultados al 2021: "Instituciones acogedoras e integradoras enseñan bien y lo hacen con éxito" (p. 66). A su vez constituye una política de estado: "Fomentar climas organizacionales amigables, integradores y estimulantes" (p.76). Dicha política educativa se encuentra orientada a lograr que cada institución Educativa se convierta en un espacio acogedor, con una convivencia escolar saludable entre

los diversos actores educativos, capaz de favorecer los aprendizajes de los estudiantes.

En la actualidad, en nuestro país, cobra relevancia el papel del docente como actor principal del proceso educativo para dinamizar relaciones con los estudiantes a nivel del aula, con los demás actores a nivel organizacional y con los padres de familia. Por tanto, el promover un clima escolar educativo concebido como acogedor e integrador, exige el fortalecimiento del rol del docente tanto a nivel individual, profesional y de grupo. (CNE, 2001, p.75).

Por otra parte el MINEDU (2012) dentro de las competencias asignadas a los docentes, plantea como una de ellas: fomentar un ambiente favorable para el aprendizaje y la convivencia de estudiantes diversos con el propósito de conseguir una formación crítica e intercultural. Dicha competencia para hacerse efectiva exige del docente un perfil profesional que incluya los aspectos afectivos del docente, capaz de dar el soporte socio emocional que se requiere en la promoción de una convivencia escolar a nivel del aula e institución educativa.

En el ámbito de la instancia de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) existen datos que evidencian un deficiente nivel de clima organizacional en las II.EE. de educación básica. Tal es el caso, que según reporte de la oficina de control interno, en los últimos años, existe una incidencia de denuncias reportadas relacionadas con un nivel deficiente de clima organizacional en las II.EE. de educación básica, en la cual los docentes constituyen uno de los actores involucrados con mayor frecuencia. Al respecto, se constata la frecuente ruptura de relaciones humanas entre el personal docente y de estos con los demás actores educativos: Director, personal administrativo, auxiliares de educación y padres de familia. Por tal motivo, se hace necesario el cuestionamiento sobre aquellas variables que estarían asociadas y a la vez condicionando tal problemática.

Dicha situación problemática, no es ajena a la realidad educativa de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash, en la cual existen una serie de indicios y hechos que demuestran la existencia de un deficiente clima organizacional. Al respecto dicha I.E. se encuentra ubicada en un contexto urbano, a la que tienen

acceso estudiantes de educación básica que son atendidos por docentes de ambos sexos; el 90% se encuentran en condición de nombrados. Sin embargo, quienes laboran en dicha I.E. a su propio juicio valorativo perciben un resquebrajado clima organizacional, caracterizado por existir un deficiente proceso de comunicación, escasa motivación e insatisfacción laboral docente, falta de compañerismo y solidaridad docente, conflictos entre actores educativos, relaciones interpersonales inadecuadas y disconformidad con el trabajo en equipo. Razón por los cuales, según diagnóstico del proyecto educativo organizacional 2019-2022, se considera al clima organizacional como una de las problemáticas que requiere su atención prioritaria.

En el marco de la problemática descrita, con la finalidad de plantear lineamientos para su mejora, resulta fundamental analizar las actitudes, motivaciones, creencias y percepciones del docente como actor directo en la promoción de clima escolar adecuado.

En relación a la autoestima docente, ésta es concebida como la percepción y valoración que tiene el profesional de la educación de su propio accionar dentro del campo pedagógico y, que se encuentra supeditado a determinantes internos como la satisfacción personal, la identificación con el rol que desempeña y con su comportamiento profesional; y, con determinantes externos como el concepto que tienen los usuarios: estudiantes y padres respecto a su trabajo en el aula. (Millar y Troncoso, 2005). De tal modo que se puede afirmar que la autoestima profesional constituye una competencia profesional de todo docente que debe desarrollarse.

Por lo tanto, existe el vacío teórico y necesidad de conocer la incidencia de la variable autoestima profesional docente en la promoción del clima escolar y de convivencia en las instituciones educativas. Al respecto, se plantea la tesis de la existencia de una estrecha relación de la autoestima profesional docente con la percepción del clima organizacional educativo que muestran sus integrantes, tal como es el caso de los docentes como el principal responsable de la promoción de clima escolar.

Por otra parte, de acuerdo a la literatura sobre el clima organizacional en el contexto educativo, existen investigaciones previas a nivel relacional sobre clima organizacional, que determinan asociaciones con factores estructurales, organizaciones y profesionales del docente, descuidando aspectos relacionados con su dominio afectivo.

Frente a lo expuesto, el presente estudio tiene como propósito aportar en qué medida se encuentran relacionados la autoestima docente y el clima organizacional educativo en la I.E. donde se llevó a cabo la experiencia investigativa.

1.2. Trabajos previos

Internacionales:

UNESCO (2017). Investigó las actitudes de los docentes respecto a su rol profesional, con la finalidad brindar aportes en la formulación de políticas docentes. Entre sus reflexiones finales, se determina la presencia de actitudes positivas con relación a la vocación docente, satisfacción con su carrera, y relaciones con los estudiantes. A diferencia de actitudes menos positivas respecto a su remuneración y relaciones interpersonales docentes. Además existe una diferencia significativa entre docentes nombrados y contratados, siendo las actitudes más desfavorables de los últimos. Finalmente se confirma la relevancia del trabajo de las actitudes para el desarrollo profesional, desde una postura del capital humano con énfasis en las interacciones recíprocas de los actores educativos.

Torres y Grupo D.I.E.A. (2013), analizaron el nivel de satisfacción docente respecto a las dimensiones del ejercicio profesional, sus relaciones interpersonales, la estructura organizativa del centro, las bases teóricas pedagógicas. Entre su planteamiento define al profesor del nivel secundario como un profesor satisfecho con su ejercicio profesional y con sus relaciones interpersonales docentes; y poco satisfecho con el equipo de monitoreo y de relación con los padres de familia. Por consiguiente, el problema de un docente con actitudes negativas hacia el mismo, surge cuando no se le valora sus

cualidades y competencias, no logra sus expectativas docentes y no se le revalora su status social.

Silva (2011), analizó las características del clima organizacional, considerando el rol docente en la institución educativa. Las unidades de información de la muestra lo constituyeron los actores educativos de la I.E. Entre sus conclusiones se determina que el clima organizacional se caracteriza por ser poco participativo, relaciones docentes inadecuadas, falta de compromiso organizacional e involucramiento, espíritu pesimista frente al cambio y divisionismo. Aspectos que condicionan las bases de una adecuada cultura organizacional y que repercuten en su bienestar psicológico de los miembros, “sentirse a gusto” e identificado con la I.E.

Loli y cuba (2007). Analizaron la asociación entre la autoestima de los trabajadores administrativos y su compromiso organizacional. La muestra estuvo constituida por 48 trabajadores que representaron el 18% de la población total. Entre sus conclusiones, determina que en dicha muestra no existe asociación significativa entre la variable autoestima y compromiso organizacional; a diferencia de una de sus dimensiones: compromiso con el trabajo. Además considera que se espera que en una población mayor y cuya autoestima sea estable, los resultados sean diferentes

Nacionales:

Miranda, Wilhelm, Martin, Arancibia y Osses (2013), evaluaron la relación entre la evaluación docente y la autoestima profesional de docentes del nivel primaria de dos regiones de Chile, para lo que se utilizó una muestra de 126 docentes capacitados en programas de postítulo, planteando que la autoestima profesional posee un carácter predictor respecto a los resultados de evaluación del desempeño docente, lo que genera una serie de implicancias en la formación en servicio de los docentes.

Wilhelm, Martin y Miranda (2012) investigaron la autoestima docente y sus implicancias en el aula. Entre sus planteamientos considera que los docentes se encuentran vulnerables a una baja autoestima, que afecta no solo a su

autorrealización, sino a su salud mental, la calidad de la enseñanza y al clima escolar que genera en el ámbito de aula y en el ámbito de la institución educativa. Además, sus implicancias didácticas refieren a una mejor gestión de las normas de convivencia, interacción positiva con los diferentes actores educativos, comunicación asertiva, trato basado en el respeto y la responsabilidad.

Sebastián (2012), en su artículo científico: Autoestima y autoconcepto docente. Entre sus planteamientos considera que la autoestima y el autoconcepto docente son los pilares fundamentales de su quehacer profesional y de una educación de calidad. A su vez considera que la educación peruana no responde a las demandas actuales, debido a que las políticas educativas descuidan el desarrollo personal y autoestima profesional docente. Así mismo aquellos docentes con autoestima adecuada lo proyectan en su labor educativa, en sus relaciones del ejercicio profesional y como constructor de la personalidad de los estudiantes.

Murillo y Becerra (2009) investigaron las percepciones docentes sobre el clima escolar y aspectos que lo obstaculizan. El diseño empleado es cualitativo-cuantitativo, con una muestra de 189 docentes de II.EE. públicas, privadas y subvencionadas. Entre sus hallazgos consideran que los docentes y directivos vinculan el clima escolar con sus relaciones interpersonales. Con relación a los elementos que lo obstaculizan están referidos a los aspectos afectivos y conductibles propios de la persona del docente, tales como la envidia, la intolerancia, el egoísmo, la falta de responsabilidad.

Cuglievan, et al. (2007) estudiaron la realidad cotidiana de la escuela en Lima. Entre sus hallazgos respecto al clima organizacional, se tiene crecientes conflictos internos entre docentes los que ocasionan una tensión constante y sentimientos contradictorios, un ambiente desorganizado, normas de convivencia no claras, ruptura de relaciones interpersonales y desconfianza docente. En lo que respecta a los docentes, se halló que los docentes que se caracterizan por establecer relaciones positivas con sus colegas y director, mostrar actitudes responsables hacia el trabajo, crean un clima de convivencia más positivo.

Situación que conlleva a fortalecer su autoestima docente, promover su identidad profesional con la I.E. Y sentimientos de autoeficacia.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Autoestima profesional docente

En primer lugar con la finalidad de sistematizar un soporte teórico del constructo de autoestima profesional docente, se hace necesario analizar los planteamientos teóricos del concepto autoestima, y a partir del cual sistematizar y construir una perspectiva teórica desde las generalizaciones empíricas de investigaciones previas desarrolladas respecto al constructo real de autoestima profesional docente.

Concepciones teóricas de la autoestima. De acuerdo a la exploración teórica sobre el constructo autoestima, se determina que existe actualmente una perspectiva teórica basada en las investigaciones científicas y planteamientos teóricos actuales, que giran en torno al constructo “autoestima sana como actitud hacia sí misma” planteada (Roca, 2014); concepción teórica actual coherente con en el presente estudio. Dicha perspectiva conlleva a poner en orden el empleo de una variedad de concepciones y términos mal malinterpretados, complejos e instrumentalizados en su visión tradicional.

Al respecto de acuerdo a su visión tradicional imperante hasta la presente década, la autoestima es concebida desde el ideal de tener una autoestima alta como una autoevaluación global favorable, así como el sentimiento positivo que tiene cada persona. Por lo que una persona con baja autoestima provenía únicamente de problemas de autoestima, en tanto que lo deseable es tener una alta autoestima. Desde esta concepción tradicional, se pueden citar tales como White (1996) quien considera que la autoestima se desarrolla a partir de la experiencia de la eficacia, como producto de lo que la persona logra obtener del medio.

En esta misma línea, se encuentra Rosenberg (1965) quien la concibe como una evaluación que ejecuta el sujeto respecto a si mismo, expresada en actitudes de aprobación o desaprobación. Por su parte Coopersmith (1967) uno de los más

altos referentes del constructo, resalta el carácter dinámico que tiene la autoestima a través del tiempo.

Frente a la definición de Coopersmith, de manera crítica López y Schnitzler (1983), la definen como la valoración que la persona respecto a sus percepciones que tiene de sí mismo. Es decir, en esta definición se impregna como eje central el aspecto emocional en la construcción de a persona. Así mismo, desde una perspectiva sociológica, Collarte (1992) plantea que la construcción de una autoestima positiva, se logra fomentando factores, tales como: a) del respeto y la responsabilidad (sentido de seguridad), b) de la aceptación, la interrelación personal y ambientes favorables (sentimiento de pertenencia), c) de la fijación de metas (sentido de propósito), d) de la toma de decisiones personales (sentido de competencia)

La autoestima nos permite hacer frente a los retos que nos presenta la vida y salir airosos de ellos. (Branden (1995) Es decir la autoestima positiva conlleva a contribuir en el desarrollo normal y saludable, mientras una autoestima negativa conduciría a la desintegración humana y personal.

Dicha visión tradicional, por una parte se sostiene en ideas acerca de las bondades de ser una persona con alta autoestima o con una valoración global positiva de sí misma, incluyendo la distorsionadamente positiva. Por otra parte se apoya en cuantiosas investigaciones que muestran la relación entre una autoestima positiva y variables de ajuste psicológico, tales como el bienestar, la felicidad y la satisfacción (Diener, 1984). Sin embargo, en la actualidad viene siendo muy criticada, al surgir estudios que muestran individuos con serias dificultades en su relación con otros, incluyendo comportamientos antisociales; que sin embargo manifiestan sentirse contentas. (Baumeister 1993; Blaine y Crocker, 1993; Tice, 1991, citado en Roca, 2014, p. 136).

En este sentido, los especialistas e investigadores corroboraron que la sola autovaloración positiva de una persona, no conlleva a mejorar necesariamente el problema, pues al contrario surgen otras dificultades. Además, es conveniente tener en consideración que poseer un alto nivel de autoestima favorece la capacidad de asociación de las personas, así como la libre expresión de

emociones y sentimientos; y le brinda seguridad y confianza en lo que hace. (Roca, 2014, p. 137).

Premisa a partir del cual, surgen los planteamientos teóricos actuales que buscan conceptualizar la autoestima atendiendo a los siguientes niveles:

Autoestima óptima, cuando la persona se caracteriza por su autoconocimiento, con clara identificación de sus metas personales y sociales, y con plena conciencia de sus posibilidades y restricciones (Kernis, 2003). El citado autor contrasta entre una autoestima segura que implica sentimientos positivos hacia sí mismo con una base sólida, caracterizada por ser verdadera, realista, estable y congruente y una autoestima frágil en el cual los sentimientos son vulnerables y vinculada a problemas de autoestima, caracterizado por ser inestable, contingente, inflada e inestable.

La autoestima óptima se basa en el fundamento de la autenticidad, que surge a partir de los planteamientos de la autorrealización de Rogers (1961) y la teoría de la autodeterminación. Por un lado Rogers (191) considera que una persona se autorrealiza cuando busca realizar sus potencialidades y ser congruente entre su autoconcepto y su comportamiento. Por otra parte la autodeterminación, de acuerdo a Deci y Ryan (1995) considera que una autoestima verdadera, se muestra en un funcionamiento personal que busca satisfacer las necesidades de competencia, autonomía y sus relaciones, regulando su conducta de acuerdo a sus metas propuestas.

Autoestima verdadera, cuando la persona muestra un comportamiento acorde a con sus verdaderos intereses y valores, siempre y cuando tenga satisfechas ser una persona autónoma, competente y con buenas relaciones. Al respecto Deci y Ryan (1991), acota que la persona con autoestima verdadera elige sus propias metas, sus relaciones son auténticas y de apoyo mutuo, busca ser competente y tolerante hacia la crítica o rechazos.

Autoestima sana, cuando una persona con autoestima sana se caracteriza por tener conocimiento de sí mismo de sus limitaciones y fortalezas, ser capaz de aceptarse en forma incondicional y de manera independiente frente a sus

limitaciones, aceptación o rechazo de otras personas, tener una actitud de respeto hacia sí mismo y de aprendizaje para lograr el yo potencial, mantener relaciones eficaces y satisfactorias, y búsqueda activa de su felicidad y bienestar. Por otra parte, la definición de autoestima vista como un conjunto de actitudes deseables hacia uno mismo, implican una serie de conceptos tales como la autoaceptación, la autocompasión o la inteligencia emocional intrapersonal.

Al definirse a la autoestima como una actitud hacia uno mismo, esta se puede valorar como una actitud global hacia uno mismo, basado en tres componentes: El cognitivo, el emocional y el conductual (Bosson, 2006). Es decir se hace necesario valorar lo que una persona cómo piensa, siente y actúa hacia sí misma.

Perspectiva teórica de la autoestima profesional del docente.

Considerando los planteamientos teóricos de la autoestima sana de Roca (2014), a continuación, se desarrolla una aproximación teórica desde las generalizaciones empíricas e investigaciones previas encontradas. Al respecto, según la exploración teórica existen investigaciones desde la perspectiva psicológica y sociológica sobre autoestima, sin embargo, son escasos los referidos a la autoestima desde la perspectiva del docente (Collarte, 1992; Carrasco, 1993; Huici, 2000; y Matta, 2002).

Al respecto, del análisis de los estudios previos se evidencia que para referirse a la autoestima profesional docente, se asocia al docente como un modelo de ideal de autoestima, el que se muestra en sus formas de pensar, ser y accionar en el proceso educativo y en sus relaciones con sus colegas. El desarrollo profesional del profesor así como el sus dirigidos deben estar marcados por una autoestima positiva. (Burns, 1993). Caso contrario lo que proyectará será una imagen insuficiente y carente de actitudes como persona, lo que conlleva que los estudiantes lo perciban e integren como modelo adulto que complementarían la figura de sus padres (Voli, 1995).

Por otra parte, de acuerdo a las actuales políticas educativas, el docente, constituye un factor esencial en el logro de aprendizaje de los estudiantes, el buen

funcionamiento de la I.E., la implementación de los lineamientos de política y, especialmente en el aula (UNESCO 2014).

Respecto a las concepciones de autoestima profesional docente (APD), se tiene que Wilhelm, Martin & Miranda (2012), la define como una competencia profesional de carácter socioafectiva docente que se expresa en los diferentes procesos educativos. Por su parte Voli (1995) concibe la autoestima docente como la autopercepción que hace el docente de su valía y asume responsabilidades consigo mismo y su vinculación con los demás. En ambos conceptos se aprecia el carácter esencialmente social del acto educativo y el rol profesional docente en la tarea de la formación socio afectivo y cognitiva de los estudiantes. Al respecto León, Zagalaz, y Colón (2014), sostienen que el estatus social ejerce influencia en la autoestima de los docentes.

A partir de las concepciones de las investigaciones vertidas y conceptualizaciones actuales de la autoestima, se sistematiza una definición real del constructo: autoestima profesional docente. Al respecto, para fines prácticos de la investigación, se la define como una competencia específica socio afectiva docente constituida por un conjunto de actitudes positivas respecto a su práctica profesional, que incluye formas de pensar, sentir y actuar docente de manera sana y satisfactoria hacia sí mismo, y hacia sus relaciones interpersonales con los diferentes actores educativos (Roca, 2015 y Miranda, 2005).

Al respecto, en dicha definición se contrasta la existencia de los tres componentes que plantea Roca (2015) que son: El cognitivo, afectivo y conductual, con los planteados por Arzola y Collarte (1992): La identidad (yo soy), la satisfacción (Yo siento) y el comportamiento (Yo hago). Así mismo al constituirse un proceso socio afectivo por naturaleza de los docentes, se apertura la presencia de escenarios de interrelaciones con diferentes actores educativos en los que se desenvuelve.

Por otra parte, respecto a los factores que condicionan su desarrollo, características y estrategias que configuran una autoestima profesional docente, existen escasas y parciales aportes de investigadores, que se pasan a presentar de manera somera. Al respecto, se tiene a Friedman y Barry (1992) en su

estudio definió algunas características que presentan los docentes con baja autoestima, tales como: inseguridad respecto a sus habilidades sociales, conformistas, eluden responsabilidades y evaden participar en las innovaciones educativas. A su vez Herrán (2004) considera que un docente con problemas de autoestima presenta características personales y comunicativas, tales como: Inseguridad, falta de confianza y valoración a sus cualidades profesionales, dependencia relacional, dificultades de interacción con los estudiantes, docentes y padres de familia. A su vez trae una serie de implicaciones didácticas que generan dificultades para el aprendizaje, su desarrollo profesional, y clima laboral.

Respecto a los factores que han incidido en una baja autoestima, se tiene que Miranda (2004) en su estudio con docentes chilenos, identifica los siguientes: “las expectativas personales, profesionales, la satisfacción del trabajo docente, la visión social de la profesión” (Citado en Wilhelm, Martin y Miranda, 2012, p. 56). Por su parte Roca (2017) a partir de sus investigaciones, concluye que existen determinadas “formas de pensar que obstaculizan la sana AE (y que favorecen los problemas de AE) destacan las distorsiones cognitivas y las autoexigencias” (p. 24). Así mismo plantea un conjunto de estrategias orientadas a la detección de las formas de pensar y cambio de pensamientos que obstaculizan el desarrollo de la autoestima. Entre estas considera las estrategias cognitivas, conductuales y emocionales.

Modelo tridimensional de autoestima profesional docente. Se basa en la teoría tridimensional de la autoestima planteada por Roca (Roca), cuyas raíces se encuentran en los planteamientos de Burns (1993) y Bosson (2006), quienes consideran que una actitud hacia uno mismo, desde una perspectiva global está constituida por tres dimensiones la cognitiva, la emocional y la conductual. Es decir, la forma como una persona, piensa, siente y actúa resulta fundamental conocerla para comprenderla y predecir el comportamiento futuro de una persona. Así mismo, plantean que dependiendo del enfoque psicológico se enfatiza en una u otra dimensión.

Por otra parte, se adapta el modelo propuesto por Arzola y Loarte (1992) y corroborada por Miranda (2005), en la cual plantean que las dimensiones que

resultan relevantes para el estudio de la APD son: La Identidad (Yo soy), la satisfacción (yo siento) y el comportamiento (Yo hago). A su vez esta se operativizan a través de cinco áreas: el yo físico, yo moral, yo personal, yo social y autocrítica y, con respecto a los escenarios, el profesor en relación a estudiantes, colegas, padres de familia autoridades y vocación.

A partir de este modelo se puede afirmar que la actitud docente hacia sí mismo respecto a su práctica profesional, se encuentran mediatizadas básicamente por factores externos, que no dependen del docente, tal como lo relacionado con la dirección organizacional, la cultura escolar, condiciones laborales docentes, la participación de los padres de familia y su clima organizacional. En este sentido los componentes que lo constituyen, en el caso de los docentes, están ligadas a la autoimagen y estatus social que estos han vivenciado en su proceso compartido de formación profesional y a las experiencias de su práctica docente.

De la dimensión cognitiva. De acuerdo a Roca (2014) en este componente, el factor generador de autoestima es el autoesquema que comprende los autoconceptos y creencias de sí mismo. Es decir se basa en una percepción realista de cada docente, sin caer en sesgos o en narcisismo. A decir de Miranda (2005) está referida a la identidad docente, a su autoconocimiento de sus pensamientos, juicios y creencias en su práctica pedagógica. Actualmente la identidad profesional adquiere relevancia en las reformas educativas.

De acuerdo a Roca (2014) en esta dimensión se consideran componentes tales como: La autoconciencia, que implica el autoconocimiento de nuestros propios sentimientos y valores sin autoengaño; el procesamiento no sesgado de la información, que implica una autoevaluación realista de uno mismo, reconociendo aspectos tanto positivos como negativos; claridad en el autoconcepto, concebido como la definición clara de nuestras creencias, la visión del yo como potencial, que refiere la percepción de nosotros mismos ya sea como algo invariante o como un agente de cambio; la congruencia entre las diversas representaciones del yo, que refiere a la existencia de diferentes auto esquemas

que se unifican para dar lugar a una autoestima global; y la autoaceptación incondicional, referida a los derechos asertivos.

De la dimensión emocional. Referido a los sentimientos evaluativos y preferencias, estados emocionales positivos, tales como el optimismo y la alegría contribuyen a desarrollar una autoimagen más positiva. Brown (2007) concede especial relevancia al equilibrio emocional de una persona en el desarrollo de una autoestima sana. Así en el contexto del presente estudio, en función al perfil formado por cada docente, éste posee un grado de satisfacción como profesional, relacionada con la valoración de los diversos actores educativos: Estudiantes, docentes y padres de familia; y a la vez de un ambiente laboral que contribuya de manera favorable.

Según Roca (2014) considera que “este componente emocional guarda relación con actitudes similares a él, como el amor propio, la inteligencia emocional, etc. Es decir, se basa en aquellas habilidades que buscan el manejo de nuestras propias emociones, en las cuales se hallan la automotivación, la autorregulación y la autoconciencia.

De la dimensión conductual. Está determinada por la congruencia entre la declaración de intenciones de una persona y sus acciones manifiestas. De acuerdo a Miranda (2005) refiere al comportamiento que acepta el docente (Yo hago), a la vez hace que se sienta satisfecho con su accionar pedagógico. En este sentido las acciones son básicas en el desarrollo de la autoestima, tal como lo afirma Kernis (2003), es importante actuar en conformidad con nuestra ética para asumir exitosamente las pruebas vitales que orientan nuestra vida diaria.

Entre las conductas asociadas a esta dimensión y desde los planos individuales y sociales del docente, se tiene: las metas auténticas profesionales, la autorrealización profesional o despliegue de nuestras potencialidades docentes y el bienestar psicológico docente. Desde la teoría de la autoestima sana, Mruk (2006) considera dos componentes: las competencias, considerada como una necesidad básica para el desarrollo de la autoestima, mediante el logro de metas o estándares deseados; y conductas que se orientan a valores y

metas, relacionadas a necesidades de autonomía, competencia y relaciones (Deci y Ryan, 1995).

Clima organizacional

De su delimitación conceptual y naturaleza.

Las concepciones de clima organizacional en el ámbito educativo tiene su referente en el clima organizacional propia del entorno laboral; sin embargo al ser una Institución educativa, esto hace que defina su especificidad, al constituirse en una comunidad educativa que brinda un servicio educativo. Así mismo, diversas investigaciones en el ámbito educativo le han dado diferentes acepciones, tales como: clima organizacional, clima escolar, clima educativo y clima laboral, cuyo análisis y significado se encuentra determinado en función de las orientaciones del investigador y objetivos de la investigación (Mujica y Pérez, 2007). Frente a las acepciones existentes, el presente estudio considera el constructo clima organizacional.

De la exploración de las concepciones teóricas, existe una diversidad de definiciones que cambian de acuerdo a su enfoque teórico. Al respecto, la definición de clima organización se plantea desde dos enfoques teóricos existentes: El objetivo y el subjetivo. En el caso del presente estudio, frente al propósito del estudio adopta el enfoque subjetivo o perceptual.

Así en el contexto de estudio, se puede citar a Álvarez (1992) quien define al clima organizacional como “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo” (Citado en Mujica y Pérez, 2007, 293). En el caso del ámbito educativo existe consenso al considerar que su medición o conocimiento giran en torno a las percepciones y actitudes que tienen los integrantes de una institución. A su vez, de acuerdo a las investigaciones educativas, se encuentra que el clima organizacional es concebido como la percepción de los agentes educativos respecto a las relaciones interpersonales. (Magendzo y Toledo, 2008). Es decir son los resultados de las percepciones que los profesores vivencian y comparten en su ambiente laboral.

Existen un conjunto de investigadores referentes en el tema cuya concepción teórica se alinea a la perspectiva subjetivista, entre las cuales se tiene a Alvarado (2003), quien considera que el clima organizacional está dado por las percepciones que los integrantes de las instituciones muestran de manera favorable o desfavorable de su ambiente labora. Dicha concepción es complementada por Pintado (2007) al considerar que el clima trasluce creencias, actitudes y valores.

Por su parte Sandoval (2001), afirma el clima organizacional educativo se muestra en las forma en que se dan las relaciones interpersonales, la mediación de conflictos entre directivos, docentes y estudiantes, las maneras como se regulan normas de convivencia escolar y las prácticas de valores. En esta descripción, se alude al conjunto de características del ambiente laboral que involucra la estructura y sus procesos y pueden ser percibidos de manera directa o indirecta por cualquier integrante de la organización. En sentido, cabe citar a Gonçalves (2000) quien considera que el conjunto de características, estructuras y actores que la integran constituyen un sistema interdependiente, dinámico y relativamente en el tiempo.

Finalmente dentro de este enfoque teórico perceptual, se hace mención a la calidad de vida de docentes y estudiantes, calidad que contribuye a su estado de salud. (Fox (1973). Es decir las percepciones que tenga un docente en el caso particular, está en relación de las experiencias vividas, de las interacciones y formas de conducirse que cada docente tenga de la I.E. Por lo cual, se puede concluir que el clima organizacional resta determinado por el tipo de interacción entre los actores educativos y la institución educativa.

En el marco contextual de la presente investigación, se hace trascendente comprender que las características ambientales que son percibidas por los actores educativos, tienen el carácter de ser permanente, porque forma parte de la convivencia escolar cotidiana y de su cultura escolar. Una institución educativa, busca siempre promover relaciones interpersonales, de comunicación, trabajo en equipo y ambiente colaborativo.

Enfoques de la formación del clima organizacional

De acuerdo a la literatura, se determina las existencias de diferentes posturas teóricas que explican la formación del clima organizacional, entre las que se considera: La estructuralista, la subjetivista, el interactivo y el cultural. Primero, desde la postura estructuralista planteada por Poole y McPhee (1983), considera que las condiciones que caracterizan a una institución son las que determinan las actitudes de sus integrantes. Entre los factores objetivos, se tiene el tamaño de institución, las jerarquías existentes, la tecnología existente, la estructura normativa, y forma de la toma de decisiones (Moran y Volkwein, 1992).

Segundo. Del enfoque subjetivo. De acuerdo a esta postura plantean que el clima organizacional surge como un atributo individual de carácter subjetivo de cada miembro integrante de una organización (James, 1982). Sin embargo, se resalta que todos los integrantes tendrían similares percepciones y significados parecidos de los acontecimientos de una organización, pero a la vez diferentes formas de valorar de acuerdo a sus propias experiencias, creencias y actitudes hacia la institución. Como resultado, de las dos posturas anteriores, surge el enfoque interactivo quien plantea que el clima organizacional está determinado por la interacción entre las características de la institución y las características de cada integrante. En este sentido, los miembros que se insertan en un proceso de socialización a una institución, condicionarán la percepción y por lo tanto la existencia de diferentes grupos y modos de definir el clima organizacional.

Cuarto. Enfoque cultural. De acuerdo a Ashforth (1985), considera que la percepción del clima organizacional se encuentra condicionada por el conjunto de prácticas, principios y valores de una organización. Al respecto Ashforth (1985) plantea que “es inútil intentar cambiar el clima sin primero considerar la cultura que lo ha formado y lo sostiene” (p. 842).

En el ámbito educativo, merece especial atención el planteamiento de Martín (1999) quien considera desde la postura estructuralista y humanista, que el clima organizacional educativo se encuentra constituido por el conjunto de percepciones globales que los diferentes actores educativos perciben de su ambiente organizacional, como producto de las interacciones existentes entre las

características personales de sus actores y los de la institución, lo que conlleva a influir en el comportamiento de sus miembros.

Martín (1999), basado en la taxonomía de Tagiuri (1968) basándonos en aquellas dimensiones que le son significativas al contexto de una institución educativa, plantea el siguiente modelo estructurado en cuatro dimensiones para medir el clima organizacional educativo. El mismo que se toma para el presente estudio:

Dimensión 1. La comunicación. Refiere al grado cómo se desarrolla el proceso de comunicación entre los diferentes actores educativos, tanto a nivel interna como externa, las formas en que se producen, los espacios, direcciones, funcionalidad, tiempos y actores involucrados (Martín, 1999).

Dimensión 2. Motivación. Se constituye en la dimensión fundamental en la determinación del clima organizacional educativo. Es concebida como el grado de satisfacción que percibe cada uno de los actores educativos en su rol o competencia profesional que realiza en la institución educativa. Así mismo, es concebida como el nivel de reconocimiento de la práctica profesional, en el caso específico del docente. Otros autores, la caracterizan como la percepción que tiene de su prestigio profesional, la percepción de la valoración de su trayectoria y logros profesionales y grado que siente y cree que se valora su profesión y de la autonomía que tiene en la organización.

Dimensión 3. Confianza. Está referida al grado de sinceridad y honestidad con que se producen las relaciones interpersonales de los integrantes de una comunidad educativa.

Dimensión 4. La participación. referida a la forma del trabajo en equipo, la coordinación de los actores educativos a nivel interno y externo de la institución educativa. De acuerdo al MINEDU (2017) y a la propuesta de lineamientos de convivencia escolar, indica que la participación se constituye en uno de sus principios básicos asociados al logro de la misión de una I.E. y a su eficacia.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz - Ancash, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación surge como consecuencia de la experiencia directa con la realidad educativa nacional de las instituciones educativas, las cuales se caracterizan por presentar un deficiente nivel de clima organizacional educativo. En efecto, como respuesta a la demanda, el MINEDU (2017) en los lineamientos de gestión escolar plantea la convivencia escolar democrática, como uno de los compromisos de gestión escolar transversal a toda modalidad y nivel educativo.

Por otra parte, frente a los contextos cambios y reformas educativas, cuyos lineamientos de política tienen al docente como el principal responsable de los cambios educativos. A la vez sumado a la búsqueda de un mejor desempeño docente a través de constantes evaluaciones, han conllevado a que el docente interiorice nuevos esquemas docentes no acordes a su perfil profesional para el que fue formado. Aspectos que traen consigo una serie de creencias, pensamientos, prejuicios, estados emocionales y conductas desfavorables a su desarrollo profesional y autorrealización personal. Por tanto se busca describir la autoestima de los Docentes en relación al clima organizacional desde la percepción de los propios docentes como unidades de estudio.

El trabajo permite una visión del nivel de autoestima de los docentes, y va servir para proponer correcciones que conlleven a superar dificultades y lograr metas para mejorar el manejo y funcionamiento de la institución educativa, buscando el bien común teniendo como objetivo el logro de la Calidad Educativa, con eficiencia y eficacia.

En tal sentido, el presente estudio se justifica por las siguientes razones:

Implicancias prácticas:

El conocer la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la que se desenvuelve, permite la propuesta de lineamientos estratégicos a nivel de la gestión organizacional a cargo del equipo directivo, en la gestión y promoción del fortalecimiento de la autoestima profesional docente y como consecuencia el logro de un mejor clima organizacional. Por otro lado los alumnos se verán beneficiados con un clima escolar agradable que le permitirá aprender en un ambiente de libertad y participación democrática, contando para ello con docentes que muestran una autoestima profesional positiva o favorable para sus aprendizajes y el establecimiento de una convivencia escolar.

Valor teórico.

De acuerdo a los antecedentes de estudio no existen investigaciones en el contexto educativo que hayan explorado la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido desde el punto de vista de los maestros. Por tal motivo, se busca contribuir con conocimiento empírico sobre dicha realidad educativa. Por otra parte, no existe una teoría que se haya ocupado de explicar el clima organizacional educativo desde la influencia o condicionamiento que cumple las actitudes docentes hacia sí mismo en relación al ejercicio de su práctica profesional.

Relevancia social.

En la actualidad en el marco de las reformas educativas, uno de los lineamientos de política educativa se intenta a buscar que las instituciones educativas se conviertan en espacios acogedores y favorables para el aprendizaje de los estudiantes. Un espacio en la cual se formen a los estudiantes de forma integral bajo los supuestos básicos como son la comunicación, las relaciones interpersonales, la participación democrática, la tolerancia, y la responsabilidad.

1.6. Hipótesis General

Hi: Existe una relación directa y significativa entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo.

Específicas

Hi1: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de comunicación del clima organizacional educativo

Ho1: No existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de comunicación del clima organizacional educativo.

Hi2: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de motivación del clima organizacional educativo

Ho2: No existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de motivación del clima organizacional educativo.

Hi3: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de confianza del clima organizacional educativo

Ho3: No existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de confianza del clima organizacional educativo.

Hi4: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional educativo

Ho4: No existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional educativo.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

Específicos

Describir el nivel de clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018, según percepción del personal docente.

Describir el nivel de autoestima profesional de los docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de comunicación del clima organizacional en la I.E. “María auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de motivación del clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de confianza del clima organizacional en la I.E. “María auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

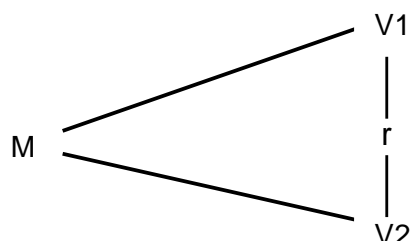
Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño utilizado fue el No experimental, transaccional descriptivo correlacional.

Su diagrama, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra sometida al estudio. Docentes de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018.

V1: Medición del nivel de autoestima profesional docente de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según la autopercepción docente.

V2: Observación del nivel del clima organizacional de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según percepción docente.

r: Relación que existe entre las variables en estudio.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Definición conceptual:

Variable asociada: Autoestima profesional docente.

Es una competencia específica socio afectiva docente constituida por un conjunto de actitudes positivas respecto a su práctica profesional, que incluye formas de pensar, sentir y actuar docente de manera sana y satisfactoria hacia sí mismo, y hacia sus relaciones interpersonales con los diferentes actores educativos (Roca, 2015 y Miranda, 2005).

Clima organizacional

Es el conjunto de percepciones globales compartidas por actores educativos sobre su ambiente organizacional, como producto de las interacciones existentes entre las características personales de cada miembro y los de la institución educativa, lo que conlleva a influir en el comportamiento de sus miembros (Martín, 1999).

Definición operacional:

Variable asociada: Autoestima profesional docente

Mediante la aplicación de la escala valorativa “Autoestima profesional docente” (APD) de Miranda (2005) se mide el nivel de actitud docente hacia sí mismo respecto a su forma de pensar, sentir y actuar de cada docente.

Variable de interés: Clima organizacional

Mediante la aplicación de la escala valorativa “Clima organizacional” propuesto por Martín (1999) se mide el nivel de percepción de las características subjetivas de comunicación, motivación, confianza y la participación, de acuerdo al rango de puntuaciones obtenidas por cada docente.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración	Escala de medida y niveles
AUTOESTIMA PROFESIONAL DOCENTE	Cognitiva (Identidad docente)	• Autoconocimiento profesional docente respecto a los estudiantes, colegas equipo directivo, padres de familia y su vocación.	0: Totalmente en desacuerdo 1: En desacuerdo 2: Indeciso 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo	Ordinal Niveles: Alta Media Baja
	Emocional (Satisfacción docente)	• Autoapreciación profesional docente respecto a los estudiantes, colegas, equipo directivo, padres de familia y su vocación.		
	Conductual (Comportamiento docente)	• Actuación profesional docente respecto a los estudiantes, colegas, equipo directivo, padres de familia y su vocación.		
CLIMA ORGANIZACIONAL EDUCATIVO	Comunicación	Calidad de la información	0: Muy mala 1: Mala 2: Regular 3: Buena 4: Muy buena	Ordinal Niveles: • satisfactorio • Indiferente • Insatisfactorio
		Rapidez		
		Respeto y cordialidad		
		Aceptación		
		Funcionalidad de espacios y horarios		
	Motivación	La disponibilidad de información		
		Satisfacción y reconocimiento		
		Prestigio y autonomía		
		Motivación de logro y de las condiciones		
	Confianza	Interés al logro de metas		
		Confianza y sinceridad		
	Participación	Trato y consideración		
		Propicia la participación		
Equipos y reuniones trabajo				
Órganos de trabajo				
	Coordinación			

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población. Estuvo constituida por 64 docentes de ambos sexos, que laboraron en los diferentes niveles de educación básica regular de la Institución educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018.

Distribución de la población de estudio de docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018.

Nivel	Sexo		Sub total
	H	M	
Primaria	17	10	27
Secundaria	20	17	37
Total	37	27	64

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la II.EE.- 2018.

2.3.2. Muestra. Para el presente estudio, dado que el número de unidades de estudio es reducida, la muestra de estudio estuvo constituida por la población censal de los docentes de ambos sexos, que laboraron en la Institución educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

Para el recojo de los datos, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permite recoger percepciones, valorar actitudes y experiencias respecto a temas específicos basándonos en la experiencia y conocimiento del encuestado (Manrique, 2006).

2.4.2. Instrumentos

Técnica	Instrumento	Unidad de información
La encuesta	Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCOE)	Docentes de los niveles: primaria y secundaria.
	Escala valorativa “autoestima profesional docente” (EVAPD)	

a. Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCOE).

Instrumento elaborado por Martín (1999) específicamente para el contexto educativo, posteriormente fue mejorado por Pérez (2010) y a la vez adaptado por la investigadora en el presente estudio. Dicho instrumento mide el nivel satisfacción del conjunto de características que comparte en el ambiente organizacional educativo con los diferentes actores educativos: Estudiantes, docentes, equipo directivo y padres de familia. Constituye un instrumento de auto reporte individual a ser contestado según la percepción docente. Está compuesto por 30 ítems estructurado cuatro sub escalas: i) comunicación, ii) Motivación, iii) Confianza, y iv) Participación. Cada ítem de la escala valorativa tiene una escala de valoración de cinco opciones de respuesta: 0: Muy mala 1: Mala 2: Regular 3: Buena 4: Muy buena (Anexo 2).

A continuación, se presentan los niveles y rangos de puntuaciones del clima organizacional.

Niveles y rango de puntuaciones del clima organizacional y sus dimensiones

Niveles	De la variable	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4
		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Satisfactorio (ST)	81-120	17-24	20-28	15-20	33-48
Indiferente (ID)	41-80	9-16	11-19	9-14	17-32
Insatisfactorio (IS)	0-40	0-8	0-10	0-8	0-16

b. De la escala valorativa: “Autoestima profesional docente” (EVAPD)

Constituye un instrumento traducido, adaptado y validado por Arzola y Collarte (1992). Esta prueba está basada en el Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) en su Forma C, desarrollada inicialmente por Fitts (1989). Posteriormente a nivel nacional fue validada por Miranda (2005). Es un instrumento de auto reporte individual constituido por 72 ítems estructurados en tres sub escalas internas: i) Cognitiva (Identidad) referida a los pensamientos y creencias que tiene cada docente; ii) Emocional (Satisfacción) referido a explorar las actitudes emocionales sobre lo que siente de sí mismo cada docente; y iii) Conductual (Comportamiento) referido a lo que hace cada docente como profesional pedagógico. Cada una de las sub escalas, está conformada por 24 ítems, de escalamiento tipo Likert que van desde Totalmente en desacuerdo (0) a totalmente de acuerdo (4), 12 positivos y 12 negativos, que están redactados en función de cinco escenarios docentes: i) profesor- estudiante, ii) profesor-colegas, iii) profesor-equipo directivo, iv) profesor-padres de familia y, v) profesor-vocación (Anexo 3).

Respecto a sus niveles y rangos de puntuaciones utilizados para el análisis descriptivo de autoestima profesional docente, se sistematiza el siguiente cuadro:

Niveles y rango de puntuaciones de la autoestima profesional docente y sus dimensiones

Niveles	De la variable de estudio	DIM1	DIM2	DIM3
		Cognitiva	Afectiva	Conductual
Alta (A)	193-288	65-96	65-96	65-96
Media (M)	97-192	33-64	33-64	33-64
Baja (B)	0-96	0-32	0-32	0-32

De su validación. Ambos instrumentos al ser adaptados al contexto del presente estudio, fueron validados en su contenido mediante juicio de dos expertos: Dos docentes de investigación con grado de Doctor, uno en educación y otro en administración de la educación que laboran en la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo-Trujillo; quienes evaluaron mediante una matriz de

validación (Anexo 7) el criterio de dominio de contenido y coherencia entre el Indicador-ítem e ítem- opción respuesta.

De su procedimiento de validación: En un primer momento, se entregó a los dos expertos la matriz de validación para su aprobación o desaprobación de cada ítem. Luego, frente a las observaciones y sugerencias hechas por parte de los validadores, se procedió a levantar las observaciones, las cuales previamente verificadas por los expertos, se procedió a firmar las respectivas constancias de validación (Anexo 4).

De su confiabilidad. Para tal efecto, se consideró una muestra de estudio piloto no probabilística incidental, conformada por 20 docentes de ambos sexos de educación básica que laboraron en la I.E. “Nuestra Señora de las Mercedes” de Carhuaz, 2018. Al respecto, mediante el método de consistencia interna y técnica de Alfa de Cronbach, se determinó un Coeficiente de alfa de Cronbach de 0,911 para la escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE) y de 0,971 para la escala valorativa “Autoestima profesional docente” (EVAPD), lo que significa que ambos instrumentos muestran un grado de confiabilidad muy alto. (Ver anexo N° 5)

2.5. Métodos de análisis de datos

Considerando sus objetivos de estudio, en un primer momento responden al estudio descriptivo. Para lo cual la extracción del conocimiento de los datos fue analizados mediante la estadística descriptiva básica: tablas de distribución de frecuencias, tablas de contingencia, gráficos de dispersión de puntuaciones y los estadígrafos descriptivos de la media aritmética, desviación estándar y varianza.

En un segundo momento, refieren al análisis correlacional, para lo cual en primer lugar se exploró la asociación de variables mediante el estático de Tau-b de Kendall para escalas ordinales y posteriormente el Coeficiente y prueba estadística de Correlación de Pearson. Para el procesamiento, análisis y

extracción del conocimiento se hará uso del programa estadístico SPSS versión 24 y Excel 2010.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo al código de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (UCV, 2017) se tuvieron en cuenta una serie de principios y criterios, entre los que se puede mencionar los siguientes: De los principios, se puso especial énfasis en la honestidad, la responsabilidad y el rigor científico. Por otra parte en lo que respecta a los criterios éticos de investigación tenidos en cuenta durante el estudio, fueron:

Se garantizó la confidencialidad y anonimato de las unidades de información desde el recojo de datos, mediante la aplicación de los instrumentos, la organización, y presentación de los resultados. Por otra parte, se contó con el consentimiento informado de las unidades de información. Para lo cual fue solicitada a la dirección de la Institución Educativa y previa disposición de los docentes para responder a cada instrumento. Finalmente, otro de los criterios está referido a la beneficencia del estudio; es decir la única finalidad del estudio estuvo orientada a conocer la relación existente y plantear recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la autoestima profesional docente

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Para el análisis relacional del estudio, las puntuaciones obtenidas a través de los instrumentos de recolección de datos se trasladaron a los niveles establecidos.

Tabla 1

Matriz de puntuaciones y niveles de autoestima profesional docente y clima organizacional en docentes de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018

N	VARIABLES CARACTERIZACION				AUTOESTIMA PROF. DOCENTE								CLIMA ORGANIZACIONAL									
	E.M.	C.L.	SEXO	EDAD	DIM1		DIM2		DIM3		TOTAL		DIM1		DIM2		DIM3		DIM4		TOTAL	
					P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	3	N	H	56	66	A	82	A	76	A	224	A	18	S	21	S	11	I	31	ID	81	ST
2	3	N	M	62	63	M	69	A	56	M	188	M	17	S	23	S	12	I	29	ID	71	ID
3	1	N	H	52	57	M	55	M	58	M	170	M	17	S	21	S	10	I	29	ID	77	ID
4	3	N	M	52	43	M	42	M	45	M	130	M	9	ID	14	ID	6	IS	20	ID	49	ID
5	3	N	H	50	62	M	63	M	56	M	181	M	12	ID	7	IS	10	I	24	ID	53	ID
6	1	N	M	32	73	A	71	A	58	M	202	A	22	S	26	S	16	S	34	S	107	ST
7	3	N	M	55	34	M	39	M	48	M	121	M	24	S	5	S	6	S	44	S	99	ST
8	3	N	H	52	58	M	61	M	53	M	172	M	12	ID	7	IS	10	I	26	ID	55	ID
9	3	N	H	60	52	M	45	M	53	M	150	M	13	ID	10	IS	10	I	30	ID	63	ID
10	2	N	M	53	73	A	56	M	56	M	185	M	20	S	24	S	12	I	41	S	97	ST
11	3	N	H	52	71	A	66	A	58	M	195	A	16	ID	14	ID	10	I	28	ID	68	ID
12	2	N	H	45	35	M	41	M	48	M	124	M	17	S	4	ID	15	S	26	S	82	ST
13	2	N	H	40	64	M	64	M	68	A	196	A	22	ID	11	S	3	I	29	ID	75	ID
14	4	N	M	58	70	A	72	A	66	A	208	A	20	S	5	S	7	S	30	ID	92	ST
15	2	N	H	43	58	M	57	M	57	M	172	M	10	ID	2	ID	5	S	24	ID	61	ID
16	3	N	H	50	49	M	48	M	43	M	140	M	12	ID	7	IS	10	I	27	ID	56	ID
17	1	N	M	37	70	A	69	A	58	M	197	A	18	S	21	S	12	I	33	S	84	ST
18	1	N	H	39	71	A	56	M	58	M	185	M	15	ID	6	ID	10	I	27	ID	68	ID
19	1	N	H	39	62	M	68	A	65	A	195	A	18	S	21	S	10	I	36	S	85	ST
20	2	N	M	44	56	M	59	M	52	M	167	M	11	ID	5	ID	11	I	25	ID	62	ID
21	3	N	H	60	51	M	45	M	52	M	148	M	11	ID	8	ID	7	IS	29	ID	65	ID
22	3	N	H	58	63	M	66	A	68	A	197	A	18	S	21	S	11	I	31	ID	81	ST
23	1	N	H	33	71	A	63	M	55	M	189	M	18	S	4	ID	5	S	24	ID	71	ID
24	3	N	M	51	46	M	48	M	42	M	136	M	12	ID	8	ID	11	I	29	ID	70	ID
25	1	N	M	27	56	M	66	A	72	A	194	A	11	ID	1	ID	1	I	3	S	80	ID

5												5		9		3	D	3	T			
26	2	N	H	45	45	M	60	M	51	M	156	M	15	ID	15	ID	14	ID	36	ST	80	ID
27	2	N	H	52	36	M	40	M	49	M	125	M	12	ID	17	ID	15	ST	29	ID	73	ID
28	1	N	M	57	69	A	68	A	70	A	207	A	24	ST	23	ST	11	ID	33	ST	91	ST
29	2	N	H	38	72	A	61	M	62	M	195	A	18	ST	21	ST	15	ST	33	ST	87	ST
30	2	N	H	50	68	A	68	A	62	M	198	A	18	ST	19	ID	15	ST	36	ST	88	ST
31	2	N	H	49	43	M	58	M	50	M	151	M	15	ID	14	ID	15	ST	24	ID	68	ID
32	2	N	H	49	71	A	56	M	58	M	185	M	8	IS	15	ID	5	IS	29	ID	57	ID
33	2	N	H	42	36	M	37	M	48	M	121	M	14	ID	12	ID	9	ID	24	ID	59	ID
34	1	C	M	41	57	M	70	A	70	A	197	A	18	ST	16	ID	11	ID	28	ID	73	ID
35	2	N	M	40	42	M	36	M	38	M	116	M	6	IS	11	ID	9	ID	33	ID	49	ID
36	2	N	H	45	53	M	46	M	40	M	139	M	18	ST	15	ID	10	ID	26	ID	69	ID
37	3	N	H	53	47	M	59	M	55	M	161	M	12	ID	9	IS	8	IS	22	ID	61	ID
38	3	N	M	42	71	A	69	A	58	M	235	A	18	ST	19	ID	10	ID	33	ST	80	ID
39	2	N	H	42	40	M	42	M	34	M	116	M	9	ID	11	ID	7	IS	18	ID	45	ID
40	2	N	H	40	69	A	71	A	58	M	198	A	18	ST	17	ID	13	ID	36	ST	84	ST
41	2	N	M	48	59	M	58	M	57	M	174	M	11	ID	21	ST	12	ID	36	ST	80	ID
42	2	N	H	39	47	M	50	M	42	M	139	M	12	ID	14	ID	10	ID	24	ID	60	ID
43	3	N	H	50	42	M	43	M	34	M	119	M	14	ID	16	ID	0	ID	26	ID	66	ID
44	2	N	H	49	33	M	40	M	49	M	122	M	9	ID	11	ID	7	IS	24	ID	51	ID
45	3	N	M	49	68	A	57	M	57	M	182	M	12	ID	14	ID	10	ID	24	ID	60	ID
46	2	N	M	51	64	M	64	M	68	A	196	A	14	ID	18	ID	15	ST	29	ID	76	ID
47	2	N	H	50	42	M	45	M	35	M	122	M	12	ID	17	ID	10	ID	26	ID	65	ID
48	3	N	H	55	52	M	67	A	70	A	189	M	12	ID	14	ID	13	ID	27	ID	66	ID
49	3	N	H	60	46	M	39	M	40	M	125	M	14	ID	14	ID	10	ID	30	ID	68	ID
50	3	N	H	62	53	M	70	A	69	A	192	M	18	ST	14	ID	13	ID	29	ID	74	ID
51	2	N	H	50	56	M	60	M	57	M	173	M	13	ID	14	ID	10	ID	34	ST	71	ID
52	3	N	M	49	47	M	59	M	53	M	159	M	16	ID	16	ID	13	ID	33	ST	78	ID
53	3	N	M	65	35	M	38	M	48	M	121	M	11	ID	13	ID	8	IS	23	ID	55	ID
54	3	N	H	62	72	A	55	M	57	M	184	M	12	ID	15	ID	10	ID	20	ID	57	ID
55	3	N	H	57	46	M	54	M	42	M	142	M	12	ID	14	ID	10	ID	27	ID	63	ID
56	2	N	H	62	55	M	56	M	52	M	163	M	14	ID	18	ID	10	ID	29	ID	71	ID
57	2	N	M	45	45	M	41	M	37	M	123	M	8	IS	12	ID	7	IS	28	ID	55	ID
58	2	N	M	60	55	M	55	M	54	M	164	M	10	ID	14	ID	13	ID	24	ID	61	ID
59	3	N	M	60	40	M	43	M	34	M	117	M	12	ID	11	ID	10	ID	20	ID	53	ID
60	2	N	M	59	47	M	58	M	49	M	154	M	16	ID	14	ID	7	IS	24	ID	61	ID

61	2	N	M	55	48	M	58	M	52	M	158	M	12	ID	15	ID	13	ID	24	ID	64	ID
62	2	N	M	56	56	M	62	M	60	M	178	M	12	ID	14	ID	10	ID	28	ID	64	ID
63	2	N	M	49	66	A	64	M	66	A	196	A	18	ST	21	ST	11	ID	30	ID	80	ID
64	1	N	M	37	70	A	55	M	57	M	182	M	15	ID	16	ID	10	ID	31	ID	72	ID

Fuente: Resultados de la aplicación de las escalas valorativas: “EVCOE” y “EVAPD” a docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018.

Leyenda:

Autoestima profesional docente		Clima organizacional	
Niveles	Dimensiones	Niveles	Dimensiones
Alta (A)	Dim1: Cognitiva	Satisfactorio (ST)	Dim1: Comunicación
Media (M)	Dim2: Afectiva	Indiferente (ID)	Dim2: Motivación
Baja (B)	Dim3: Conductual	Insatisfactorio (IS)	Dim3: Confianza
			Dim4: Participación

Del objetivo específico uno: Describir el nivel de clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018, según percepción del personal docente.

Tabla 2.

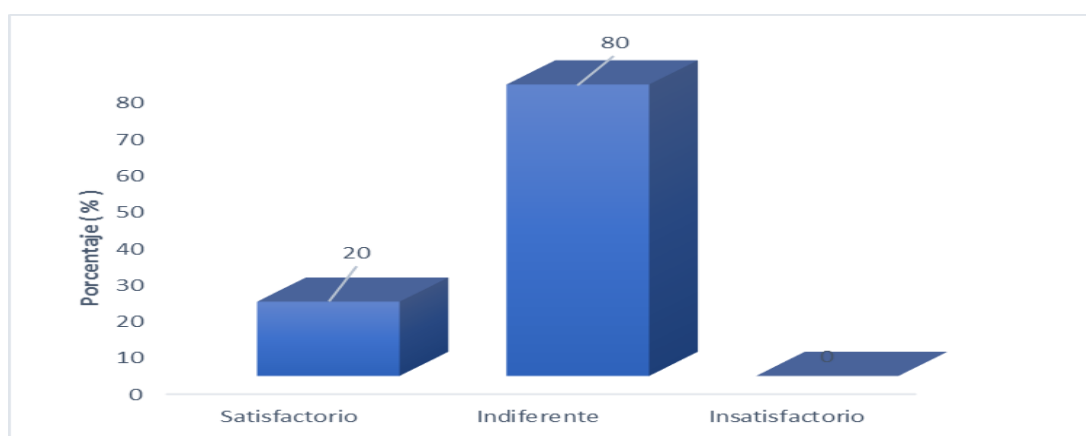
Niveles de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018

Niveles	n	%
Satisfactorio	13	20,3
Indiferente	51	79,7
Insatisfactorio	0	0
Total	64	100%

Fuente: Tabla 1

Figura 1.

Niveles porcentuales de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. “María Auxiliadora de Carhuaz, 2018.



Fuente. Tabla 02

Descripción. En la tabla 2 y figura 1, se observa que la mayoría de docentes (80%) perciben un nivel indiferente del clima organizacional, en tanto que solo un 20% percibe un nivel satisfactorio.

Tabla 3

Niveles de satisfacción del clima organizacional en docentes de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018, según dimensiones.

Dimensión	Niveles	f	%
Comunicación	Satisfactorio	21	33%
	Indiferente	40	63%
	Insatisfactorio	3	5%
Motivación	Satisfactorio	15	23%
	Indiferente	44	69%
	Insatisfactorio	5	8%
confianza	Satisfactorio	11	17%
	indiferente	44	69%
	Insatisfactorio	9	14%
Participación	Satisfactorio	16	25%
	Indiferente	48	75%
	Insatisfactorio	0	0%
Total		64	100%

Fuente: Tabla 1

Descripción. De acuerdo a la tabla 3, se describe el nivel de satisfacción del clima organizacional en docentes, según sus dimensiones de estudio. Así se tiene que: En la dimensión comunicación. Se tiene que más de la mitad de docentes (63%) perciben un nivel de clima organizacional indiferente, en tanto que solo un tercio de ellos un nivel satisfactorio; En la dimensión motivación. La mayoría de docentes (69%) perciben un nivel indiferente, mientras que un 23% la percibe como satisfactorio; En la dimensión confianza. Se observa que la mayoría de docentes (69%) la perciben como indiferente, el 17% como satisfactorio y un significativo 14% en el nivel insatisfactorio; y en la dimensión participación. Las tres cuartas partes de docentes la perciben como indiferente, en tanto que un cuarto de ellos como satisfactorio.

Tabla 4

Niveles del clima organizacional en docentes de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018, según sexo

Niveles	Varones		Mujeres	
	f	%	f	%
Satisfactorio	7	19%	6	22%
Indiferente	30	81%	21	78%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%
Total	37	100,0%	27	100,0%

Fuente. Tabla 1

Descripción. De acuerdo a la tabla 4, se aprecia que el nivel porcentual de percepción del clima organizacional de I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, es muy similar entre varones y mujeres.

Tabla 5

Niveles porcentuales del clima organizacional de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, según escala magisterial

Niveles	Escala magisterial docente							
	I		II		III		IV	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfactorio	4	40%	5	17%	3	13%	1	100%
Indiferente	6	60%	24	83%	21	88%	0	0%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	10	100,0%	29	100,0%	24	100,0%	1	100,0%

Fuente. Tabla 1

Descripción: Según la tabla 5, se observa que no existe diferencia significativa del nivel de percepción del clima organizacional en los docentes, según su nivel de escala magisterial.

Tabla 6

Niveles porcentuales del clima organizacional de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, según grupo etario

Niveles	Grupo etario docente					
	20-35		36-50		51-65	
	f	%	f	%	f	%
Satisfactorio	1	33%	6	19%	6	21%
Indiferente	2	67%	26	81%	23	79%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%
Total	3	100%	32	100%	29	100%

Fuente. Tabla 1

Descripción: Según la tabla 5, se determina que no existe diferencia significativa del nivel de percepción del clima organizacional en los docentes, según el grupo etario. Por otra parte se encuentra que 29 docentes (45%) tienen una edad entre 51 y 65 años, mientras que 32 docentes (50%) se ubican entre el rango de 36 y 50 años de edad.

Del objetivo específico dos: Describir el nivel de autoestima profesional de los docentes de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash, 2018.

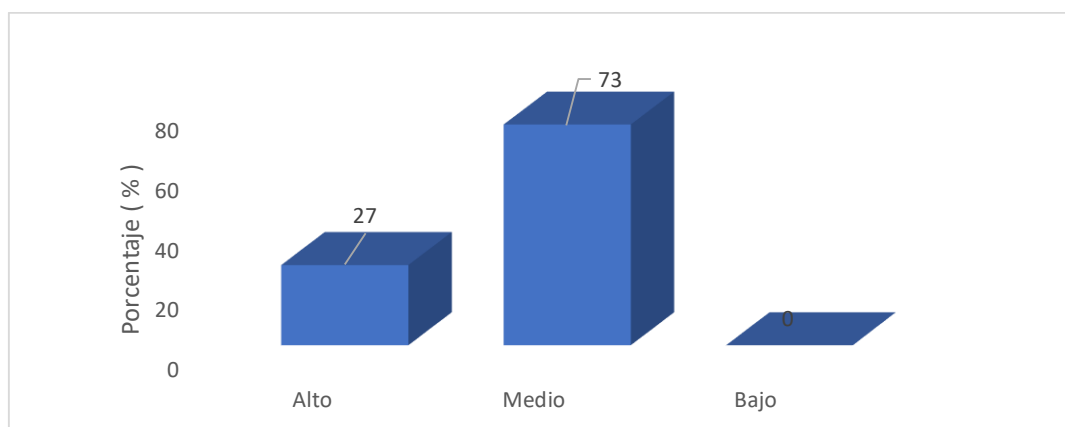
Tabla 7.

Niveles de autoestima profesional docente de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018

Niveles	n	%
Alto	17	26,6
Medio	47	73,4
Bajo	0	0,0
Total	64	100%

Fuente: Tabla 1

Figura 2.
Niveles porcentuales de autoestima profesional docente de la I.E. "María Auxiliadora de Carhuaz, 2018.



Fuente. Tabla 01

Descripción: En la tabla 7 y figura 2, se observa que la mayoría de docentes (73%) muestran nivel medio de autoestima profesional docente, mientras que solamente el 27% el nivel alto.

Tabla 8

Niveles de autoestima profesional docente de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018, según dimensiones.

Dimensión	Niveles	f	%
Cognitiva	Alto	18	28%
	Medio	46	72%
	Bajo	0	0%
Emocional	Alto	16	25%
	Medio	48	75%
	Bajo	0	0%
Conductual	Alto	12	19%
	Medio	52	81%
	Bajo	0	0%
Total		64	100%

Fuente: Tabla 1

Descripción: De acuerdo a la tabla 8, de manera global se establece que en las dimensiones cognitiva, emocional y conductual alrededor de las tres cuartas partes de docentes auto valoran un nivel medio de autoestima profesional, mientras que un cuarto de ellos auto valoran en el nivel alto.

3.2. Del análisis estadístico correlacional

Tabla 9

Distribución de los niveles de autoestima profesional docente y clima organizacional de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018

Nivel de autoestima profesional	Nivel clima organizacional						Total	
	Satisfactorio		Indiferente		Insatisfactorio			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	44	93,6%	3	6,4%	47	100,0%
Bajo	0	0,0%	7	41,2%	10	58,8%	17	100,0%
Total	0	0,0%	51	79,7%	13	20,3%	64	100,0%

Fuente: Tabla 01

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,210 ^a	1	,000
N de casos válidos	64		

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,45.

Descripción: En la Tabla 08, se observa que el 93,6% de docentes, valoran un nivel de autoestima profesional medio y a la vez perciben un nivel de clima organizacional indiferente. Así mismo, según la chi –cuadrada de Pearson $Ch=21,210$ con un p-valor = 0,000 menor al 5% de significancia estándar, muestra una asociación altamente significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional.

Tabla 10

Resumen de los estadísticos de asociación: Chi – cuadrada entre el nivel de clima organizacional y dimensiones de la autoestima profesional docente

	Dimensiones	Criterios	Nivel de autoestima profesional docente
Clima organizacional	Dim1. Comunicación	Chi- cuadrada de independencia	33,404
		P-valor	,0 00
		Asociación bilateral	Altamente significativa
	Dim2. Motivación	Chi- cuadrada de independencia	26,136
		P-valor	,000
		Asociación bilateral	Altamente significativa
	Dim3. Confianza	Chi- cuadrada de independencia	10,785
		P-valor	,005
		Asociación bilateral	Altamente significativa
	Dim4. Participación	Chi- cuadrada de independencia	23,457
		P-valor	,000
		Asociación bilateral	Altamente significativa

Descripción: En la tabla 9, se determina la existencia de una asociación altamente significativa ($P\text{-valor} < 0.05$) entre las dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación del clima organizacional y el nivel de autoestima profesional docente.

Tabla 11

Correlación entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional en docentes de educación básica

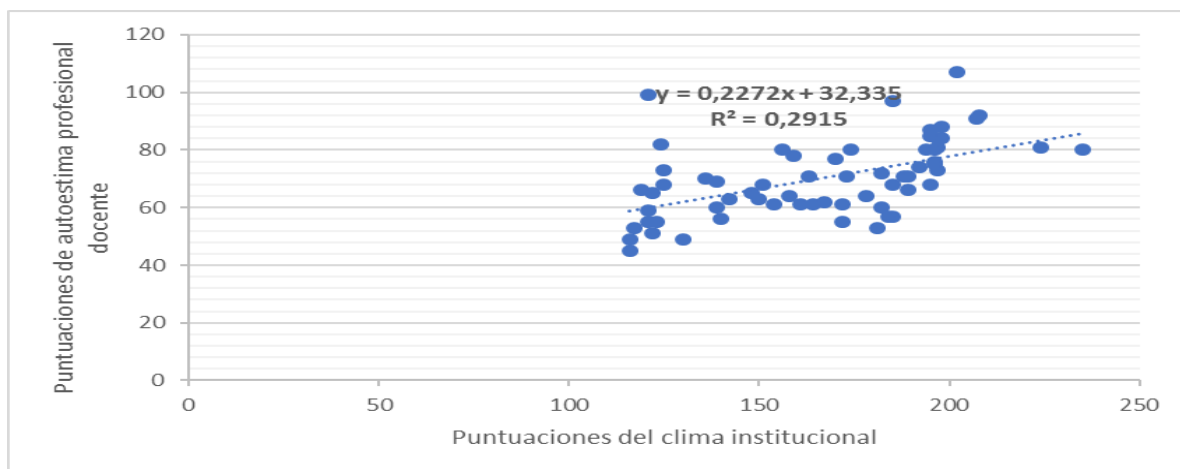
	Coefficiente de Correlación de Pearson	Clima organizacional
Autoestima profesional docente	Coeficiente r	,540**
	Probabilidad "p"	,000
	Significancia(bilateral)	Altamente significativo

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: En la tabla 10, se observa que existe una correlación directa de nivel medio o moderado ($r = 0,540$) y altamente significativa ($**P < 0,01$) entre las variables de estudio: Autoestima profesional docente y percepción del clima organizacional.

Figura 3.

Dispersión de puntuaciones entre el nivel de autoestima profesional docente y clima organizacional



Fuente. Tabla 1

Descripción: Descripción: En el gráfico 3, se muestra que en la medida que las puntuaciones del clima organizacional se incrementan, las puntuaciones de la autoestima profesional docente también aumentan. Por otra parte, de acuerdo al coeficiente de determinación ($r^2 = 0,2915$) se determina que el 29% del nivel de satisfacción del clima organizacional está condicionado por la autoestima profesional docente.

Tabla 12

Resumen de correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la autoestima profesional docente.

		Coeficiente de Correlación de Pearson	Autoestima profesional docente
Clima organizacional	Dim1. Comunicación	Coeficiente r	,507**
		Probabilidad "p"	,000
		Significancia(bilateral)	Altamente significativo
	Dim2. Motivación	Coeficiente r	,482**
		Probabilidad "p"	,000
		Significancia(bilateral)	Altamente significativo
	Dim3. Confianza	Coeficiente r	,330**
		Probabilidad "p"	,008
		Significancia(bilateral)	Altamente significativo
	Dim4. Participación	Coeficiente r	,410**
		Probabilidad "p"	,001
		Significancia(bilateral)	Altamente significativo

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Descripción: Según la tabla 11, y el coeficiente de correlación r de Pearson, se observa una correlación directa de nivel medio y altamente significativa (** $P < 0,01$) entre las dimensiones del clima organizacional y la autoestima profesional docente.

3.3. Contrastación de hipótesis

a) Formulación de la hipótesis estadística:

H1: Existe una correlación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido.

H0: No existe una correlación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido.

b) Nivel de Significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Prueba estadística paramétrica: Correlación de Pearson

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	n
Clima Organizacional	70,11	13,110	64
Autoestima Docente	166,25	31,154	64

Correlaciones			
		Clima Organizacional	Autoestima Docente
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

d) Toma de decisiones:

Con una probabilidad de error del 0,0% menor al nivel de significancia estadística del 5% (P -valor $< 0,05$) se encuentra un coeficiente de R de Pearson

de 0,540; lo cual determina que existe una correlación directa de nivel moderado y significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido.

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la contrastación de hipótesis, se encontró que en los 64 docente de educación básica regular de la I.E. "María Auxiliadora "de Carhuaz, existe una correlación directa de nivel moderado ($r= 0,540$) entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional.

IV. Discusión

En el ámbito del sector educativo, el clima organizacional constituye uno de los factores básicos de la calidad del servicio educativo, el cual promueve un ambiente favorable para el desarrollo del proceso educativo. Al respecto, de acuerdo al MINEDU (2018) mediante la R.M. N° 712-2018 MINEDU, considera a la convivencia escolar como uno de los compromisos de gestión escolar transversal a toda modalidad y nivel educativo. La relevancia científica del estudio, radica en la ausencia de antecedentes previos y por ende del conocimiento sobre la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido desde el punto de vista docente.

En el actual contexto de reformas educativas, los lineamientos de política educativa enfatizan en el rol docente, como promotor de los cambios en el sector educación. Dicha situación, viene trayendo consigo un conjunto de actitudes desfavorables a su ambiente laboral, los que se manifiestan a través de sus creencias, juicios, autoapreciación docente y actuación profesional respecto a los estudiantes, colegas, equipo directivo, padres de familia y su vocación. En tal sentido, el presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido en la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash

El análisis estadístico ejecutado, permiten determinar la existencia de una relación directa de nivel moderado y significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo percibido por los docentes. Dichos resultados empíricos permiten corroborar la relación existente y coherencia con los planteamientos teóricos sistematizados en el presente estudio. A su vez, se pueden afirmar que dichos resultados son válidos, en la medida que se exponen evidencias de validez tanto interna como externa.

Primero, en relación con su validez interna, existen evidencias que se basan en el marco del enfoque metodológico cuantitativo, tales como: Las unidades de información estuvo conformada por la misma población de estudio: docentes de educación básica regular de la I.E. "María auxiliadora" de Carhuaz; por otra parte la técnica de recojo de datos coherente a la naturaleza de las variables, lo

constituyó la encuesta, la cual de acuerdo a Manrique (2006) permite recoger percepciones, valorar actitudes, experiencias y prácticas respecto a temas específicos basándonos con la experiencia y conocimiento del encuestado.

En lo referente a los instrumentos empleados, constituyeron una escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE) y la escala valorativa “autoestima profesional docente” (EVAPD), ambos adaptados y validados previamente a nivel nacional y elaborado específicamente para el contexto educativo de acuerdo a las teorías existentes. Ambos instrumentos exponen propiedades psicométricas de validez de contenido y confiabilidad. Para tal caso, se llevó a cabo un estudio piloto, conformado por una muestra no probabilística incidental de 20 docentes. En este sentido, para la confiabilidad de ambos instrumentos, se utilizó el método de consistencia interna y mediante el coeficiente de alfa de Cronbach se obtuvo un nivel de confiabilidad muy alto en ambos instrumentos.

En lo que respecta, a su validez de contenido, fueron corroborados mediante el juicio de dos expertos en el área de investigación y la línea temática, los cuales evaluaron el criterio de coherencia, mediante una matriz de validación. Finalmente, se afirma que dichos resultados muestran validez externa, dado que se trabajó con la población censal de docentes de la I.E. “María auxiliadora” de Carhuaz.

Segundo, en relación con la contrastación de los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos de estudio, con los antecedentes de estudio y teorías relacionadas con el tema. De acuerdo al objetivo específico 1: Describir el nivel de clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, se encuentra de manera global que la mayoría de docentes (80%) perciben al clima organizacional como indiferente, así como en sus dimensiones de estudio: comunicación, motivación, confianza y participación, en las cuales alrededor de las tres cuartas partes los docentes encuestados la valoran como indiferente. Es decir, los docentes muestran una postura neutral ni de aceptación ni rechazo hacia las características de su ambiente laboral educativo, la cual de acuerdo a

Magendzo y Toledo (2008) son los resultados de las percepciones que los profesores vivencian y comparten en su ambiente laboral.

Dicho resultado, se alinea con las conclusiones de antecedentes de estudio previos, tales como con Silva (2011), quien al analizar las características del clima organizacional, considerando el rol docente, determina que el clima organizacional se caracteriza por ser poco participativo, relaciones docentes inadecuadas, falta de compromiso organizacional e involucramiento, espíritu pesimista frente al cambio y divisionismo. A su vez con Cuglievan, et al (2007) el cual en su estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima, Perú, respecto al clima organizacional, concluye que existen crecientes conflictos internos entre docentes los que ocasionan una tensión constante y sentimientos contradictorios, un ambiente desorganizado, normas de convivencia no claras, ruptura de relaciones interpersonales y desconfianza docente. Por su parte Murillo y Becerra (2009), en su estudio que tuvo como objetivo explorar las percepciones docentes sobre el clima escolar y aspectos que lo obstaculizan, consideran que los docentes y directivos vinculan el clima escolar con sus relaciones interpersonales.

En el contexto de estudio, las percepciones que los docentes perciben de su ambiente laboral, está en relación con las experiencias vividas, las interacciones y formas de conducirse los docentes en la I.E. Al respecto, Pintado (2007) considerar que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187), a su vez Alvarado (2003), considera que el clima organizacional está dado por las percepciones favorable o desfavorable de los integrantes hacia su ambiente laboral.

En relación con objetivo específico 2: Establecer el nivel de autoestima profesional de los docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, se encontró que la mayoría de docentes (73%) muestran nivel medio de autoestima profesional docente. Resultado similar se encuentra respecto a su dimensión cognitiva, emocional y conductual de la variable en estudio. En otras palabras, un nivel medio de autoestima profesional docente, significa que los docentes

muestran un conjunto de actitudes deseables que no vienen favoreciendo el bienestar docente y el buen funcionamiento psicológico (Roca, 2014).

De acuerdo con los planteamientos de Roca (2005) una alta autoestima profesional docente, implicaría que los docentes muestren actitudes positivas hacia sí mismos en sus formas de pensar, sentir y actuar en su ejercicio docente, de manera sana, feliz y auto satisfactorio. Por su parte Deci y Ryan (1991), acota que la persona con autoestima verdadera elige sus propias metas, sus relaciones son auténticas y de apoyo mutuo, busca ser competente y tolerante hacia la crítica o rechazos. En tal sentido, aquellos docentes con autoestima adecuada lo proyectan en su labor educativa, en sus relaciones del ejercicio profesional y como constructor de la personalidad de los estudiantes.

Sin embargo en el contexto de estudio, se observa que los docentes muestran tener un conocimiento no claro de sus limitaciones y fortalezas, no son capaces de aceptarse en forma incondicional, mostrar actitudes de autorrealización profesional, mantener relaciones eficaces y satisfactorias con sus colegas, y búsqueda activa de su bienestar profesional. Es decir de acuerdo al nivel de autoestima planteado por Kernis (2003) se contrasta la existencia de una autoestima frágil en el cual los sentimientos son vulnerables y vinculados a problemas de autoestima, caracterizado por ser inestable, contingente, inflada e inestable.

Dicho resultado, es corroborado por el estudio de Wilhelm, Martin y Miranda (2012) quienes consideran que los docentes se encuentran vulnerables a una baja autoestima, que afecta no solo a su autorrealización, sino a su salud mental, la calidad de la enseñanza y al clima escolar que genera a nivel de aula y a nivel de la institución educativa; a su vez con Torres & Grupo D.I.E.A. (2013), quienes en su artículo científico plantea que el problema de un docente con actitudes negativas hacia el mismo, surge cuando no se le valora sus cualidades y competencias, no logra sus expectativas docentes y no se le revalora su status social

Sin embargo, existen antecedentes previos que contrastan, tales como la UNESCO (2017) quien en su estudio que tuvo como objetivo identificar las

actitudes de los docentes peruanos respecto a su rol profesional, determinan la presencia de actitudes positivas con relación a la vocación docente, satisfacción con su carrera, y relaciones con los estudiantes a diferencia de actitudes menos positivas respecto a su remuneración y relaciones interpersonales docentes. Dicha problemática docente, se explica de acuerdo a Sebastián (2012), debido a que las políticas educativas descuidan el desarrollo personal y autoestima profesional docente, a su vez de acuerdo a Torres y Grupo D.I.E.A. (2013), el problema de un docente con actitudes negativas hacia el mismo, surge cuando no se le valora sus cualidades y competencias, no logra sus expectativas docentes y no se le revalora su status social.

Tercero, del análisis estadístico correlacional y contrastación de hipótesis. En un primer lugar se determina la existencia de una asociación significativa entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional, así como con cada una de sus dimensiones en estudio, en la cual el 93,6% de docentes que valoran un nivel de autoestima profesional medio, a la vez perciben un nivel de clima organizacional indiferente. Así mismo se determinó que existe una correlación directa de nivel moderado y significativo entre dichas variables de estudio. Por otra parte se determina que el 29% del nivel de percepción del clima organizacional está condicionado por la autoestima profesional docente. Finalmente de acuerdo a la *contrastación de la hipótesis se encontró que* en la población de estudio conformada por 64 docentes de educación básica existe una correlación positiva de nivel moderado ($r = 0,540$) y significativa ($**P < 0,01$) entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional, así como con sus dimensiones de comunicación, motivación y participación, excepto con la dimensión confianza que existe una correlación directa de nivel débil ($r=0,330^{**}$).

Dichos resultados, son explicados con planteamientos de estudios previos, tales como Cuglievan, et al (2007) en su estudio realizado en cinco escuelas estatales de Lima, Perú, afirma que un clima organizacional negativo caracterizado por tener crecientes conflictos internos entre docentes, un ambiente desorganizado, ruptura de relaciones interpersonales y desconfianza entre docentes, conlleva a debilitar la autoestima docente, condicionar su identidad

profesional con la institución educativa y sentimientos de autoeficacia. Por su parte Silva (2011) quien en su estudio plantea que un clima organizacional inadecuado e insatisfactorio condiciona las bases de una adecuada cultura organizacional y por ende repercuten en su bienestar psicológico de los miembros, “sentirse a gusto” e identificado con la I.E.

Por otro lado, de acuerdo con Sebastián (2012), la autoestima docente constituye un pilar fundamental de su quehacer profesional y de una educación de calidad. En tal sentido un docente con autoestima adecuada lo proyecta en su labor educativa, en sus relaciones del ejercicio profesional. Sin embargo, de acuerdo a Murillo y Becerra (2009) consideran el clima escolar está vinculado con las relaciones interpersonales, los cuales están obstaculizados por aspectos afectivos y conductuales propios del docente, tales como la envidia, la intolerancia, el egoísmo, la falta de responsabilidad. Los cuales de acuerdo a Roca (2014) constituyen problemas de bienestar psicológico, a su vez Herrán (2004) considera que un docente con problemas de autoestima presenta desajustes personales y comunicativos que traen una serie de implicaciones didácticas que generan dificultades para el aprendizaje, su desarrollo profesional, y clima laboral.

De acuerdo a las concepciones de autoestima profesional docente Wilhelm, Martin y Miranda (2012) y Voli (1995), consideran un carácter esencialmente socioafectiva del acto educativo y el rol profesional docente, por tal motivo de acuerdo a Torres & Grupo D.I.E.A. (2013), plantea que el problema de un docente con actitudes negativas hacia el mismo, surge cuando no se le valora sus cualidades personales y competencias, no logra sus expectativas docentes y no se le revalora su status social. Por su parte Wilhelm, Martin & Miranda (2012) en su artículo científico considera que los docentes se encuentran vulnerables a una baja autoestima, que afecta no solo a su autorrealización, sino a su salud mental, la calidad de la enseñanza y al clima escolar que genera a nivel de aula y a nivel de la institución educativa.

Respecto a *sus implicancias teóricas*, el estudio estuvo orientado a contribuir con conocimiento empírico sobre la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en un caso concreto realidad

educativa, como es la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz. En tal sentido, los resultados arribados son válidos para dicha organización en particular; por lo que se hace necesario seguir investigando dicha relación en contextos educativos más amplios y/o desarrollar estudios del nivel explicativo que explore la influencia de la autoestima docente en el clima organizacional educativo, a través de propuestas de intervención que conlleven a fortalecer las actitudes docentes hacia sí mismo en relación con el ejercicio de su práctica profesional. Por otra parte, se plantea la necesidad de desarrollar investigaciones con enfoque metodológico mixto, que conlleve a conocer desde la percepción de los actores educativos involucrados las razones y factores que vienen condicionando el clima organizacional.

V. Conclusiones

De los resultados presentados y su discusión realizada a la luz del conocimiento teórico existente y antecedentes de estudios previos sobre la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Existe una asociación altamente significativa (Chi-cuadrado de Pearson= 21,210 con P-valor= 0,000) y correlación directa de nivel moderado ($r=0,540^{**}$) y altamente significativa (P-valor= 0,000 < 0.01) entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido por los docentes de la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz (Tabla 8 y 10). A su vez se determina que el 29% ($r^2 =0,2915$) de la satisfacción del clima organizacional depende de la autoestima profesional docente (Figura 3).

Segunda: El clima organizacional percibido por la mayoría (80%) de los docentes de educación básica regular de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz – 2018 es indiferente, así como en sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, en las cuales alrededor del 75% de los docentes encuestados muestran una postura neutral ni de aceptación ni rechazo hacia las características de su ambiente laboral educativo.

Tercera: La autoestima profesional docente percibido por la mayoría (73%) de los docentes de educación básica regular de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz – 2018 es de nivel medio, así como en su dimensión cognitiva, emocional y conductual, en las cuales próximos a las tres cuartas partes muestran un conjunto de actitudes hacia sí mismos en sus formas de pensar, sentir y actuar que no vienen favoreciendo su ejercicio docente, su bienestar y el buen funcionamiento psicológico docente.

Cuarta: Existe una correlación directa de nivel moderada ($r=0,507^{**}$) y altamente significativa (P-valor= 0,000) entre la autoestima profesional docente y la dimensión comunicación del clima organizacional percibido por los docentes de la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz. Esto es, existe una fuerza de intensidad de dependencia o asociación medio o

regular entre la autoestima profesional docente y la dimensión comunicación del clima organizacional.

Quinta: Existe una correlación directa de nivel moderada ($r=0,482^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}= 0,000$) entre la autoestima profesional docente y la dimensión motivación del clima organizacional percibido por los docentes de la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz. En otras palabras, existe una fuerza de intensidad media o regular de dependencia entre la autoestima profesional docente y la dimensión motivación del clima organizacional.

Sexta: Existe una correlación directa de nivel débil ($r=0,330^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}= 0,008$) entre la autoestima profesional docente y la dimensión confianza del clima organizacional percibido por los docentes de la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz. Es decir, que la fuerza de intensidad de asociación o dependencia que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión confianza del clima organizacional, es mínima o baja.

Séptima: Existe una correlación directa de nivel débil ($r=0,410^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}= 0,001$) entre la autoestima profesional docente y la dimensión participación del clima organizacional percibido por los docentes de la institución educativa “María Auxiliadora” – Carhuaz. Esto explica, que la fuerza de intensidad de asociación o dependencia que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión participación del clima organizacional, es ínfima o baja.

VI. Recomendaciones

Basándonos en los resultados y conclusiones arribadas, se generaron las siguientes recomendaciones, las mismas que constituyen lineamientos estratégicos a implementar en la gestión escolar del clima organizacional y la mejora del desempeño docente de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz.

Al equipo Directivo y Jerárquico:

Primera: Promover espacios de formación y/o fortalecimiento de la autoestima profesional docente, como competencia básica en la formación continua de los docentes y que priorice la autorrealización personal, el bienestar docente y las habilidades socio emocionales.

A los representantes de los actores educativos:

Segunda: Insertar lineamientos estratégicos en cada uno de los documentos de gestión escolar, orientado a la promoción de un clima organizacional basado en un proceso de comunicación eficaz, la motivación docente, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales y la práctica de valores organizacionales.

Tercera: Elaborar una línea base diagnóstica del clima organizacional, como factor básico de la calidad educativa, que promueva un ambiente favorable para la eficacia escolar de la Institución Educativa.

Cuarta: Implementar un plan de acción para la mejora del clima organizacional, basado en la concepción humanista y fortalecimiento de la autoestima profesional docente, mediante la aplicación de estrategias cognitivas, conductuales y emocionales que plantea Roca (2017).

Quinta: Implementar, ejecutar y monitorear un plan de fortalecimiento de la autoestima docente, como necesidad de formación continua de docentes en la comunidad profesional de aprendizaje de la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2019.

Al Consejo de Participación Local de la UGEL de Carhuaz:

Sexta: Insertar en el Proyecto Educativo Local, como lineamiento estratégico directriz, el fortalecimiento de la autoestima profesional docente, transversal a toda modalidad, forma, ciclo y nivel educativo.

A los integrantes de las comisiones y comités de gestión escolar:

Séptima: Promover el trabajo docente colaborativo y en equipos de trabajo, como estrategia de motivación para el personal docente, en las que se priorice el valor intrínseco de las relaciones, la toma de decisiones consensuadas, la formulación de objetivos informados y el recojo de ideas, propuestas y recomendaciones docentes.

VII. Referencias

- Álvarez G. (1992). *El Constructo "Clima Organizacional": Concepto, teorías, acciones investigaciones y resultados relevantes*. Interamericana de Psicología Ocupacional 11, (1- 2).
- Andrade, M. y Miranda, CH. (2000). *Revalidación de constructo del Test de Autoestima en Profesores de Arzola*. Boletín de Investigación Educativa, 16(1), 105-120.
- Arzola, S. y Collarte, C. (1992). *Autoestima y enseñanza media. Transferencia pedagógica y calidad de aprendizaje*. Proyecto FONDECYT N° 704-87
- Ascencio, A. (2007). *Clima organizacional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.
- Blanco, R. (1963). *El ego y la realidad en la teoría psicoanalítica: una propuesta con respecto a las energías del ego independiente*. Nueva York: Springer
- Bosson, J. (2006). *Conceptualización, medición y funcionamiento de la autoestima no consciente*. En Kernis, M. H. (Ed.). Problemas de autoestima y respuestas: un libro de fuentes de perspectivas actuales, 53-59. Nueva York: Psychology Press.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Brown, J. y Marshall, M. (2007). *Las tres caras de la autoestima*. En M. H. Kernis (Ed.), Problemas de autoestima y respuestas: un libro de fuentes de perspectivas actuales, 4-9. Prensa de psicología.
- Burns, D. (1993). *Diez días para la autoestima*. Nueva York: Quill.
- Carrasco, W. (1993). *Autoestima en educadores: un diaporama motivacional*. Tesis de Grado para Magíster en Educación. Santiago: PUC.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

- Collarte, C. (1990). *Desarrollo de autoestima en profesores de enseñanza media*. Tesis de Grado para optar al grado de Licenciatura en Psicología. Santiago: PUC.
- Collarte, C. (1992). *Desarrollo de la autoestima en profesores: transferencia de poder pedagógico*. Revista Persona y Sociedad Vol. VI, 3 y 4: 39-51.
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. Aprobado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>.
- Coopersmith, S. (1967). *Los antecedentes de la autoestima*. San Francisco: Freeman y compañía
- Cuglievan, G., Asmad, U., Boccio, K., Cruz, G., Gildemeister, R., Moreano, G. y Urcia, N. (2007). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana. Estudio Cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima, Perú*. REICE: Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/umc/admin/images/cualitativo/estudio_cualitativo.pdf.
- De la Herrán, A. (2004). *El docente de baja autoestima: Implicaciones didácticas. Indivisa*. Boletín de Estudios e Investigación, (5), 51-65. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/771/77100504.pdf>.
- Deci, E., y Ryan, R. (1995). *Autonomía humana: la base de la verdadera autoestima*. En M. Kernis (Ed.), Eficacia, agencia y autoestima, 31-49. Asamblea plenaria.
- Diener, E. (1984). *Bienestar subjetivo*. Boletín psicológico, 95, 542-575.
- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Fitts, W. (1989). *Escala de autoconcepto de Tennessee: Manual revisado*. Tennessee: WPS.

- Friedman, I. y Farber, B. (1992). *El autoconcepto profesional como predictor del agotamiento del profesor*. Revista de investigación educativa, 86, 28-35.
- Goncalves, A (2000). *Fundamentos del Clima Organizacional. Sociedad Americana para la sociedad*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Herrán, A. (2004). *El docente de baja autoestima: implicaciones didácticas. Indivisa*. Boletín de Estudios e Investigación, (5), 51-65. Recuperado de https://scholar.google.com.pe/scholar?cites=1399656950340861703&as_sdt=2005&scioldt=0,5&hl=es.
- Huici, E. (2000). *Estudio de validez de la escala de autoestima de Milicic & Aarón mediante la correlación con el juicio de los profesores*. Tesis de Grado para Magister en Psicología. Santiago: PUC
- Kernis, M. (2003). *Hacia una conceptualización de la autoestima óptima*. Consulta psicológica, 14, 1-26.
- León, M.; Zagalaz, J. y Colón, A. (2014). *La autoestima profesional docente y su implicación en el aula*. Magister, 26(1), 52-58. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212679614700180>.
- Loli, A. y López, E. (2014). *Inventario de autoestima para adultos ALPEL Forma-AD*. Revista de Investigación en Psicología, 4(1), 67-83.
- Lopez, E. y Schnitzler, E. (1983). *Factores emocionales y rendimiento escolar*. Tesis de Grado para Magister en Educación. Santiago: PUC.
- Magendzo, A. y Toledo, M. (2008). *Intimidación (bullying) en la escuela: Investigaciones sobre clima y rendimiento escolar*. En Educación en cultura de paz, 46-61. Santiago de Chile: Oreal/Unesco.
- Manrique, L. (2006). *Métodos y técnicas de investigación educativa*. (9ª. Ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Gráficos R.R.L

- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (2ª. Ed.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.
- Matta, C. (2002). *Estudio sobre autoestima en profesores*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Santiago: Universidad Mayor.
- Millar, A., & Troncoso, M. (2005). La autoestima profesional docente: un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia. Universidad Austral de Chile: Chile.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Contenido transversal: Habilidades interpersonales*. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5918/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales>.
- Ministerio de Educación (2017). *Resolución Ministerial N° 657-2017 -MINEDU* Recuperado de <http://www.Minedu.gob.pe/comunicado/pdf/normativa-2018/137817-rm-657-2017-Minedu-orientaciones-desarrollo-ano-escolar-2018.pdf>.
- Miranda, C. (2005). *La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3 (1), 858-873. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130179>.
- Miranda, C., Wilhelm, K., Martin, G., Arancibia, M., y Osses, S. (2013). *Autoestima profesional en docentes beneficiarios del Programa de Postítulo de matemáticas en el contexto de la evaluación docente*. 39(1), 129-142. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052013000100008&script=sci_arttext.

- Miranda, Ch. (2004). *Autoestima profesional, pensamiento crítico e innovación didáctica en las prácticas pedagógicas a partir del perfeccionamiento docente: un estudio de impacto*. Tesis Doctoral. Departamento de Doctorado, Facultad de Educación. PUC.
- Mruk, C. (1998). *Autoestima: investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Mujica, M., y Pérez, I. (2007). *Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad*. Laurus, 13 (24), 290-304. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>.
- Murillo, P. y Becerra, S. (2009). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales. Su importancia en la gestión de los centros educativos.pdf*. Recuperado <http://hdl.handle.net/123456789/2982>.
- Pérez, B. (2010). Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec –Ventanilla. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1253>.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología año III, N° 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Reasoner, R. (1994). *Construyendo la autoestima en las escuelas primarias*. (2ª ed.). California: Psicólogos Consultores de Prensa
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. (3ª ed.). México: Prentice Hall 62
- Roca, E. (2014). *Autoestima sana: Una visión actual, basada en la investigación*. (2ª. Ed.). Valencia, España: ACDE ediciones.
- Roca, E. (2017). *Autoestima sana: Estrategias y técnicas. Una visión actual, basada en la investigación*. Recuperado de

<https://eliarocapsicologa.files.wordpress.com/2016/01/ae-estrategias-libroaa-18-2-2017.pdf>

- Roegiers, X. (2000). *Saberes, capacidades y competencias en la escuela: una búsqueda de sentido*. En *Innovación Educativa*, N° 10, pp. 103-119.
- Rogers, C. (2000). *El proceso de convertirse en persona*. Houghton Mifflin: Paidós.
- Rosenberg, M. (1965). *La sociedad y la autoimagen adolescente*. Princeton, NJ: Princeton University
- Sebastián, V. (2012). *Autoestima y autoconcepto docente*. *Phainomenon*, 11(1), 23-34. Recuperado de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/226>.
- Serramona, A. (1997). *¿Qué es el profesional docente?* Navarra: Universidad de Navarra. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/handle/10366/71831>.
- Torres, J., y Grupo D.I.E.A., E. (2013). *Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente*. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(13), 27-42. Doi: <http://dx.doi.org/10.18172/con.624>.
- UNESCO (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima, Perú: Punto & Grafía 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.
- Voli, C. (2005). *La autoestima de los docentes*. Buenos Aires: Niño y Dávila
- Voli, F. (1995). *Autoestima del profesor: manual de reflexión y acción*. Madrid: CIPA

Voli, F. (1998). *La autoestima del profesor, manual de reflexión y acción educativa*. PPC editorial. Madrid. <https://www.casadellibro.com/libro-la-autoestima-del-profesor-manual-de-reflexion-y-accion-educativa/9788428813167/518062>.

Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, Ch. (2012). *Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), pp. 339-350. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3935079>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa “María auxiliadora” de Carhuaz, Ancash, 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables		Tipo, diseño, y población	Instrumentos y procesamiento
<p>General: ¿Existe relación entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Describir el nivel de clima organizacional de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018, según percepción del personal docente.</p> <p>b) Establecer el nivel de autoestima profesional de los docentes de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.</p> <p>c) Identificar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de comunicación del clima organizacional en la I.E. “María auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.</p> <p>d) Identificar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la</p>	<p>Investigación Hi: Existe una relación directa y significativa entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo</p> <p>Específicas: hi1: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de comunicación del clima organizacional educativo hi2: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de motivación del clima</p>	Autoestima profesional docente		<p>Tipo de estudio: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental, transaccional descriptivo correlacional</p> <p>Población: 64 docentes de ambos sexos, del nivel primaria y secundaria de la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz, 2018</p> <p>Muestra: por la población censal de los docentes de ambos sexos del nivel primaria y secundaria</p>	<p>Técnica de recolección de datos: - La encuesta.</p> <p>Instrumentos: Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE) Escala valorativa “autoestima profesional docente” (EVAPD)</p> <p>Métodos de análisis de datos: Chi cuadrada de independencia y Coeficiente de Correlación de Pearson. Para el procesamiento, análisis y extracción del conocimiento se hizo uso del programa</p>
			Dimensiones	Indicadores		
			Cognitiva (Identidad docente)	Autoconocimiento profesional docente respecto a los estudiantes, colegas equipo directivo, padres de familia y su vocación.		
			Emocional (Satisfacción docente)	Autoapreciación profesional docente respecto a los estudiantes, colegas, equipo directivo, padres de familia y su vocación.		
			Conductual (Comportamiento docente)	Actuación profesional docente respecto a los estudiantes, colegas, equipo directivo, padres de familia y su vocación.		
			Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores		
Comunicación	Calidad de la información Rapidez Respeto y cordialidad Aceptación Funcionalidad de espacios y horarios La disponibilidad de información					

<p>dimensión de motivación del clima organizacional en la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash, 2018.</p> <p>e) Identificar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de confianza del clima organizacional en la I.E. "María auxiliadora" de Carhuaz- Ancash, 2018.</p> <p>f) Identificar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional en la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash, 2018</p>	<p>organizacional educativo</p> <p>hi3: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de confianza del clima organizacional educativo</p>	<p>Motivación</p>	<p>Satisfacción y reconocimiento Prestigio y autonomía Motivación de logro y de las condiciones Interés al logro de metas</p>	<p>de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, 2018</p>	<p>estadístico SPSS versión 24 y Excel 2010.</p>
	<p>organizacional educativo</p> <p>hi4: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional educativo</p>	<p>Confianza</p>	<p>Confianza y sinceridad Trato y consideración</p>		
	<p>organizacional educativo</p> <p>hi4: Existe una relación directa y significativa entre la autoestima profesional docente y la dimensión de participación del clima organizacional educativo</p>	<p>Participación</p>	<p>Propicia la participación Equipos y reuniones trabajo Órganos de trabajo Coordinación</p>		

Anexo 2: Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE)

Estimado (a) docente:

Se le agradece su colaboración por su aporte con la presente investigación titulada: Autoestima profesional docente y clima organizacional en la Institución Educativa “María Auxiliadora” de Carhuaz, Ancash, 2018.

Sexo: (H) (M) **Edad:**____ **Escala magisterial** _____ **Cond. Laboral.** _____

Instrucciones: Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en el recuadro de la escala que según su valoración considere sea la adecuada a las características que percibe en el ambiente organizacional.

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Muy mala	mala	Regular	Buena	Muy buena
D1	COMUNICACIÓN: ¿Cómo evalúa Ud.?					
1	La calidad de la información que se trasmite entre las diferentes áreas y actores educativos					
2	La rapidez con el que se traslada la información entre los actores educativos en esta I.E.					
3	El respeto y cordialidad con el que se transmite la información en la I.E.					
4	La aceptación de la información de los diferentes actores educativos					
5	La funcionalidad de los espacios y horarios en el proceso de transmisión de la información					
6	La disponibilidad y alcance de la información que existe en la I.E.					
D2	MOTIVACIÓN: ¿Cómo evalúa Ud.?					
7	La satisfacción que tiene respecto a sus expectativas y logros docentes.					
8	El reconocimiento por su trabajo que realiza en la I.E.					
9	La valoración docente de su prestigio profesional					
10	La autonomía que tiene para la toma de decisiones en su práctica pedagógica docente					
11	La motivación docente que siente respecto a su labor desarrollada en la I.E.					

12	La motivación de las condiciones de trabajo que le brinda la I.E.					
13	El interés que se transmiten entre docentes en el logro de metas organizacionales					
D3	CONFIANZA: ¿Como evalúa Ud.?					
14	Su grado de confianza que vivencia con los demás actores en esta I.E.					
15	La sinceridad que muestran los colegas en sus relaciones interpersonales en la I.E.					
16	El respeto que existe entre compañeros de trabajo en esta I.E.					
17	El trato interpersonal que existe entre los diferentes actores educativos de esta I.E.					
18	La consideración hacia el otro que existe entre docentes de esta I.E.					
D4	PARTICIPACIÓN: ¿Cómo evalúa Ud.?					
19	La capacidad de participación de los docentes en las actividades educativas					
20	El apoyo del personal administrativo y de servicio en el proceso educativo					
21	El involucramiento de los profesores en el logro de los compromisos de gestión escolar					
22	La participación del profesorado en el proceso de toma de decisiones en la I.E.					
23	La promoción docente respecto a la participación de los padres de familia en el proceso de aprendizaje					
24	La predisposición docente para formar parte de las comisiones de trabajo que se forman en la I.E.					
25	El nivel de apoyo escolar de los órganos de la I.E. en las actividades educativas					
26	La capacidad de coordinación de los diferentes órganos de la I.E.					
27	La eficacia de las reuniones de trabajo que se desarrollan en la I.E.					
28	La predisposición de los docentes para el trabajo en equipo					
29	La calidad de las reuniones de trabajo en la I.E.					
30	El nivel de coordinación que existe entre los docentes y demás actores educativos					

FICHA TÉCNICA

1. Nombre : Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE)
2. Autor original : Mario Martin Bris / Año de edición: 1999
3. Dimensiones : Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima organizacional.
4. Ámbito de aplicación: Universidad de Alcalá de Henares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria
5. Administración: Individual y colectiva
6. Duración: 10 minutos (aproximadamente)
7. Objetivo: Evaluar las características del clima organizacional educativo
8. Validez: Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores,
9. Confiabilidad: Coeficiente de consistencia interna, se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach muy alto (Mayor que 0,9).
10. Adaptado a nivel nacional: Yolanda Pérez Huamán / Universidad San Ignacio de Loyola (2010)
11. Campo de aplicación: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de EBR.
12. Validez: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken= 0.98.
13. Confiabilidad: Por consistencia interna. Alfa de Cronbach = 0.948
14. Estructura de la escala valorativa: Se encuentra estructurada por 30 ítems, distribuidos en 4 sub escalas: I: Comunicación: 6 ítems, II: Motivación: 7 ítems, III: Confianza: 5 ítems y IV: Participación: 12 ítems.
15. Calificación: Según escala de tipo Likert de cero a cuatro puntos
16. Niveles: Favorable (81-120), indiferente (41 - 80) y desfavorable (0 - 40).
17. Adaptado a nivel local: Roxana Villacorta Chávez
18. Validez de contenido: Por juicio de dos expertos, docentes del área de investigación de la EPG de la Universidad César Vallejo.
19. Confiabilidad: Método de consistencia interna, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach muy alto (0, 971).

Anexo 3. Escala valorativa “Autoestima profesional docente” (EVAPD)

I. Instrucciones: Estimado (a) docente:

Lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una cruz una sola alternativa, de acuerdo a lo que Usted siente y hace en este momento en su rol como docente.

II. Valoraciones: Totalmente en desacuerdo (**TD**) En desacuerdo (**D**) Indeciso (**I**) De acuerdo (**A**) Totalmente de acuerdo (**TA**).

Recuerde que este instrumento es anónimo y confidencial, por lo que se le suplica responder con la veracidad del caso. **No hay respuestas buenas ni malas.**

¡Gracias por su cooperación!

Ítems	TD	D	I	A	TA
1. Yo soy un profesor creativo e innovador.					
2. Yo soy una persona importante para mis alumnos.					
3. Yo soy un ejemplo que mis alumnos pueden imitar.					
13. Yo no soy un profesor importante para los alumnos.					
14. Yo soy un(a) profesor(a) trivial.					
15. Yo no soy querido por mis alumnos.					
4. Yo soy un ejemplo de profesor para mis colegas.					
5. Yo soy un profesor respetado por mis colegas.					
16. Yo no soy eficiente como mis colegas.					
17. Mis colegas son mejores profesores que yo.					
6. Yo soy capaz de ver las cosas buenas de mis directores.					
7. Yo soy un buen profesional para las autoridades del colegio.					
18. Yo soy menos que las autoridades.					
19. Yo no soy respetado por las autoridades de la I.E.					
8. Yo soy un buen profesor para los apoderados.					
9. Yo soy importante para los apoderados.					
20. Para los apoderados, yo soy un profesor de segunda categoría.					
21. Yo no soy un profesor estimado por los apoderados.					
10. Yo soy un buen profesor.					
11. Yo soy miembro de un grupo de profesionales importantes en su quehacer.					
12. Estoy contento de ser profesor.					
22. Yo no soy el profesional que quisiera ser.					
23. Yo soy un fracaso profesional.					
24. Estoy aburrido de trabajar como profesor.					
25. Yo siento que mis alumnos me aprecian.					
26. Yo siento que mis alumnos confían en mí.					
27. Yo me siento satisfecho con las relaciones que mantengo con mis alumnos.					

37. Yo siento que mis alumnos no confían en mí.					
38. Creo que mis alumnos no me aceptan como yo quisiera.					
39. Siento que no confío en mis alumnos.					
28. Yo siento que tengo un grupo de colegas que confía en mí.					
29. Yo me siento bien con mis colegas.					
30. Yo siento que mis colegas respetan mi opinión.					
40. Yo siento que valgo menos que el resto de mis colegas.					
41. Yo siento que mis colegas no confían en mí.					
42. Yo siento que no confío en mis colegas.					
31. Cuando tengo un problema, me siento respaldado por las autoridades del colegio.					
32. Yo siento que me llevo bien con el director.					
43. En los consejos, siento que mis opiniones valen menos que las de los otros.					
44. Si pudiera, no iría a los consejos porque siento que mis opiniones no son importantes.					
33. Me siento satisfecho con mi relación con los padres y apoderados.					
34. Siento que los padres y apoderados me respetan.					
45. Yo siento que los apoderados no me valoran como profesor.					
46. Yo siento que valgo menos que los apoderados.					
35. Yo siento que soy una persona importante en el colegio.					
36. Me siento feliz siendo profesor.					
47. Siento que no sirvo como profesor.					
48. Me siento inútil como profesor.					
49. Yo me relaciono bien con los alumnos.					
50. Yo mantengo el control de la sala de clases en cualquier circunstancia.					
51. Yo domino mi área curricular y la enseño bien.					
61. Yo no quiero a mis alumnos.					
62. Yo me sacrifico mucho por los alumnos sin recompensa de ellos.					
63. Yo no acepto que mis alumnos me critiquen.					
52. Yo me llevo bien con mis colegas.					
53. Yo trabajo bien en equipo con mis colegas.					
64. Yo hablo mal de mis colegas.					
65. Mis relaciones con los colegas no son buenas.					
54. Por mi desempeño profesional, yo tengo prestigio entre las autoridades.					
55. Cuando emito opiniones, las autoridades las consideran importantes.					
66. Yo no tengo independencia para tomar decisiones					

profesionales.					
67. Las autoridades subestiman mi trabajo.					
56. Yo entrego algo de mí mismo cuando organizo las reuniones de padres y apoderados.					
57. Yo tengo éxito con los padres y apoderados.					
68. Los apoderados no respetan mi modo de actuar.					
69. Cuando me reúno con los apoderados, ellos me tratan como a un empleado.					
58. Yo tengo un buen desempeño profesional.					
59. A pesar de las dificultades, no cambiaría por nada la misión de profesor.					
60. A mí me gusta ser profesor.					
70. A mí no me va bien como profesor.					
71. No confío en mi calidad profesional.					
72. Yo tengo una profesión de segunda clase					

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa "Autoestima Profesional docente" (EVAPD)
Autor original:	Fitts (1989).
Nombre instrumento original	Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) en su Forma C.
	Traducido, adaptado y validado por Arzola y Collarte (1992).
Adaptado a nivel nacional	Miranda (2005).
Dimensiones:	Cognitiva (Identidad): 1-24 Emocional (Satisfacción): 25-48 Conductual (Comportamiento): 49-72.
Nº de ítems	72
Escala de valoración:	Totalmente de acuerdo: 4 De acuerdo: 3 Indeciso: 2 En desacuerdo: 1 Totalmente en desacuerdo: 0
Ámbito de aplicación:	Docentes de educación básica regular de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz, Ancash, 2018.
Administración:	Auto reporte individual y colectiva
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)
Objetivo:	Medir el nivel de autoestima profesional docente
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos, docentes del área de investigación de la EPG de la Universidad César Vallejo.
Confiabilidad:	Se determinó el índice de consistencia interna, mediante la técnica de alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad significativa muy alta de 0,911.
Adaptado por:	Br. Roxana Villacorta Chávez
Niveles /Valores finales	Satisfactorio 193-288 Indiferente: 97-192 Insatisfactorio: 0-96

**Anexo 3:
Validez de los instrumentos**

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO


TÍTULO DE LA TESIS: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa “Señora de las Mercedes” de Carhuaz, Ancash, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE)

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional educativo	COMUNICACIÓN	1. La calidad de la información que se transmite entre las diferentes áreas y actores educativos								X		X		X		
		2. La rapidez con el que se traslada la información entre los actores educativos en esta I.E.								X		X		X		
		3. El respeto y cordialidad con el que se transmite la información en la I.E.								X		X		X		
		4. La aceptación de la información de los diferentes actores educativos								X		X		X		
		5. La funcionalidad de los espacios y horarios en el proceso de transmisión de la información								X		X		X		
		6. La disponibilidad y alcance de la información que existe en la I.E.						X			X		X		X	

	MOTIVACIÓN	7. La satisfacción que tiene respecto a sus expectativas y logros docentes.							X	X	X		X		
		8. El reconocimiento por su trabajo que realiza en la I.E.									X		X		
		9. La valoración docente de su prestigio profesional									X		X		
		10. La autonomía que tiene para la toma de decisiones en su práctica pedagógica docente									X		X		
		11. La motivación docente que siente respecto a su labor desarrollada en la I.E.									X		X		
		12. La motivación de las condiciones de trabajo que le brinda la I.E.									X		X		
		13. El interés que se transmiten entre docentes en el logro de metas organizacionales									X		X		
	CONFIANZA	14. Su grado de confianza que vivencia con los demás actores en esta I.E.							X	X	X		X		
		15. La sinceridad que muestran los colegas en sus relaciones interpersonales en la I.E.									X		X		
		16. El respeto que existe entre compañeros de trabajo en esta I.E.									X		X		
		17. El trato interpersonal que existe entre los diferentes actores educativos de esta I.E.									X		X		
		18. La consideración hacia el otro que existe entre docentes de esta I.E.									X		X		
	PARTICIPACIÓN	19. La capacidad de participación de los docentes en las actividades educativas							X	X	X		X		
		20. El apoyo del personal administrativo y de servicio en el proceso educativo									X		X		
		21. El involucramiento de los profesores en el logro de los compromisos de gestión escolar									X		X		
		22. La participación del profesorado en el proceso de toma de decisiones en la I.E.									X		X		
		23. La promoción docente respecto a la participación de los padres de familia en el									X		X		

	proceso de aprendizaje													
	24. La predisposición docente para formar parte de las comisiones de trabajo que se forman en la I.E.									X		X		
	25. El nivel de apoyo escolar de los órganos de la I.E. en las actividades educativas									X		X		
	26. La capacidad de coordinación de los diferentes órganos de la I.E.									X		X		
	27. La eficacia de las reuniones de trabajo que se desarrollan en la I.E.									X		X		
	28. La predisposición de los docentes para el trabajo en equipo									X		X		
	29. La calidad de las reuniones de trabajo en la I.E.									X		X		
	30. El nivel de coordinación que existe entre los docentes y demás actores educativos									X		X		



Florián Plasencia Roque W.
 Docente Asesor Metodológico
 DR. EN EDUCACIÓN

Constancia de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Clima organizacional educativo”.

Objetivo: Medir el nivel de satisfacción docente respecto a las características del clima organizacional educativo


Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Carhuaz, 2018.

Apellidos y nombres del evaluador: Florián Plasencia, Roque Wilmar

Grado académico del evaluador: Doctor en educación

Valoración:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa “Señora de las Mercedes” de Carhuaz, Ancash, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa “Clima organizacional educativo” (EVCIE)

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional educativo	COMUNICACIÓN	31. La calidad de la información que se transmite entre las diferentes áreas y actores educativos						X			X		X			
		32. La rapidez con el que se traslada la información entre los actores educativos en esta I.E.							X		X		X			
		33. El respeto y cordialidad con el que se transmite la información en la I.E.							X		X		X			
		34. La aceptación de la información de los diferentes actores educativos							X		X		X			
		35. La funcionalidad de los espacios y horarios en el proceso de transmisión de la información							X		X		X			
		36. La disponibilidad y alcance de la información que existe en la I.E.							X		X		X			
	MOTIVACIÓN	37. La satisfacción que tiene respecto a sus expectativas y logros docentes.							X		X		X			
		38. El reconocimiento por su trabajo que realiza en la I.E.							X		X		X			

	55. El nivel de apoyo escolar de los órganos de la I.E. en las actividades educativas											X		X		
	56. La capacidad de coordinación de los diferentes órganos de la I.E.										X	X		X		
	57. La eficacia de las reuniones de trabajo que se desarrollan en la I.E.										X	X		X		
	58. La predisposición de los docentes para el trabajo en equipo										X	X		X		
	59. La calidad de las reuniones de trabajo en la I.E.										X	X		X		
	60. El nivel de coordinación que existe entre los docentes y demás actores educativos										X	X		X		



Ing. Pedro Otumel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Constancia de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Clima organizacional educativo”.

Objetivo: Medir el nivel de satisfacción docente respecto a las características del clima organizacional educativo


Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Carhuaz, 2018.

Apellidos y nombres del evaluador: Morales Salazar, pedro Otoniel

Grado académico del evaluador: Doctor en Administración de la educación

Valoración:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
ING. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa “Señora de las Mercedes” de Carhuaz, Ancash, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa “Autoestima profesional Docente” (EVAPD)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Total desacuerdo	En desacuerdo	Indecisio	De acuerdo	Total de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Autoestima Profesional Docente	Cognitiva	Profesor-estudiantes	1. Yo soy un profesor creativo e innovador.						X	X		X		X				
			2. Yo soy una persona importante para mis alumnos.										X		X			
			3. Yo soy un ejemplo que mis alumnos pueden imitar.										X		X			
			13. Yo no soy un profesor importante para los alumnos.										X		X			
			14. Yo soy un(a) profesor(a) trivial.										X		X			
			15. Yo no soy querido por mis alumnos.										X		X			
		Profesor-Pares	4. Yo soy un ejemplo de profesor para mis colegas.								X			X		X		
			5. Yo soy un profesor respetado por mis colegas.											X		X		
			16. Yo no soy eficiente como mis colegas.											X		X		
			17. Mis colegas son mejores profesores que yo.											X		X		
		Profesor-equipo directivo	6. Yo soy capaz de ver las cosas buenas de mis directores.								X			X		X		
			7. Yo soy un buen profesional para las autoridades del colegio.											X		X		
			18. Yo soy menos que las autoridades.											X		X		
			19. Yo no soy respetado por las autoridades de la I.E.											X		X		
		Profes or- Padres de familia	8. Yo soy un buen profesor para los apoderados.								X			X		X		
			9. Yo soy importante para los apoderados.											X		X		

EMOCIONAL	Profesor - vocación	20. Para los apoderados, yo soy un profesor de segunda categoría.																X	X						
		21. Yo no soy un profesor estimado por los apoderados.																	X	X					
		10. Yo soy un buen profesor.																	X	X					
		11. Yo soy miembro de un grupo de profesionales importantes en su quehacer.																	X	X					
		12. Estoy contento de ser profesor.																	X	X					
		22. Yo no soy el profesional que quisiera ser.																	X	X					
		23. Yo soy un fracaso profesional.																	X	X					
	Profesor-estudiantes	24. Estoy aburrido de trabajar como profesor.																	X	X					
		25. Yo siento que mis alumnos me aprecian.																	X	X					
		26. Yo siento que mis alumnos confían en mí.																	X	X					
		27. Yo me siento satisfecho con las relaciones que mantengo con mis alumnos.																	X	X					
		37. Yo siento que mis alumnos no confían en mí.																	X	X					
		38. Creo que mis alumnos no me aceptan como yo quisiera.																	X	X					
		39. Siento que no confío en mis alumnos.																	X	X					
		Profesor-Pares	28. Yo siento que tengo un grupo de colegas que confía en mí.																	X	X				
			29. Yo me siento bien con mis colegas.																	X	X				
			30. Yo siento que mis colegas respetan mi opinión.																	X	X				
			40. Yo siento que valgo menos que el resto de mis colegas.																	X	X				
			41. Yo siento que mis colegas no confían en mí.																	X	X				
			42. Yo siento que no confío en mis colegas.																	X	X				
Profesor-equipo directivo	31. Cuando tengo un problema, me siento respaldado por las autoridades del colegio.																	X	X						
	32. Yo siento que me llevo bien con el director.																	X	X						
	43. En los consejos, siento que mis opiniones valen menos que las de los																	X	X						

Constancia de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Autoestima Profesional Docente”.

Objetivo: Medir el nivel de actitud de valoración de los docentes respecto a su práctica profesional.


Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Carhuaz, 2018.

Apellidos y nombres del evaluador: Florián Plasencia, Roque Wilmar

Grado académico del evaluador: Doctor en educación

Valoración:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



Florián Plasencia Roque W.
Docente Asesor Metodológico
DR. EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa “Señora de las Mercedes” de Carhuaz, Ancash, 2018.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala valorativa “Autoestima profesional Docente” (EVAPD)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIO DE EVALUACIÓN: COHERENCIA								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Total desacuerdo	En desacuerdo	Indecisio	De acuerdo	Total de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Autoestima Profesional Docente	Cognitiva	Profesor-estudiantes	1. Yo soy un profesor creativo e innovador.						X	X		X		X						
			2. Yo soy una persona importante para mis alumnos.											X		X				
			3. Yo soy un ejemplo que mis alumnos pueden imitar.												X		X			
			13. Yo no soy un profesor importante para los alumnos.												X		X			
			14. Yo soy un(a) profesor(a) trivial.												X		X			
			15. Yo no soy querido por mis alumnos.												X		X			
		Profesor-Pares	4. Yo soy un ejemplo de profesor para mis colegas.									X	X		X		X			
			5. Yo soy un profesor respetado por mis colegas.													X		X		
			16. Yo no soy eficiente como mis colegas.													X		X		
			17. Mis colegas son mejores profesores que yo.													X		X		
		Profesor-equipo directivo	6. Yo soy capaz de ver las cosas buenas de mis directores.									X			X		X			
			7. Yo soy un buen profesional para las autoridades del colegio.													X		X		
			18. Yo soy menos que las autoridades.													X		X		
			19. Yo no soy respetado por las autoridades de la I.E.													X		X		
		Profes or- Padres de familia	8. Yo soy un buen profesor para los apoderados.									X			X		X			
			9. Yo soy importante para los apoderados.													X		X		

EMOCIONAL	Profesor - vocación	20. Para los apoderados, yo soy un profesor de segunda categoría.												X	X				
		21. Yo no soy un profesor estimado por los apoderados.													X	X			
		10. Yo soy un buen profesor.													X	X			
		11. Yo soy miembro de un grupo de profesionales importantes en su quehacer.													X	X			
		12. Estoy contento de ser profesor.													X	X			
		22. Yo no soy el profesional que quisiera ser.													X	X			
		23. Yo soy un fracaso profesional.													X	X			
	Profesor-estudiantes	24. Estoy aburrido de trabajar como profesor.													X	X			
		25. Yo siento que mis alumnos me aprecian.													X	X			
		26. Yo siento que mis alumnos confían en mí.													X	X			
		27. Yo me siento satisfecho con las relaciones que mantengo con mis alumnos.													X	X			
		37. Yo siento que mis alumnos no confían en mí.													X	X			
		38. Creo que mis alumnos no me aceptan como yo quisiera.													X	X			
		39. Siento que no confío en mis alumnos.													X	X			
		Profesor-Pares	28. Yo siento que tengo un grupo de colegas que confía en mí.													X	X		
			29. Yo me siento bien con mis colegas.													X	X		
			30. Yo siento que mis colegas respetan mi opinión.													X	X		
			40. Yo siento que valgo menos que el resto de mis colegas.													X	X		
			41. Yo siento que mis colegas no confían en mí.													X	X		
			42. Yo siento que no confío en mis colegas.													X	X		
Profesor-equipo directivo	31. Cuando tengo un problema, me siento respaldado por las autoridades del colegio.													X	X				
	32. Yo siento que me llevo bien con el director.													X	X				
	43. En los consejos, siento que mis opiniones valen menos que las de los													X	X				

Profesor - vocación	57. Yo tengo éxito con los padres y apoderados.											X		X		
	68. Los apoderados no respetan mi modo de actuar.											X		X		
	69. Cuando me reúno con los apoderados, ellos me tratan como a un empleado.											X		X		
	58. Yo tengo un buen desempeño profesional.											X		X		
	59. A pesar de las dificultades, no cambiaría por nada la misión de profesor.											X		X		
	60. A mí me gusta ser profesor.											X		X		
	70. A mí no me va bien como profesor.											X		X		
	71. No confío en mi calidad profesional.											X		X		
	72. Yo tengo una profesión de segunda clase											X		X		



Ing. Pedro Otuniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 M.G. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Constancia de validación de instrumento

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Autoestima Profesional Docente”.

Objetivo: Medir el nivel de actitud de valoración de los docentes respecto a su práctica profesional.

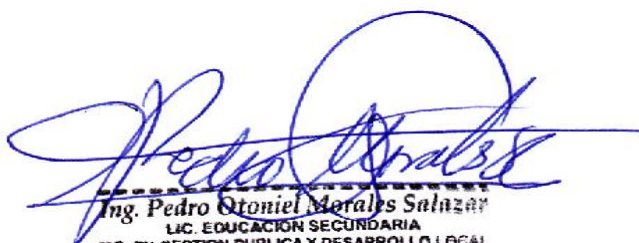
Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de Carhuaz, 2018.

Apellidos y nombres del evaluador: Morales Salazar, pedro Otoniel

Grado académico del evaluador: Doctor en Administración de la educación

Valoración:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA	MUY MALA
-----------	-------	---------	------	----------



Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Anexo 4. CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL ESTUDIO

INSTITUCION EDUCATIVA "María Auxiliadora" N° 86269



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MARIA AUXILIADORA"
N° 86269-Carhuaz QUE AL FINAL SUSCRIBE;

HACE CONSTAR

Que, la Profesora **VILLACORTA CHAVEZ Roxana**, identificada con D.N.I. N° 41921325, ha realizado en el mes de diciembre del 2018, el Aplicativo Instrumental de Escala Valorativa, dirigido al personal Docente del Nivel Primario y Secundario de nuestra Institución Educativa.

Carhuaz, 04 de enero del 2019.





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL
DE ANCASHDIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE ANCASHUNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE CARHUAZI.E. "NUESTRA SEÑORA
DE LAS MERCEDES"-CHZ

Carhuaz, 31 de diciembre de 2018

Señores:

ESCUELA DE POSTGRADO – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CIUDAD - HUARAZ

**REFERENCIA: Consentimiento informado de autorización
para aplicar instrumentos de evaluación.**

Por el presente, yo en mi calidad de Director de la Institución Educativa "señora de las mercedes" de la Provincia de Carhuaz, manifiesto que he atendido la solicitud de la profesora Roxana Villacorta Chávez, y brindé la **AUTORIZACIÓN** correspondiente para aplicar en esta Institución Educativa Pública, Instrumentos de evaluación tipo encuesta, a 20 docentes de Educación Primaria y Secundaria como piloto, el cual es indispensable para la interesada, como aporte a su trabajo de investigación titulada "AUTOESTIMA PROFESIONAL DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE CARHUAZ, ANCASH 2018." La aplicación de los instrumentos se efectuó durante el mes de diciembre del presente año 2018.

Es cuanto puedo informar para los fines pertinentes de los interesados.

Atentamente,



Manuel J. Trinidad Toscano
Lic. Manuel J. Trinidad Toscano
SUB DIRECTOR DE FORMACIÓN GENERAL

Anexo 5. Base de datos de la confiabilidad de la escala valorativa “Clima Organizacional”

	COMUNICACIÓN						MOTIVACION						CONFIANZA						PARTICIPACION										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
6	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3
7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
8	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2
12	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
13	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
14	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
15	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
18	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
20	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3

Fuente. Aplicación del instrumento: Escala valorativa “Clima organizacional” a la muestra de estudio piloto en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz.

Anexo 6. Artículo científico

1. Título: Relación entre autoestima profesional docente y clima organizacional educativo.

2. Autora: VILLACORTA CHÁVEZ, Roxana.

CORREO: rovich102 @homail.com

AFILIACION INSTITUCIONAL: Universidad César Vallejo.

3. Resumen

El Perú es un país donde existe una alta incidencia de instituciones educativas con deficiente clima organizacional. El estudio tuvo como finalidad analizar la relación existente entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz- Ancash; lo que permitirá al equipo directivo plantear lineamientos estratégicos en la promoción del fortalecimiento de la autoestima profesional docente. Se realizó un estudio de carácter relacional y diseño no experimental, transversal – descriptivo correlacional. Se trabajó con la población censal de docentes de la Institución Educativa, a partir de los cuales se recogió su percepción de ambas variables mediante la técnica de la encuesta. Entre sus resultados se determinó que el 80% de docentes perciben un nivel indiferente de clima organizacional, y a la vez 73% auto valora el nivel medio de autoestima profesional docente. Del análisis estadístico correlacional, se determinó que existe una asociación significativa (**P< 0,01) y correlación directa de nivel moderada (r= 0,540) y altamente significativa entre el clima organizacional y la autoestima profesional en los docentes de la población de estudio.

4. Palabras claves: Clima organizacional, autoestima profesional docente.

5. Abstract

Peru is a country where there is a high incidence of educational institutions with poor organizational climate. The purpose of the study was to analyze the relationship between teacher professional self-esteem and the organizational climate in the I.E. "María Auxiliadora" of Carhuaz-Ancash; This will allow the management team to establish strategic guidelines in the promotion of the

strengthening of the teacher's professional self-esteem. A relational and non-experimental, cross-descriptive correlational study was carried out. We worked with the census population of teachers of the Educational Institution, from which their perception of both variables was collected by means of the survey technique. Among its results it was determined that 80% of teachers perceive an indifferent level of organizational climate, and at the same time 73% self assess the average level of professional teacher self-esteem. From the correlational statistical analysis, it was determined that there is a significant association (** P <0.01) and direct correlation of moderate level ($r = 0.540$) and highly significant between the organizational climate and professional self-esteem in the teachers of the population of study.

6. Keywords: Organizational climate, teacher professional self-esteem

7. Introducción

El clima organizacional educativo es uno de los factores claves para el logro de la calidad del servicio educativo en cada institución educativa y uno de los factores asociados con mayor incidencia en el aprendizaje de los estudiantes (UNESCO, 2008). Constituye uno de los lineamientos de política educativa y compromisos de gestión escolar en la educación básica (MINEDU, 2019). Así mismo el Consejo Nacional de Educación (2007) en el marco del Proyecto Educativo Nacional (PEN), se plantea como uno de resultados al 2021: "Instituciones acogedoras e integradoras enseñan bien y lo hacen con éxito" (p. 66).

En este marco, cobra relevancia el papel del docente como actor principal del proceso educativo y gestor del clima escolar y organizacional de la educativa. Para tal efecto, se hace trascendente y exigible el "Fortalecer el rol pedagógico y la responsabilidad profesional individual y colectiva del docente" (CNE, 2001, p.75). De acuerdo a Millar y Troncoso (2005) definen a la autoestima profesional docente "como el grado de apreciación de la propia valía que el educador tiene con la tarea (pedagógica) para la cual ha sido formado (...)" (Citado en Wilhelm, Martin y Miranda, 2012, p. 55).

A nivel internacional y nacional no existen estudios previos, o aproximación teórica que describa o explique la asociación y/o correlación entre el clima organizacional y la autoestima profesional docente, como variable asociada. Por lo tanto, existe el vacío teórico y necesidad de conocer la incidencia de la variable autoestima profesional docente en la promoción del clima escolar y de convivencia en las instituciones educativas.

Por otra parte, respecto a los trabajos previos, se tiene a la UNESCO (2017), quien su estudio titulado: "Una Mirada a la profesión docente en el Perú" encuentra la presencia de actitudes menos positivas respecto a sus relaciones interpersonales docentes. Por su parte Silva (2011), en su tesis concluye que el clima organizacional al ser poco participativo, relaciones docentes inadecuadas, falta de compromiso organizacional, repercute en el bienestar psicológico de los miembros. Por su parte Loli y Cuba (2007), en su artículo científico determina que no existe asociación significativa entre la variable autoestima y compromiso organizacional; a diferencia de una de sus dimensiones: compromiso con el trabajo.

En el contexto nacional, se tiene a Wilhelm, Martin y Miranda (2012) consideran que los docentes se encuentran vulnerables a una baja autoestima, que afecta no solo a su autorrealización, sino la calidad de la enseñanza y al clima escolar. Por su parte Sebastián (2012), en su artículo científico considera que la autoestima y el autoconcepto docente son los pilares fundamentales de su quehacer profesional y de una educación de calidad, las mismas que son descuidadas por las políticas educativas. En la misma línea Murillo y Becerra (2009), afirman que los docentes y directivos vinculan el clima escolar con sus relaciones interpersonales, siendo los aspectos afectivos y conductuales propios de la persona del docente, los que lo obstaculizan. Cuglievan, et al. (2007). En su estudio "Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana" encuentra la existencia de crecientes conflictos internos entre docentes lo que conlleva a condicionar el fortalecimiento de su autoestima docente, promover su identidad profesional con la I.E. Y sentimientos de autoeficacia.

En lo que respecta a los planteamientos teóricos, el clima organizacional el estudio se basa en el enfoque interactivo y cultural, el cual está determinado por

la interacción entre las características de la institución y las percepciones de cada integrante. A su vez de acuerdo a Ashforth (1985), considera que la percepción del clima organizacional se encuentra condicionada por la cultura organizacional de la I.E. En esta postura teórica, se toma la definición de Martín (1999) quien la define como el conjunto de percepciones globales compartidas por actores educativos sobre su ambiente organizacional, lo que conlleva a influir en el comportamiento de sus miembros. Así mismo, respecto al modelo teórico, desde el ámbito educativo, y postura estructuralista y humanista, se toma el modelo planteado por Martín (1999), basado en la taxonomía de Tagiuri (1968), considera cuatro dimensiones que le son significativas al contexto de una institución educativa: Comunicación, motivación, confianza y participación.

De acuerdo a la exploración teórica, los planteamientos teóricos actuales de la autoestima sana de Roca (2014), no existen investigaciones desde la perspectiva psicológica y sociológica sobre autoestima, desde la perspectiva del docente (Matta, 2002). A su vez, respecto a las concepciones de autoestima profesional docente (APD), para efectos del presente estudio, el constructo autoestima profesional docente es concebida como una competencia específica socio afectiva docente constituida por un conjunto de actitudes positivas respecto a su práctica profesional, que incluye formas de pensar, sentir y actuar docente de manera sana y satisfactoria hacia sí mismo, y hacia sus relaciones interpersonales con los diferentes actores educativos (Roca, 2015 y Miranda, 2005).

Por otra parte, se considera el modelo tridimensional de la autoestima planteada por Roca (2011) quien considera que una actitud hacia uno mismo, está constituida por tres dimensiones la cognitiva, la emocional y la conductual. Modelo que se adapta al modelo propuesto por Arzola y Loarte (1992) y corroborada por Miranda (2005), cuyas dimensiones son: La Identidad (Yo soy), la satisfacción (yo siento) y el comportamiento (Yo hago). A su vez esta se operativizan a través de cinco áreas: el yo físico, yo moral, yo personal, yo social y autocrítica y, con respecto a los escenarios, el profesor en relación a estudiantes, colegas, padres de familia autoridades y vocación.

En el presente estudio se formuló el problema: ¿Existe relación entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo en la I.E.

“María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018? Frente a la formulación, se planteó la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el nivel de autoestima profesional docente y el clima organizacional educativo. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional en la I.E. “María Auxiliadora” de Carhuaz- Ancash, 2018.

8. Metodo

La investigación es de carácter relacional, con diseño no experimental, transaccional descriptivo correlacional. Implica la medición de las variables de estudio en su condición natural sin intervención del investigador, no presentándose la intervención ni manipulación de alguna d las variables en estudio. Por otra parte, es transaccional en la medida que los objetivos se orientan a la descripción y análisis de las variables en un tiempo único, y a partir de dichas descripciones se analiza la correlación estadística. La muestra de estudio, estuvo conformada por la población censal de 64 docentes de educación básica regular.

Para el recojo de datos, se empleó la técnica de la encuesta, mediante las escalas valorativas: “Clima organizacional educativo” (EVCIE) y “Autoestima profesional docente” (EVAPD). Ambos instrumentos muestran evidencias de validez de contenido, mediante el juicio de dos expertos y a su vez de confiabilidad, mediante la técnica de Alfa de Cronbach, obteniéndose coeficiente muy al alto ($\alpha > 0,90$) en ambos casos. Para el análisis relacional se empleó el estadístico Chi cuadrada de independencia y para el nivel de correlación el Coeficiente de correlación Pearson.

9. Resultados:

Entre sus resultados, se determinó que la mayoría de docentes (80%) perciben al clima organizacional como indiferente, así como en sus dimensiones de estudio: comunicación, motivación, confianza y participación; a su vez la mayoría de docentes (73%) muestran nivel medio de autoestima profesional docente y en cada una de sus dimensiones cognitiva, emocional y conductual

Respecto al análisis correlacional, se determinó que existe una correlación significativa (Pe valor $< 0,001^{**}$) directa de grado moderado ($r=,540^{**}$) entre la

autoestima profesional docente y el clima organizacional, así como con sus dimensiones de comunicación, motivación y participación, excepto con la dimensión confianza que existe una correlación directa de nivel débil.

10. Discusión

En el ámbito del sector educativo, el clima organizacional constituye uno de los factores básicos de la calidad del servicio educativo. Su relevancia científica, radica en que constituye un primer antecedente y por ende del conocimiento sobre la relación existente entre ambas variables. Así mismo, los resultados arribados, en la medida que se exponen evidencia validez tanto interna como externa. Al respecto, las unidades de información estuvo constituida por la misma población censal de estudio; así mismo los instrumentos empleados exponen propiedades psicométricas, tales como la validez de contenido por juicio de dos expertos y de confiabilidad, la cual mediante el método de consistencia interna y coeficiente de alfa de Cronbach, ambos instrumentos mostraron un nivel muy alto de confiabilidad.

En relación a la contrastación de los resultados, se contrasta la existencia de una correlación directa de nivel moderado y significativo entre dichas variables de estudio. Dicho resultado, coincide con el estudio de Cuglievan, et al (2007) al afirmar que un clima organizacional negativo, conlleva a debilitar la autoestima docente, condicionar su identidad profesional con la institución educativa y sentimientos de autoeficacia. Por su parte Silva (2011) quien en su estudio plantea que un clima organizacional inadecuado e insatisfactorio condiciona repercute en su bienestar psicológico de los miembros. A su vez Sebastián (2012), plantea que un docente con autoestima adecuada lo proyecta en su labor educativa y en sus relaciones del ejercicio profesional. Sin embargo, de acuerdo a Murillo y Becerra (2009) consideran el clima escolar está obstaculizado por aspectos afectivos y conductuales propios del docente.

Respecto a sus implicancias teóricas, los resultados arribados son válidos para el contexto de estudio en particular; por lo que se hace necesario seguir

investigando dicha relación en contextos educativos más amplios y/o en estudios del nivel explicativo que explore la influencia, a través de propuestas de intervención. Por otra parte, se plantea la necesidad de desarrollar investigaciones con enfoque metodológico mixto, que conlleve a conocer desde la percepción de los actores educativos involucrados las razones y factores que vienen condicionando el clima organizacional.

11. Conclusiones

Existe una correlación directa de nivel moderado ($r=0,540^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}= 0,000$) entre la autoestima profesional docente y el clima organizacional percibido por los docentes, así como en sus dimensiones de comunicación, motivación y participación del clima organizacional, excepto en la dimensión confianza, cuyo nivel de correlación es débil.

El clima organizacional percibido por la mayoría (80%) de los docentes de educación básica regular de la I.E. "María Auxiliadora" de Carhuaz – 2018 es indiferente, así mismo la autoestima profesional docente percibido por la mayoría (73%) de los docentes es de nivel medio, lo que condiciona su ejercicio docente, y bienestar psicológico.

12. Referencias

- Arzola, S. y Collarte, C. (1992). Autoestima y enseñanza media. Transferencia pedagógica y calidad de aprendizaje. Proyecto FONDECYT N° 704-87
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. Aprobado por Resolución Suprema N° 001-2007-ED. Recuperado de
- Cuglievan, G., et al. (2007). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana. Estudio Cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima, Perú*. REICE: Recuperado de. http://www2.minedu.gob.pe/umc/admin/images/cualitativo/estudio_cualitativo.pdf.
- Loli, A. y López, E. (2014). *Inventario de autoestima para adultos ALPEL Forma-AD*. Revista de Investigación en Psicología, 4(1), 67-83.

- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (2ª. Ed.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.
- Matta, C. (2002). *Estudio sobre autoestima en profesores*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Santiago: Universidad Mayor.
- Millar, A., & Troncoso, M. (2005). *La autoestima profesional docente: un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia*
- Miranda, C. (2005). *La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3 (1), 858-873. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130179>.
- Murillo, P. y Becerra, S. (2009). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales»*. Recuperado <http://hdl.handle.net/123456789/2982>.
- Roca, E. (2011). *Autoestima sana: Una visión actual, basada en la investigación*. (2ª. Ed.). Valencia, España: ACDE ediciones.
- Sebastián, V. (2012). *Autoestima y autoconcepto docente*. Phainomenon, 11(1), 23-34. Recuperado de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/phainomenon/article/view/226>.
- 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.
- Wilhelm, K., Martín, G. y Miranda, Ch. (2012). *Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1), pp. 339-350. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo_codigo=3935079.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Roxana Villacorta Chávez, estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41923125, con el artículo titulado

“Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz - Ancash, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.



Chimbote, 15 de marzo de 2019

Roxana Villacorta Chávez

DNI 41923125

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 12 de 12
---	--	---

Yo, **DAVID OMAR FERNANDO CASUSOL MORALES**, docente del Taller de actualización y elaboración de la tesis - TAET de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Autoestima profesional docente y clima organizacional de la institución educativa María Auxiliadora, Carhuaz – Ancash, 2018" para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación, de la estudiante **Villacorta Chávez, Roxana**; constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **22 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 05 de marzo de 2019



Ms. David Omar Fernando Casusol Morales
DNI N° 17636498

AUTORIZACIÓN A REPOSITORIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Villacorta Chávez Roxana
D.N.I. : 41921725
Domicilio : Av. Simón Bolívar - pasaje Los Tepus 118. Int. A2
Teléfono : Fijo : Móvil : 964097324
E-mail : crich102@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Villacorta Chávez Roxana

Título de la tesis:

Autosuficiencia profesional docente y clima organizacional de la
Institución Educativa María Abigail María Pacheco - Arecaibo, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 16-03-19

ACTA DE AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN****CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE****LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE****A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:****Villacorta Chávez, Roxana****INFORME TITULADO:****Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución
Educativa María Auxiliadora, Carhuaz – Ancash, 2018.****PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:****Maestra en Administración de la Educación****SUSTENTADO EN FECHA: 16 de marzo del 2019****NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad****FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN****Dr. Edwin López Robles****DTC Escuela de Posgrado UCV**