



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**NIVEL DE AUTOESTIMA Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E.P RED AYMARAS DE
CHUCUITO, 2019**

PRESENTADA POR:

YANETH ADELAIDA TICONA ANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2021



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar mi superación personal.

A mi madre, quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Su tenacidad y lucha insaciable ha hecho de ella el gran ejemplo a seguir para mí y mis hermanos.

A mi pequeña hija Camila por la fortaleza y motivación que representa siempre para mí en momentos adversos, constituyéndose un mayor tesoro y la más grande creación de mi vida, mi hija querida, espero siempre ser tu guía y la fuerza que necesitas en esta vida.



AGRADECIMIENTOS

- *A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme acogido en sus aulas y a los docentes de la Maestría en Educación por contribuir en mi formación.*
- *A mis jurados de tesis: Dr. Lino Vilca Mamani, M.sc. Lilia Maribel Angulo Mamani y M.sc. Haydee Gladis Nina Mamani por el acompañamiento durante todo el proceso de investigación.*
- *A mi asesor Dr. Henry Noblega Reinoso, por su apoyo en la concretización de la presente investigación*
- *A los directores y docentes de la red aymaras de Chucuito, por el apoyo brindado.*



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1. Marco teórico	2
1.1.1. Autoestima	2
1.1.2. Cultura organizacional	11
1.2. Antecedentes	28
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Identificación del problema	36
2.2. Enunciados del problema	37
2.2.1. Problema general	37
2.2.2. Problemas específicos	37
2.3. Justificación	37
2.4. Objetivos	38
2.4.1. Objetivo general	38
2.4.2. Objetivos específicos	38
2.5. Hipótesis	38
	iii



2.5.1. Hipótesis general	38
2.5.2. Hipótesis específicas	38

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	39
3.2. Población	39
3.3. Muestra	39
3.4. Método de investigación	40
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la variable nivel de autoestima de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019,	42
4.2. Influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P. Red Aymaras de Chucuito, 2019	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	66

Puno, 15 de febrero de 2021

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Nivel de autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

LÍNEA: Integración de Personal.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Muestra de la investigación	39
2. Nivel de autoestima, según la dimensión física	42
3. Nivel de autoestima, según la dimensión social	43
4. Nivel de autoestima, según la dimensión afectiva	44
5. Nivel de autoestima, según la dimensión académica	45
6. Nivel de autoestima, según la dimensión ética	46
7. Resultados del nivel de autoestima promedio de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019	47
8. Resultados de la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019	48
9. Frecuencias observadas y esperadas para calcular la influencia de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.	51



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Componentes de la Cultura Organizacional	22
2. Tipos de cultura organizacional	25
3. Nivel de autoestima, según la dimensión física	42
4. Nivel de autoestima, según la dimensión social	43
5. Nivel de autoestima, según la dimensión afectiva	44
6. Nivel de autoestima, según la dimensión académica	45
7. Nivel de autoestima, según la dimensión ética	46
8. Nivel de autoestima promedio de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019	47
9. Porcentaje de la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019	49



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Sistema de variables	67
2. Cuestionario sobre autoestima	69
3. Cuestionario sobre cultura organizacional	70
4. Mapa de ubicación de las I.E.P. RED AYMARAS DE CHUCUITO	71

RESUMEN

Hoy en día, las instituciones educativas en el país se ven envueltas en asumir nuevos retos en la organización de ellas mismas, en concordancia con la propia autoestima de sus maestros, la investigación tiene el objetivo general de determinar la influencia del nivel de autoestima de los docentes en la cultura organizacional de las instituciones educativas primarias (IEP) red Aymaras de Chucuito en el año 2019, la metodología utilizada es descriptiva explicativa cuya técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a una muestra de 26 docentes, en cuanto a los resultados se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 73.1% de docentes, seguido de un 26.9% de Docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún Docente en la escala de Autoestima Baja, destacando que el nivel de autoestima tiene como dimensiones: física, social, afectiva, académica y ética; en lo relacionado a la cultura organizacional se puede observar que tienen una alta cultura organizacional a un 42.3% de docentes, seguido de un 38.5% de Docentes que tienen en medida media cultura organizacional y un 19.2% de docentes es baja su cultura organizacional, teniendo en cuenta las dimensiones: innovación y toma de riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación al equipo, energía y estabilidad. Finalmente se arribó a las conclusiones siguientes: existe una influencia significativa de la variable autoestima en la cultura organizacional en los docentes de las IEP Red Aymaras de Chucuito en el año 2019; en cuanto al nivel de autoestima de los docentes de las IEP de la Red Aymaras de Chucuito en el año 2019,

Palabras clave: Autoestima, cultura, energía, estabilidad, innovación, organización, red educativa.

ABSTRACT

Nowadays, the educational institutions in the country are involved in assuming new challenges in the organization of themselves, in accordance with the own self-esteem of their teachers, the research has the general objective of determining the influence of the level of self-esteem of teachers in the organizational culture of the primary educational institutions (IEP) network Aymaras de Chucuito in the year 2019, The methodology used is descriptive explanatory whose technique used was the survey and as an instrument the questionnaire, applied to a sample of 26 teachers, as for the results it can be seen that in the scale of high self-esteem there is a 73.1% of teachers, followed by 26.9% of teachers who are on the scale of medium self-esteem and no teacher on the scale of Low Self-esteem, highlighting that the level of self-esteem has as dimensions: physical, social, emotional, academic and ethical; in relation to organizational culture can be observed that they have a high organizational culture to 42. In terms of organizational culture, 42.3% of teachers have a high organizational culture, followed by 38.5% of teachers who have a medium organizational culture and 19.2% of teachers have a low organizational culture, taking into account the dimensions: innovation and risk taking, attention to detail, orientation to results, orientation to people, orientation to the team, energy and stability. Finally, the following conclusions were reached: there is a significant influence of the variable self-esteem on the organizational culture in the teachers of the IEPs red Aymaras de Chucuito in 2019; regarding the level of self-esteem of the teachers of the IEPs of the red Aymaras de Chucuito in 2019.

KEYWORDS: Culture, educational network, energy, innovation, organization, self-esteem, stability

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, “Nivel de autoestima y su influencia en la cultura organizacional de las I.E.P red Aymaras de Chucuito,2019”, constituye una investigación de tipo descriptivo explicativo, que consiste en determinar la influencia de la autoestima en la cultura organizacional.

En la actualidad, en el desempeño docente, la autoestima es un aspecto a considerar muy imprescindible y valiosa para todo ámbito, desde lo social hasta educacional. En investigaciones realizadas se buscaba identificar aquellos factores que podrían influir en la autoestima de las personas y fundamentalmente en el docente, encontrando que es fundamental en su desempeño. Es así que Branden (1995), considera una necesidad humana, profunda, básica para la vida sana y para la autorrealización, pues está relacionada con nuestro bienestar en general ya que “De todos los juicios que formulamos, no hay ninguno tan importante como el que formulamos sobre nosotros mismos”.

La estructura del presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, siguiendo el esquema del perfil de tesis posgrado.

En el Capítulo I, se desarrolla la revisión de la literatura que compone el marco teórico que sustenta la investigación, en este se encuentran los antecedentes de la investigación, la base teórica conformada por las variables estado emocional y liderazgo.

En el Capítulo II, se presenta el planteamiento del problema, enunciado del problema, justificación, objetivos e hipótesis.

En el Capítulo III, para concretizar el trabajo, se presenta el lugar de estudio, población, muestra, la metodología empleada en la investigación, técnicas e instrumentos de recojo de datos, descripción detallada de métodos por objetivos específicos y el diseño estadístico apropiado.

En el Capítulo IV; se presenta los resultados y discusión de la investigación, los cuales están expresados en tablas y figuras para su mejor comprensión, los que fueron importantes ya que permitieron mostrar los resultados obtenidos.



CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Autoestima

Psicólogos españoles de Bilbao, La Autoestima (n.d.), manifiestan que “el ser humano se diferencia del resto de los seres vivos en la capacidad para establecer una identidad propia y valorarla”, indicando que tener una buena autoestima es básico para que las personas tengan un bienestar psicológico y no tener problemas como ansiedad, la depresión o un bajo rendimiento en el trabajo además de otros trastornos más, dado que, como explican muchos de estos problemas psicológicos están dados por que las personas presentan baja autoestima; es decir cuando las personas tienen buena autoestima tendrán la disposición para hacer frente a cualquier desafío, merecedor de recibir afecto, ser aceptados por todos y tenerse respeto por uno mismo.

Branden (1994), citado por Naranjo (2007), define que “la autoestima está configurada por factores tanto internos como externos. Entiendo por factores internos, los factores que radican o son creados por el individuo-ideas, creencias, prácticas o conductas define la autoestima como “La disposición a sentirse competente para hacer frente a los desafíos básicos de la vida y sentirse merecedor de la felicidad” .

Así mismo, White en Courrau (1998), citado en Naranjo (2007), indica que “la autoestima es el valor del yo”, es decir lo que las personas consideran sobre el valor de una persona única, dado que esta es considerada como un proceso cambiante y de muchas dimensiones.

Entonces, la autoestima ser aquel sentimiento valorativo que tiene el sujeto sobre su ser, el juicio que tiene sobre el mismo, su manera de ser, la definición de quienes, y todo el conjunto de rasgos ya sean corporales, espirituales y mentales que se encargan de configurar su personalidad, y delimitan la manera en que ellos se perciben, valoran y moldean sus vidas. Esta figura, tiene gran influencia sobre la toma de decisiones y es crucial en el rendimiento (Navarro, 2009).

Esta figura se desarrollará a partir de la interacción entre seres humanos, en dicho desarrollo el sujeto se va a considerar importante para los demás, como señalaba Naranjo (2007), “ el yo evoluciona a través de pequeños logros, reconocimientos y el éxito” (p. 2).

La autoestima y su relación con las habilidades sociales

Considerar el autoestima como una habilidad social, según Parada *et al.* (2016), es considerarlo como la estimación positiva o negativa del individuo, la cual forja su personalidad y la cual requiere de incentivos constantes, dado que influye en lo que se procura ser y obtener en la vida. Por ende, contar una autoestima con niveles altos se convierte en una necesidad para el logro de las metas propuestas, dado que una autoestima baja no permite tales resultados.

Ingi *et al.* (2014), indica que una alta autoestima se encuentra vinculada con adaptaciones exitosas a ciertos eventos que se presentan en la vida del individuo, las emociones positivas, la capacidad de aceptar las críticas, autocontrol, el cómo se afronta el estrés y no ser demasiado críticos con uno mismo y los demás.

Vasquéz (2013), señala que, en el contexto organizacional de una institución es un factor que tiene gran influencia en el desarrollo del liderazgo transformacional y en sus progresos, además se ha demostrado que esta clase de líder tiene influencia dentro de las organizaciones, estableciendo así, una relación bidireccional entre el líder transformacional y otros factores contextuales organizacionales.

Componentes de la Autoestima

Como señala Navarro (2009), en la autoestima puede estar conformado por tres componentes:

- a. El primero es el componente cognitivo: vinculado a las opiniones, creencias, pensamientos, percepción y el procesamiento de la información que se recibe. También definido como el concepto que tiene el sujeto sobre su propia personalidad y conducta (p. 3).
- b. El segundo componente es el afectivo: este posee un componente valorativo, que le permite al sujeto reconocer las cosas positivas y negativas que posee, es decir lo que siente de sí misma (p. 3).
- c. Por último, el componente conductual: vinculado al modo de actuar del sujeto, la intención y los actos que realiza la persona por sí misma, es decir, como se enfrenta consigo mismo (p. 3).

Desarrollo de la autoestima

De acuerdo con Mejia *et al.* (2011), el desarrollo de la autoestima será de forma gradual a lo largo de toda la vida del individuo, partiendo desde la infancia y transcurriendo por las distintas etapas que poseen cierta complejidad, las cuales van a definir los diferentes ciclos de vida del individuo.

Erikson (1956), citado en Mejia *et al.* (2011), define que son ocho etapas o fases:

- a. **Primera fase:** denominada fase incorporativa u oral, que abarca desde el nacimiento del infante hasta el cumplimiento de los 2 años de edad (p. 5).
- b. **Segunda fase:** es la etapa de la niñez temprana, o también denominada como la fase muscular anal que abarca desde el primer año a los tres años (p. 5).
- c. **Tercera etapa:** locomotora genital, que es la etapa del preescolar, desde los 3 años a 6 años, es la etapa donde el infante se percata de forma aguda en el medio que lo rodea (p. 5).
- d. **Cuarta etapa:** es la etapa de la latencia o fase escolar del infante, que abarca los 6 a 12 años de edad. En esta etapa el infante demuestra su capacidad para desenvolverse en e interactuar en el ámbito educacional (p. 5).
- e. **Quinta etapa:** la fase adolescente, de los 12 años a los 20 años. Se presenta la consolidación de la identidad del adolescente; sin embargo, los cambios en el aspecto físico y psicológico propios de la pubertad, hacen pasar al individuo por una serie de

conflictos psicológicos propios, cuyos resultados serán constantes y estables en el sujeto a lo largo del tiempo (p. 6).

- f. **Sexta etapa:** vinculada a la etapa del adulto joven, de los 20 años a los cuarenta. Es una de las etapas más relevantes para el desarrollo de esta investigación, porque es aquí donde el individuo entra a formar parte de la sociedad, dado que ejerce una profesión y se vincula sentimentalmente con otra persona, llegando a formar en algunos casos, una familia. En esta fase se desarrolla la capacidad de intimidad y se requiere que se desarrolle solidaridad y una identidad compartida hacia su pareja, porque de lo contrario puede presentarse el aislamiento del sujeto (p. 6).
- g. **Séptima etapa:** es la fase del adulto medio, abarca desde los 40 años a los 60 años. Es una etapa igual de importante que las anteriores, en la que se desarrolla la capacidad de proteger y facilitar el desenvolvimiento de las generaciones jóvenes (p. 6).
- h. **Octava etapa:** etapa de adulto mayor: que comprende desde los 60 años en adelante. Se habla del ciclo final de la vida, se acepta la sucesión de las nuevas generaciones que lo preceden y el fin de la vida natural (p. 6).

Factores que influyen en el desarrollo de la autoestima

Según Panesso & Arango (2017), cada individuo cuenta con distintos factores que influyen en el desenvolvimiento de los mismos y que le dan nacimiento a su instauración de forma positiva o negativa. Estos son los siguientes:

a. Vinculación:

Las personas como seres sociales, poseen la necesidad de vincularse con los demás y sentirse como parte de algo, ya sea en el entorno social, familiar, educativo y profesional. Se necesita de la importancia por parte de otra persona, esto se puede ver en la preocupación que tienen otros hacia uno mismo, la aceptación, comprensión, afecto, que lo oigan y lo incluyan (p. 4).

b. Singularidad

La persona se siente especial y particular, independiente de las otras características que lo relacionen con otros sujetos cercanos, ya sean hermanos o conocidos. Esto también se vincula a que la persona cuente con un lugar o ambiente en el que pueda expresarse de tal

manera que no sobrepase a otros individuos. Entre los aspectos que promueven la singularidad de los individuos, se encuentran la creatividad y la imaginación, dado que permiten la diferenciación de los otros por medio de sus mismas aportaciones (p. 4).

c. Poder

Este factor abarca las creencias que tienen los individuos sobre su potencial, la seguridad de que es capaz de lograr satisfactoriamente lo que se propone. Además, se vincula con el control que ejerce sobre sí mismo en distintas ocasiones (p. 4).

d. Pautas

En el caso de este factor, van a predominar las figuras afición que haya establecido el individuo en su infancia, debido a los valores, patrones éticos, hábitos y las convicciones que ellos transmiten. Es necesario poseer reglas y orden para crear en el sujeto pautas o guías que le den la oportunidad de organizar su tiempo, programar y deshacer conflictos (p. 4).

Pilares de autoestima Branden (1995)

Esta autora considera en su libro que existen 6 pilares en la autoestima que son:

a. Vivir de manera consciente

Aquí se indica que la persona debe ser consciente de cada una de las actividades que realiza, los pensamientos que tiene, las palabras que utiliza, las intenciones que tiene, es decir que trate de ser honesta consigo mismo y que no justifique sus percepciones reales que tiene.

b. Aceptación

Aquí la autora indica que es necesario que en base a amor propio aceptarnos tal como somos, y no autoimponernos cosas que no somos, y evitar un conflicto interno con nosotros mismos, ser amigos de nosotros mismos, evitando criticarnos de los que somos.

c. Responsabilidad

Aquí se indica que las personas que desean cultivar su autoestima debemos aceptar lo que conlleva nuestros actos, tanto al hacerlos y cuando no lo hacemos.

d. Autoafirmación

Este pilar está relacionado con nuestros deseos, nuestras necesidades y nuestros valores, aspectos que se han formado a lo largo de nuestra vida y que debemos respetarlos y evitar transgredirlos solo por querer complacer a los demás; también es mostrarse tal como somos.

e. Propósito

Es necesario saber que propósitos y metas que tenemos en la vida en todo sentido, tener la idea clara de lo que queremos, y de acuerdo a ello estaremos consientes de nuestras acciones que nos permitan alcanzarlos, como dice también la autora, vivir al azar destruye nuestra autoestima; así mismo saber que tener este propósito no hará sentir que estamos viviendo con un propósito.

f. Integridad

Aquí tenemos que tener en cuenta que tenga relación nuestros valores con nuestros actos, hacer lo que en el fondo pensamos, es decir ser íntegros entre lo que pregonamos, pensamos y lo que hacemos.

Importancia de la Autoestima

Navarro (2009), indica que la autoestima es relevante en la vida del sujeto dado que:

- Se encarga de condicionar el aprendizaje.
- Permite la superación de problemas o dificultades que el sujeto pueda estar viviendo. Se dice que una persona que posee alta autoestima es capaz de superar satisfactoriamente el fracaso o los problemas que se le presentan.
- Impulsa la creatividad: una persona que confía en sus capacidades, enfrenta mejor los riesgos y cuenta con las habilidades que le permiten planificar y gestionar proyectos, con la finalidad de alcanzar los objetivos que se traza.
- Define la autonomía personal: si el sujeto posee confianza en sí mismo, será capaz de tomar sus propias decisiones.
- Permite establecer relaciones sociales saludables: el sujeto que se siente seguro y confía en sí mismo, es capaz de relacionarse mejor.

Naranjo (2007), considera que existen dos motivos por los cuales este tema es relevante:

- La primera señala que la autoestima de un individuo no se puede ver, es así que simplemente se elaboran suposiciones sobre está, a raíz de la conducta evidente. Los patrones de conductas proporcionan datos que permiten hacer diagnósticos razonables.
- El segundo motivo es que generalmente los patrones de conducta pueden ser algo extrañas a primera vista; sin embargo, si se le relaciona con la autoestima subyacente, podrá comprenderse su significado.

1.1.1.1. Tipos de Autoestima

a. Autoestima alta:

Martinez (2013), las personas que tienen autoestima alta tienen un comportamiento con características singulares como compartir cosas y hechos, ser agradecido, ser reflexivo, ser respetuoso con sus congéneres, ser de mente abierta a lo nuevo, actuar de manera honesta de manera responsable, ser comprensible, se siente importante, tiene confianza en sí mismo, cree fehacientemente en sus decisiones y lo principal se acepta tal como es. Estos aspectos hacen que se valore positivamente, sintiendo orgullo de sí mismo, tratando de influir en los demás y sentirse satisfecho por todo lo que hace.

Ocaña (2015), el profesional docente, logrará realizar una evaluación positiva de sí mismo cuando es consciente de la contribución de su trabajo en el desarrollo del alumno de forma positiva y eficaz, además de que esta contribución es reconocida y valorada.

b. Autoestima media:

Coopersmith (1990) citado en Naranjo (2007), las personas con este nivel de autoestima, son similares a las personas que poseen autoestima alto, esto porque se parecen en varios aspectos, dado que pueden ser optimistas, expresivos y son capaces de soportar las críticas; sin embargo, estas personas tienden a estar pendientes de la aceptación social. Dicha inseguridad suele ser relacionada con su valía, dicha inseguridad provoca que busquen experiencias sociales que enriquezcan su evaluación propia.

Ocaña (2015), considera que este nivel de autoestima suele ser la más frecuente, dado que las los sujetos suelen tener una buena confianza en sí mismos, pero en ciertas situaciones

puede llegar a ceder; siendo entonces, personas que intentan mostrarse fuertes ante los demás, aunque por dentro pueden estar sufriendo. La autoestima de las personas que se encuentran es este nivel, tiene una estructura consistente que es estable, pero que no puede ser considerada estática, sino que es dinámica en el tiempo; por lo cual, esta puede aumentar, fortalecerse y en ciertas ocasiones, puede disminuir producto de algún fracaso.

c. Autoestima baja:

Martinez (2013), las personas con autoestima baja a diferencia de las personas que tienen autoestima alta, tienen un comportamiento donde sienten que no valen nada o valen poco en relación a los demás, están insatisfechos constantemente, y tienen la necesidad de orientar su comportamiento solo con el fin de satisfacer a los demás por temor a ser rechazados, son fácilmente influenciables, tienen pensamientos negativos de ellos mismos tanto física y como de su forma de ser, son proclives a echarse la culpa de todo, aun cuando ellos no fueron culpables de muchos actos, tienen frecuentemente pensamientos negativos, lo que acarrea problemas consigo mismo con la familia y la sociedad.

La presencia de una baja autoestima puede darse por las experiencias negativas que el sujeto ha podido vivir, las cuales pudieron hacerlo sentir en desconfianza sobre sí mismo y actuar de forma autónoma (Naranjo, 2007).

Entre las conductas y actitudes que se suelen presentar con más frecuencia en personas que sufren de una baja autoestima, son los siguientes (Zenteno, 2017):

- Desarrollo de una actitud exageradamente crítica y quejumbrosa.
- Una necesidad imperiosa de querer ser el centro de atención.
- Una necesidad de querer siempre ganar.
- Desarrollo de una actitud poco sociable.
- Pánico a cometer algún tipo de error.
- Inseguridad.
- Tener un ánimo triste.
- Querer ser perfeccionista.

- Ser agresivo y desafiante.
- Y, sobre todo, poseer una necesidad constante de ser aprobado por los demás, y en el caso de que crean que alguna actitud no le agrada a los demás, suelen estar disculpan- dose.

Canazas (2020), la autoestima es una variación constante de grados, los cuales van de un polo a otro, y entre esos parámetros, cabe un conjunto de posibilidades de ubicación. En el supuesto de que las personas quieran llegar a los niveles más altos es mirar el mundo de forma altruista, Conseguir que toda la población se encuentre en niveles de autoestima que van de 5 a 10 en una escala de 1 a 10, sería algo ideal y espectacular para la humanidad; sin embargo, gran porcentaje de la población se encuentra por debajo del promedio trazado, y sufren de las consecuencias de estar por debajo del promedio. El planeta está habitado por diferentes tipos de seres humanos y la individualidad es una característica propia de su naturaleza, así que esperar que todos sean iguales es una utopía.

Ingi *et al.* (2014), indicaba que las personas con alta autoestima, en el transcurso del tiempo tratan de mantenerla realizando actividades exitosas, de acuerdo a lo que ellos y los demás evalúen, además, estas personas se enfocan en sus fortalezas, haciendo uso de ellas para sobresalir; por otro lado, las personas con baja autoestima, se centran en defenderse de los errores, las humillaciones o el rechazo; este tipo de personas se centran en sus debilidades, intentando rectificarlas y así huir de los errores.

Villacorta (2019), considera que, un autoestima positiva contribuye en un desarrollo saludable y normal de la persona, mientras que un autoestima negativo solo conducirá a la persona hacia una desintegración humana; para no llegar hacia este otro extremo es necesario valorar lo que un individuo piensa, siente y la forma en cómo actúa hacia sí mismo.

1.1.1.2. Dimensiones de la autoestima

Dimensionar la autoestima La autoestima tiene diferentes dimensiones que es necesario tratarlos por separado para poderlos valorar y tener un mejor análisis y estudio.

- a. Dimensión física.** – Es referido a la parte física como sentirse atractivo, dado que influye en todas las edades, abarca también a sentirse fuerte y ser capaz de defenderse

frente a los otros, así mismo también en el sexo femenino abarca al hecho de ser armoniosa y coordinada.

- b. Dimensión afectiva.** – Este hecho abarca a la autopercepción de sentirse simpático, estable o no, valiente o no, tranquilo o no, ser generoso o por el contrario ser tacaño, ser equilibrado o no.
- c. Dimensión académica.** – Corresponde a la capacidad que tenemos de enfrentarnos con éxito a diferentes situaciones en el ámbito escolar y si queremos ser específicos a la capacidad de rendir adecuadamente a las exigencias escolares.
- d. Dimensión ética.** – Esta dimensión esta referida al hecho de sentirse bueno y confiable o malo y no confiable. Incluyendo atributos responsabilidad o sentirse trabajador o no. Esta dimensión depende de la forma en que la persona ha interiorizado valores y normas, y de cómo se siente frente a los demás cuando ha transgredido o ha sido sancionado Milicic (2015), citado en (Soto, 2019).

Según Milicic (2015), citado en Soto (2019)., siempre ha existido una valoración globalizada acerca de uno mismo, y de esta manera sentirse amado y valorado por los demás, o mantener la idea de que no es querido y valorado para su círculo próximo, teniendo la posibilidad de sentirse menospreciado y además insignificante.

En estas autoapreciaciones, indicadas, varia el porcentaje en los resultados según la persona global que lo considere.

Milicic (2015), citado en Soto, (2019), por ultimo indica que la autovaloración estará constituida por las creencias e sentires que los individuos tienen acerca de ellas mismas.

Morán & Manga (2005), señala que es importante llevar a cabo una diferenciación entre el autoestima global y las autoestimas específicas, dado que la primera, posee gran carga afectiva y se encuentra vinculada al bienestar psicológico global y en el caso del autoestima específico, posee una asociación más relacionada con resultados comportamentales.

1.1.2. Autoestima del docente

Hernández (2017), indica que los docentes deben lograr un desarrollo profesional y personal, dado que ellos realizan una labor que va más allá de cumplimiento del currículo y que esto se ve reflejado en la manera en que desarrolla sus tareas y las relaciones que establece con su entorno.

En estos nuevos tiempos, para ser un buen profesional es necesario tener una serie de cualidades mínimas como ser humano, sobre todo en este caso, dado que se trata de una profesión que posee gran importancia (Segura, 2005).

Para Pineda *et al.* (2017), la autoestima docente, es definida como la apreciación de su propia valía, la cual emplean para llevar a cabo una reflexión, aceptar y tomar decisiones sobre su vida personal y profesional. Wilhelm *et al.* (2012), señalan que, es una competencia profesional de carácter socioafectiva del profesor la cual se expresa en los distintos procesos educativos.

García (2012), señala que esta competencia emocional, va enlazada a la valoración propia que tiene la persona. A lo largo de su práctica profesional y haber convivido con un gran número de maestros de diferentes grados de educación, logró observar que tienden a tener un bajo autoconcepto de ellos mismos. Como es de saberse, la profesión docente está en constante evaluación y los docentes son sujetos acostumbrados a llevar a cabo una autoevaluación, a compararse con los estándares de excelencia o en algunos casos, de perfección. Justo esta última apreciación, hace parecer que los docentes estén forzados a ser perfectos; si bien es justo buscar la calidad y la excelencia, en ninguno de los casos puede llegarse a la perfección, dado que las personas nunca lo consiguen y desarrollan un malestar propio y con los que lo rodean. Un maestro perfeccionista es aquel se muestra, por lo general, insatisfecho con su trabajo y genera la insatisfacción entre sus estudiantes.

Connel (1991), citado en Tabassum & Ali (2012), afirmaba que, era la visión del valor que el docente tenía en su rol laboral, basado en una evaluación propia en relación con las percepciones o ideas que se tienen sobre:

- La capacidad que posee el docente para cumplir las propias expectativas del rol.
- La competencia en las relaciones interpersonales que guardan relación con el trabajo.

De acuerdo con Hugo (2012), el docente necesita llevar a cabo una reflexión, aceptarse y asumir en su propia dinámica vivencial y profesional, lo siguientes tres puntos:

- a. El docente debe ser consciente que cada persona puede construir su propia autoestima, dado que esta no es una realidad inmutable.
- b. El docente transmite o proyecta su situación anímica a sus alumnos, punto a tomar en consideración, puesto que los alumnos lo toman de “modelo” ; por esta razón, el educando debe ser consciente de los rasgos de su personalidad que proyecta.

- c. Además de la familia, el docente es la segunda persona que tiene a su cargo la formación de la personalidad de los alumnos.

Wilhelm *et al.* (2012), tomar conciencia del valor que tiene el sujeto, se va construyendo y reconstruyendo durante toda su vida, ya sea a través de sus experiencias vivenciales, su interacción con los otros sujetos sociales, constituyéndose como un actor clave en la adquisición del fundamento cultural que sustenta valor que las personas construyen en su identidad.

De acuerdo a Tabassum & Ali (2012), la autoestima del profesional, en connivencia, será el estado emocional, cognitivo y conductual que transforma al sujeto en un verdadero profesional en sentido real. Su obligación se hace notar en la profesión docente, dado que son ellos los que interactúan de forma directa con la personalidad de cada uno de sus estudiantes. El desarrollo de esta interacción requiere la devoción, compromiso y sentido de propiedad, los cuales están vinculados a su mente y el apego al ejercicio de su profesión.

Peñaherrera *et al.* (2014), los siguiente elementos son los que intervienen en la configuración del autoestima docente:

- El desarrollo personal y profesional,
- La propia actitud del docente,
- Motivación de logro hacia la tarea
- Los estímulos externos recibidos.

En el caso de que el docente sufra de una baja autoestima, como decía de la Herrán (2004), esto se verá reflejado en ciertas características personales y comunicativas como:

- a. Inseguridad emotiva-cognoscitiva de base o personal aplicada a lo profesional.
- b. Presenta mayor dependencia emocional, dado que sobreestima a los demás y se subestima así mismo. Da mucha importancia a la valoración que los demás tengan de él/ella.
- c. Poseer un autoconcepto erróneo, ya sea por fijaciones que minimizan logros, amplifican o extraen cosas negativas, o inferencias sin datos.
- d. Presencia de una autoestima baja de forma agravada, lo que puede desprender en que el individuo posea una autoimagen permanentemente valorada como escasa.

Ve Zub (2010), en sus investigaciones realizadas, determinó que un autoestima alta está relacionada con la capacidad del educando para innovar en sus labores pedagógicas, en el caso de presentar una baja autoestima, su capacidad para implementar de forma efectiva tales innovaciones disminuye, considerándose así al autoestima como un agente mediador del cambio educativo.

Martínez-Torres (2020), considera que, de acuerdo con lo señalado por la UNESCO, el desarrollo de la labor docente debe ser apoyada y estimulada en relación a las condiciones en las que labora, recursos y oportunidades de crecimiento profesional, sin dejar de atender otras condiciones como, la salud, economía y afectividad, dado que son factores que intervienen en la labor docente. El estatus social que posea la profesión docente en la sociedad, influirá en el autoestima del docente; si este posee la fortuna de laborar en una sociedad que le facilite un entorno que le permita establecer actitudes favorecedoras hacia sí mismo, significará sin duda, un buen punto de partida Miranda (2005).

La percepción que posee el docente de sí mismo, como comunicador juega un papel importante en su autoconcepto, dado que la enseñanza no será eficaz sin una comunicación pedagógica que sea de alta calidad (Glotova & Wilhelm, 2014).

Una baja autoestima en los docentes, puede ser un factor que desencadene el agotamiento de los docentes, este tipo de agotamiento por lo general se da en personas que desarrollan labores de servicios humanos y por lo general, se encuentra vinculado con características individuales del individuo y los factores situacionales. El agotamiento puede generar costos económicos tanto para los empleados como para los empleadores, además que este puede tener un efecto preocupante en la calidad de enseñanza que reciben los estudiantes, su rendimiento académico, el bienestar social y el clima escolar (Khezerlou, 2017).

El análisis FODA para conocer la autoestima en el ámbito educativo

Zagalaz (2006), citado en Peñaherrera *et al.* (2014), considera que si se lleva a cabo un análisis FODA, para conocer la autoestima en el ámbito educativo, se podría obtener lo siguiente:

a. Fortalezas:

Son aquellos puntos de fortaleza, recursos, capacidades, logros alcanzados, por ende, consideradas ventajas competitivas, que van a servir para ampliar las oportunidades.

b. Oportunidades:

Toda posibilidad que vine del exterior que pueda suponer una ventaja a favor de la educación, la formación del alumno y la oportunidad de relacionarse. Así también la posibilidad de optimizar sus relaciones humanas, forjando una conducta asertiva.

c. Debilidades:

Son los rasgos débiles, que limitan la capacidad para desenvolver la afectividad y el aspecto cognitivo del individuo. Resultando ser una amenaza que deberá ser controlada.

d. Amenazas:

Representado por las fuerzas externas que pueden poner en peligro o impedir el desarrollo de una buena autoestima, o la forma indicada para afrontar cada momento. Esto puede afectar o poner en riesgo las capacidades de decisión tanto en el profesor, como en sus alumnos.

Comportamiento didáctico de un docente que posee baja autoestima

De acuerdo con de la Herrán (2011), de forma frecuente el docente puede mostrar ciertos comportamientos que demuestren su baja autoestima, los cuales son:

- a. La motivación profesional concentrada en el binomio nombrado influencia-consideración: será influencia, por las imágenes externas que posean la capacidad de ascendencia profesional o sean suministros de afectividad; será consideración, dado que será un efecto que se genera en otros, ya sean autoridades de la institución o alumnas.
- b. Conservadurismo didáctico, el cual se entiende como:
 - Cohibición sobre su propia confianza, aunque sea productor de conocimientos. Se refugia con la autoridad académica.
 - Incapacidad para desarrollar un rol investigador en sí mismo y en sus estudiantes, esto se debe porque va en contra de sus convicciones.
 - Presenta una minusvaloración y desconfianza con la totalidad de sus alumnos, como seres capaces de desenvolverse en un rol activo expresivo.
- c. Presenta una forma de organización que es dependiente, estática o inmadura.
- d. No hace uso de recursos metodológicos que permitan desarrollar un clima de aprendizaje, que promocióne la autoestima en sus alumnos.

Sadeghi & Sa'adatpourvahid (2016), indican que aquellos docentes que se encuentran insatisfechos con su profesión, producto de estresores laborales, harán presente las siguientes consecuencias:

- Problemas físicos, entre ellos el desarrollo de la diabetes, problemas cardiacos, dolores de cabeza, entre otros.
- Trastornos psicológicos como, depresión, ansiedad y frustración.
- Cambios en el comportamiento, el docente puede caer en adicciones como el alcoholismo, tabaquismo, violencia y las drogas.

Pautas que fortalecen la autoestima del docente

De acuerdo con de la Herrán (2011), existen ciertas pautas para aquellos docentes que presentan una baja autoestima, estas son que:

- a. Tener en cuenta que nadie es más que nadie: es decir que todos los seres humanos son existencialmente diferentes, pero son esencialmente idénticos en el interior.
- b. En correspondencia con los otros, los individuos son seres que aprenden a colaborar y cooperar, para guardar un respeto pedagógico y profesional.
- c. No dependerá de los demás el que uno será mejor. El profesional debe de valorarse desde sí mismo y reafirmar su dignidad como persona.
- d. Es crucial que el profesional se sienta alguien importante. Pero también, es relevante que este se acepte dinámicamente y evolutivamente.
- e. El crecimiento profesional y personal está fuertemente vinculado a la madurez del individuo, tanto en el aspecto social, como en el personal.
- f. Deberá tenerse en cuenta que las transformaciones afectivas son lentas y que los logros que se quieren obtener no se dan de forma inmediata.

Aspectos que debe de optimizar el docente

De acuerdo con Pineda *et al.* (2017), el docente deberá optimizar ciertos aspectos:

- a. Tomar la decisión de entrar en un procedimiento de crecimiento personal, para ser una mejor persona y por lo tanto, ser un mejor docente.
- b. Como la forma de actuar y el ejemplo que da a sus alumnos, dado que este puede neutralizar en parte los ejemplos negativos que sus alumnos pueden estar recibiendo de sus familias o entorno.

- c. El docente debe meditar sobre su vida personal y profesional, esta no debe ser penosa y tiene que estar orientada a la optimización de sus capacidades propias.
- d. Deberá procurar disminuir los mensajes negativos que sus alumnos reciben de los medios de comunicación y de su entorno externo.

1.1.3. Cultura organizacional

Tinoco *et al.* (2014), la cultura organizacional es el modo particular de vida de una organización desarrollada en cada uno de sus miembros. En otras palabras “Es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros”. Está relacionada con la historia de la organización, con sus éxitos y sus fracasos.

Figuroa (2015), la Cultura Organizacional en las organizaciones son elementos que se relacionan dinámicamente a través de actividades con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos y metas planificadas. La cultura organizacional en la actualidad tiene gran importancia, dado que determina la manera en cómo funciona una organización o empresa, y esto se refleja principalmente en las estrategias, en las estructuras y en los sistemas.

Moreno & Pineda (2019), señalan que, es uno de los pilares de la competitividad de las organizaciones o empresas, el cual ofrece un marco de referencia para los integrantes de una empresa y genera las reglas sobre como estos deben proceder y comportarse dentro de la institución.

González *et al.* (2016), la cultura es un conjunto social de ideas compartidas, las cuales son matizadas de manera subjetiva por una escala de valores que la colectividad, por si misma, asigna de una manera particular.

Para Tinoco *et al.* (2014), las dimensiones a tener en cuenta son: la identificación organizacional, el grado de compromiso y pertenencia hacia las instituciones, del mismo modo la autonomía donde los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, así como los niveles de apoyo que reciben para poder ejecutar y llevar a cabo sus labores, relacionado por el estilo gerencial adoptado por los miembros directivos de la organización, tomando en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos que acurren y el grado

de tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos presentados en la organización.

Llancari & Alania (2020), la cultura organizacional se encuentra conformada por las ideas que tienen sus colaboradores y como esas ideas se van convirtiendo en costumbre y patrones de todo lo que significa laborar dentro de una empresa en particular, adoptando esta empresa, una personalidad única.

D'Alessio (2018), la cultura organizacional es una especie de patrón o molde de comportamiento que es desarrollado por las organizaciones, en el proceso de aprendizaje para hacer frente a los problemas de adaptación externa e integración interna.

Las características culturales incluyen:

- Los valores y creencias, los rituales, algunas ceremonias, muchos mitos, historias relatadas a través del tiempo, leyendas, idioma, símbolos, héroes y demás aspectos.
- También puede ser una fortaleza o una debilidad de la organización.
- Puede manifestarse al ofrecer resistencia a un cambio o también ser un factor proactivo al mismo; y puede tener consecuencias favorables o desfavorables en el proceso
- Se deja de hacer cambios debido a que están sesgados por fuertes creencias.
- Cuando una cultura ha sido efectiva en el pasado, la tendencia natural es apearse a ella en el futuro, aun en tiempos de mayor cambio.

Una cultura entre 2 y 3 indica una cultura aceptable que no será una barrera de cambio y la implantación de estrategias administrativas modernas. Las culturas con un calificativo menor de 2 son reacias al cambio y pueden convertirse en una barrera. Estos resultados invitan a trabajar sobre la cultura antes de iniciar un cambio intentando mejorarla. Hay acciones correctivas agresivas como retirar de la organización a personas que subvierten el orden, o que no solo les interesa el cambio, sino que lo impiden abierta o indirectamente, podrían ser tomadas. Estas mediciones forman parte de la auditoría interna de una organización.

Por su parte, Ferrer (2015), indicaba que la cultura podría alentar o desalentar un proceso de modificación en la organización, por lo que era fundamental conocer cómo funciona el proceso de aprendizaje dentro de estas, dicho proceso está relacionado de forma directa con la capacidad de crear nuevas ideas y la implementación diferentes formas de trabajo

que incrementen la capacidad de adaptación y supervivencia de las organizaciones en el mundo cambiante de la globalización.

D'Alessio (2018), considera que la cultura organizacional puede traer consecuencias favorables o desfavorables, en lo que respecta al proceso estratégico. Algunas de las circunstancias que pueden reprimir a la gerencia estratégica son:

- En el supuesto de que la cultura anterior haya sido efectiva, lo normal sería apearse a ella en lo posterior, aun en tiempos de mayor variación.
- Cuando no se hacen cambios, dado que se encuentran sesgados por fuertes creencias.
- Cuando resulta ser estratégico.

Para Zheng (2017), el término de “cultura organizacional” ha sido definido por una gran cantidad de autores como un conjunto de elementos relevantes compuesto por normas, actitudes, valores y creencias, las que son compartidas entre los miembros de una organización. Por lo tanto, la cultura es la forma en que una organización o empresa, ha aprendido a llevar sus conductas y contextos; acoplando una relación entre conductas, mitos, creencias y actitudes, y estas se combinan para dar nacimiento y definir lo que es trabajar en una organización.

Machorro *et al.* (2009), la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre todos sus miembros, el cual distingue a las organizaciones unas de otras. El sistema de significado compartido es un conjunto de características principales que al reunirse capturan la esencia de la cultura de una organización. Muchas sugieren que existen siete características principales que al darse al mismo tiempo capturan la esencia de la cultura de una organización.

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

- e. Orientación a los equipos. Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos.
- f. Agresividad. Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.
- g. Estabilidad. Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status que en contraste con el crecimiento.

Tinoco *et al.* (2014), indica que cada organización debe conocer su cultura, esto les permitirá describir su propia personalidad organizacional, que la hace única. Así mismo permite la ayuda necesaria para poder definir, analizar y resolver aspectos que tienen que ver con la identidad de los miembros de la organización, por lo mismo servirá como un mecanismo de control de guía y moldeado de las actitudes y el comportamiento de los mismos trabajadores.

Rodríguez & Romo (2013), la cultura organizacional tiene como característica que esta es aprendida y que además es una respuesta al entorno mediante su adaptación a las diferentes situaciones que se presentan ya que las empresas no tienen la capacidad de controlar el entorno, pero sí de adaptarse siendo la cultura organizacional un mecanismo que utilizan para ello mencionan que la cultura organizacional es lo que identifica a una organización, lo que promueve entre sus miembros un sentido de pertenencia, al profesar sus mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas y lenguaje. Asimismo, refieren que “La cultura organizacional es aprendida y es una respuesta al entorno, mediante su adaptación a las diferentes situaciones que se presentan, ya que las organizaciones no tienen la capacidad de controlar el ambiente externo, pero sí de adaptarse, siendo la cultura organizacional un mecanismo que utilizan para ello”. Con dicha afirmación, Indican que la cultura organizacional, puede ser una herramienta muy importante que permite a las organizaciones adaptarse a los constantes cambios que se suscitan al exterior de la misma.

Goleman (1995), en estudios sobre inteligencia emocional en la empresa se demuestra, el Coeficiente Intelectual representa el 20% y el Coeficiente Emocional es el 80% desarrollándose a medida que tenemos mayor cantidad de años aprendiéndolas de experiencias propias, los que alcanzan altos niveles al interior de la organización poseen un gran control de sus emociones, serán motivadoras y serán generadoras de entusiasmo, sabrán

trabajar en equipo, tendrán iniciativa y lograrán influir en los estados de ánimo de sus compañeros.

Rahmadani & Hanum (2020), la figura de la cultura organizacional guarda una relación relevante en la generación de éxito escolar dado que implementa diversos tipos de cultura organizacional en los centros educativos; la cultura dentro de una institución, va a dotar de valores culturales a los miembros del centro educativo. Además, dicha figura permite desarrollar métodos de trabajo eficaces, innovadores, creativos, productivos sinérgicos y éticos y la responsabilidad de dar un servicio de calidad a las partes que están interesadas. Con la existencia de la cultura organizacional dentro de una institución, se espera que esta tenga un buen impacto en los docentes.

Hamui-Sutton *et al.* (2014), indicaba que, la cultura en una institución alude a un modo de vida, una manera particular de interacción, un conjunto de creencias, valores compartidos y expectativas que se tienen, y se da a conocer mediante los fundamentos filosóficos, principios organizacionales, historias, la misión y visión, las tradiciones de la organización desde su fundación, su estilo en la dirección, el diseño funcional y físico de la empresa u organización.

Componentes de la Cultura Organizacional

Fernández (2002), citado por Riascos (2014), reconoce la existencia de dos diferentes tipos de componentes que integran la cultura organizacional:

- La primera: está conformada por los elementos formales o también denominados “expresivos”, que vienen a ser el claro reflejo de las construcciones y prácticas culturales, encontrándose a un nivel consiente de cada individuo. Cabe resaltar, que este tipo de elementos suelen ser más visibles para el observador, dado que están conformados por cosas materiales. Con respecto a las prácticas culturales, no se puede afirmar que estas sean neutras, dado que poseen significados propios a cada organización.
- La segunda: está conformada por los elementos nucleares que son los cimientos para el desarrollo del comportamiento en cada sujeto y que en ciertas situaciones estarán vinculados a elementos no consientes.

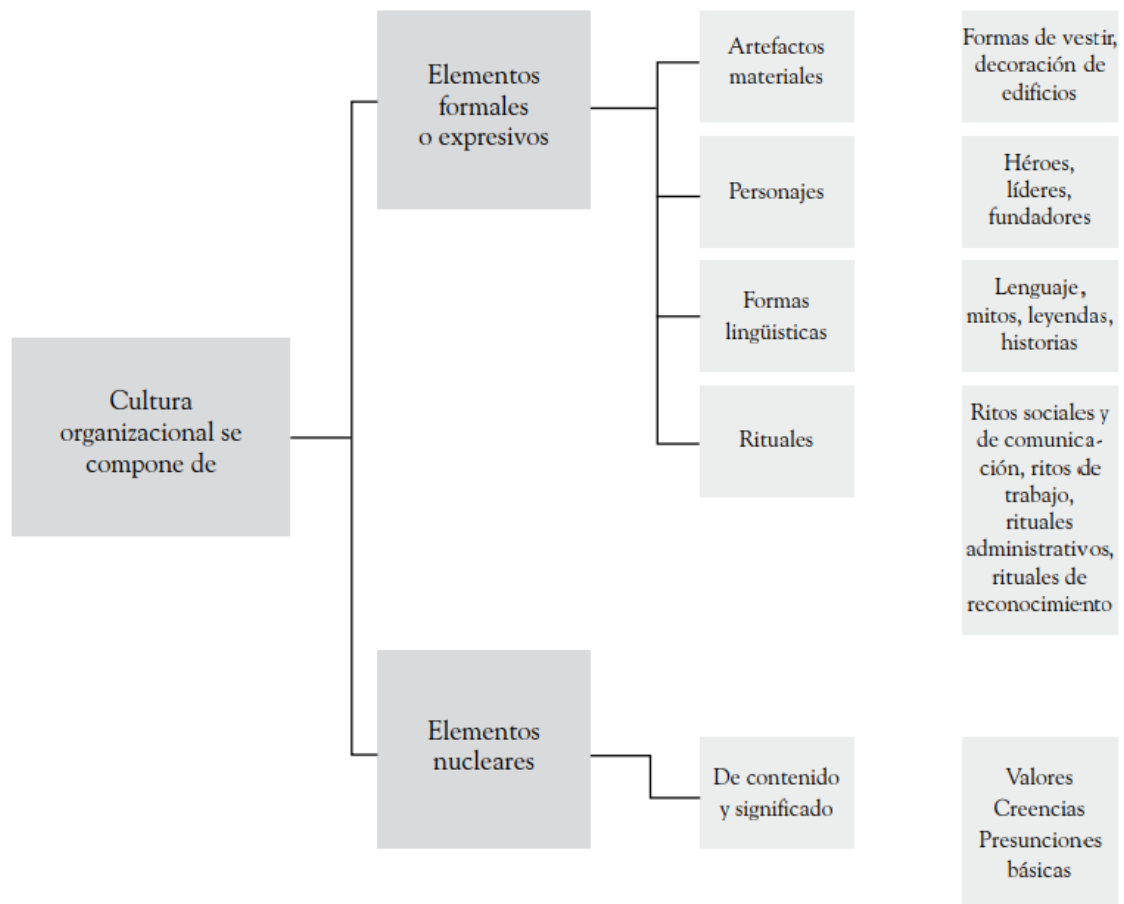


Figura 1. Componentes de la Cultura Organizacional
Fuente: Elaborado por Riascos (2014).

Elementos de la Cultura Organizacional

Loyo De Falcón (2015), cada organización o empresa posee su propia cultura, sin embargo mantienen de base una serie de elementos que se encargan de orientar las actitudes y el comportamiento de los integrantes de la empresa, para de esta manera, cumplir con los objetivos organizacionales que guardan estrecha relación con las funciones, procedimientos y conductas gerenciales.

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

a. Elementos visibles:

Entre los cuales se manifiestan las creencias, valores, ceremonias, ritos, normas, slogans, conductas, símbolos, etc., la mayor parte son observables y explican cómo y por qué se realizan las cosas.

b. Elementos invisibles:

Estos se encuentran generalmente a nivel más profundo; en la mente de los trabajadores de la institución en donde habitan sus sentimientos, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son muchas veces difíciles de explicar pero que influyen considerablemente en la forma de actuar de los empleados; estos elementos invisibles constituyen el inconsciente organizacional.

Robbins & Judge (2009), definen cada una de estas características de las organizaciones:

- a. Innovación y toma de riesgos:** relacionado con el grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos e innovadores y de esta manera no temen a correr riesgos.
- b. Atención al detalle:** relacionado a la calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor, mostrando precisión, análisis y atención al detalle.
- c. Orientación a los resultados:** es la manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
- d. Orientación a las personas:** es la característica donde la gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
- e. Orientación al equipo:** característica donde las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo y no individualmente.
- f. Energía:** esta característica en donde los trabajadores son emprendedores y competitivos antes que ser conformistas.
- g. Estabilidad:** caracteriza el desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

Robbins (1996), señala que existen una serie de elementos, dentro de los cuales destacan cuatro:

- a. Los valores: definidos como convicciones fundamentales de una forma de conducta, es percibido desde un punto de vista social.
- b. La costumbre: es definido como los hábitos o el conglomerado de usos que posee un sujeto o un país, lo que permite individualizarlo de los demás.
- c. Ritos: definido como las secuencias de actividades que se repiten y que, al ser expresadas, refuerzan los valores principales de las organizaciones, sus metas e indican los roles imprescindibles dentro de la organización.
- d. Historias: Es el conjunto de anécdotas o historias relevantes, las cuales circulan en la mayoría de las organizaciones, los cuales resaltan hechos relevantes que guardan relación con los fundadores de la institución, el futuro de la empresa y la alta gerencia. Tiene como función plasmar el pasado en el ahora.

Tipos de cultura organizacional

De acuerdo a Toca & Carrillo (2009), es necesario llevar a cabo una clasificación de la cultura, dado que permite comprender desde un punto analítico, la complejidad de las dimensiones que abarca una figura. Se encuentran cuatro tipos de cultura:

a. La cultura grupal

También llamada “cultura de clan”, esto a raíz de las instituciones familiares, los miembros de estas culturas se encuentran comprometidos a contribuir y lograr resultados positivos de forma conjunta. Una de sus principales características es la elección de decisiones participativas y llevar a cabo la decisión de forma consensuada. El líder se caracteriza por encontrarse involucrado en la organización y se le conoce como un facilitador (p. 123).

b. La cultura Adhocrática

También nombrada “cultura de la inspiración”, dado que emana de las instituciones sociales, Los individuos que lo integran son fieles a los valores del humanismo, el potencial de los sujetos y la responsabilidad social. Se encuentran impulsados por la relevancia de la labor o por su aspecto ideológico. Los miembros de esta cultura, se distinguen por su dinamismo y alma emprendedora, innovación, flexibilidad, no tienen miedo al riesgo, les gusta autogestionarse y llevar un autocontrol. El líder se caracteriza por ser innovador, busca el emprendimiento, no le teme a la toma de riesgos y es creativo (p.124).

c. La cultural racional

Tiene su base en las cualidades de la comunidad científica y se vincula a la “cultura del logro”. Esta cultura, promueve las habilidades que sus miembros vayan demostrando para así ser más productivos y eficientes, alcanzando el desarrollo de teorías y tecnologías nuevas. El líder es únicamente productor o directivo, dado que solo se centra en el cumplimiento de metas.

d. La cultura jerárquica

Tiene sus bases en las organizaciones de rango militar o policial, es por ello que recibe el nombre de “cultura consistente”, en este tipo de cultura, se llevan a cabo pasos específicos, todo es programado y existe una correcta distribución de los recursos que serán necesarios para ejecutar las metas trazadas, por tal motivo se dice que existe una estandarización en las actividades. El líder de la organización se caracteriza por ser el coordinador, ser precavido y el que hace prevalecer la jerarquía.

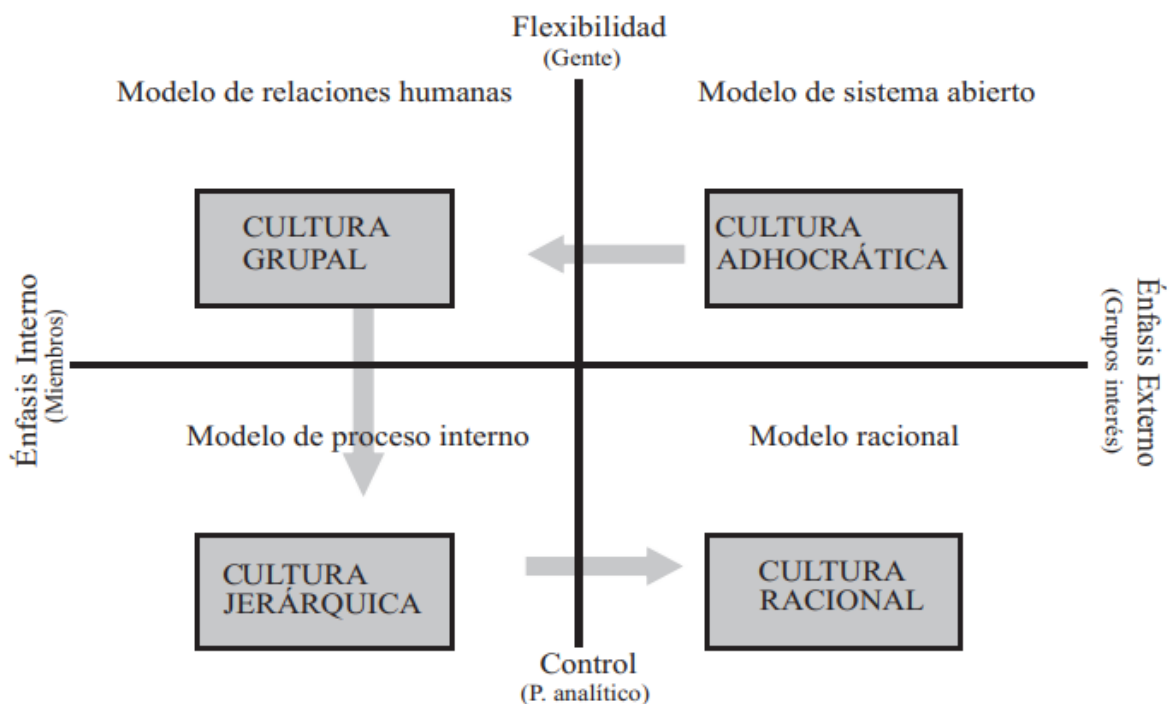


Figura 2. Tipos de cultura organizacional

Fuente: Elaborado por Toca & Carrillo (2009).

Clasificación de la cultura organizacional

Robbins (2017), presentan la siguiente clasificación:

a. Cultura fuerte:

Está caracterizada porque los valores centrales de la empresa o institución, se sostienen con intensidad y se encuentran muy difundidos. Al respecto, el mismo autor cita a Wiener (1998), quien nos manifiesta que entre más miembros los acepten y mayor sea su compromiso con ellos, más fuerte es la cultura. Es decir, entre más fuerte sea la cultura organizacional, no requerirá del establecimiento de reglas o normas formales, dado que estas se encuentran internalizadas cuando aceptan la cultura de la organización (p. 515).

b. Cultura débil:

Se presenta, en aquellos casos en los que no se toma el tiempo suficiente y los miembros de la organización no saben cómo empezar, para lo que se requiere el empleo de reglamentos y reglas que guíen la conducta de los miembros de la organización (p. 515).

Evaluación de las seis dimensiones de la cultura organizacional

Guerrero & Silva (2017), señalan que el instrumento de evaluación, se encarga de analizar las seis dimensiones de la cultura dentro de una organización, con la finalidad de detallar los supuestos en cómo se maneja la organización o empresa, así mismo, los valores que la representan. Las dimensiones a las que se refieren los autores, son:

- Cualidades dominantes.
- El liderazgo dentro de la organización.
- La gestión del personal o colaboradores.
- Los mecanismos de unión que mantiene fusionada la organización.
- Realce estratégico.
- Los criterios que definen el triunfo.

1.1.4. El papel del docente en la cultura organizacional

Debe tenerse en cuenta el rol que cumplen las personas dentro de las organizaciones, dado que estas cumplen un rol importante dentro de estas. El buen desempeño de sus integrantes es pieza clave para el éxito de la institución, así como la evaluación constante de sus miembros y de esta forma contribuir con la eficacia y eficiencia de la organización.

Villacorta (2019), señala que en nuestro país, el papel del docente cobra gran relevancia, dado que es considerado como un actor principal del proceso educativo el cual se encarga de dinamizar relaciones con los educandos en lo que respecta a nivel del salón de clases, también con los otros actores o integrantes de la organización y con los padres de familia. Por tal razón, el promover un clima acogedor e integrador dentro de la institución, requiere el fortalecimiento del rol del educador, ya sea en el ámbito individual, profesional y de grupo.

Romero (2019), es importante que el docente posea una cultura institucional fuerte, para de esta manera mejorar su desempeño, existen docentes que perciben su cultura institucional para optimizar su entorno y ellos son conscientes que el pasar por una evaluación de su desempeño es con la finalidad de optimizar sus prácticas y metodologías aplicadas, todo ello por el bien de los miembros de la institución; para ello es necesario que el docente perciba cuáles son sus valores, creencias, normas, su filosofía y el clima institucional donde trabaja, para de esta manera sentirse comprometido totalmente con la institución, buscando obtener cambios y logros satisfactorios de sus estudiantes.

MINEDU (2012), señala que, entre las competencias que le son asignadas a los docentes, se plantea: fomentar un ambiente que sea favorable para que los estudiantes desarrollen su aprendizaje y convivan con el propósito de conseguir una educación crítica e intercultural. Para el cumplimiento de esta competencia se exige que el docente cumpla con un perfil profesional, el cual incluye los aspectos afectivos del educador, capaz de dar el soporte socio emocional que es necesario en la promoción de una convivencia a nivel del aula e institución educativa.

Semprú & Machado (2011), consideran que el sistema educativo, no solo debe fundamentarse en los principios pedagógicos que engloba la educabilidad, sino que también requiere mantener una dinámica en lo que se refiere a la cultura organizacional, la cual le permita la Resolución de conflictos que puedan presentarse en el día a día dentro de la institución educativa; con la finalidad de que las instituciones funcionen holísticamente, dado que se tratan de servicios abiertos, los directivos o gerentes, tendrán que ser personas movilizadoras, para así poder afrontar, delimitar y dar solución a los problemas actuales.

La cultura organizacional, es percibida como un programa que se aloja en el constructo mental de los individuos que forman parte de una agrupación, comunidad, institución o

empresa, etc., este programa les permite desarrollar una filosofía institucional que es acogida y promovida por todos los sujetos involucrados, una vez que se aplica en esta primera fase, se expande hacia toda la columna vertebral de la institución y su puesta en marcha genera grandes beneficios para la misma (Burbano, 2020).

Las Instituciones educativas, en este caso, son tratadas como una organización, que se encuentra compuesta por dos o más sujetos, reconocida como una unidad social, que puede funcionar de forma continua para lograr un fin en común. Si la institución no es percibida como una organización en la que su cultura organizacional es el centro de la institución y no se encuentra vinculada a las acciones o funciones que llevan a cabo sus integrantes, será una tarea difícil delimitar su funcionamiento (Reales *et al.* 2008).

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

Díaz *et al.* (2018), en su investigación “Adolescencia y Autoestima: Su Desarrollo desde las Instituciones Educativas” los autores en su investigación tuvieron por objetivo llevar a cabo una relación entre algunos elementos que vinculados al autoestima y lo que respecta al enfoque de género en la etapa de la adolescencia, así como la labor que cumplen las agencias de socialización en lo que respecta su estimulación. Se lleva a cabo una investigación descriptiva. Dentro de sus conclusiones, se señala que es conveniente utilizar una perspectiva multidimensional en la valoración de la autoestima de los adolescentes, la cual puede variar en dependencia de la dimensión en la cual se valore a sí mismo; así mismo observa que las agencias de socialización desempeñan un importante papel en el desarrollo de la autoestima.

Semprú & Machado (2011), en su investigación “Cultura Organizacional y Resolución de Conflictos en Instituciones de Educación Primaria” presentada a la Universidad Rafael Belloso Chacín, tuvo por objetivo. Se empleó las técnicas de la observación y la encuesta, aplicada a 7 directivos de la institución y 45 docentes. Obteniendo como resultado que, ambas variables son los que determinan y condicionan la actitud que el personal directivo y docente de las instituciones educativas puedan tener, por lo que se requiere establecer lineamientos teóricos que tengan por finalidad mejorar las relaciones organizacionales y minimizar o evitar el surgimiento de conflictos dentro de la organización. Los autores indican que la cultura organizacional debe estar orientada para mejora la autoestima de

los trabajadores de la educación básica regular dado que hay relación entre sus variables de estudio.

Ramírez & Domínguez (2012), con el desarrollo de su artículo científico, titulado “Investigación Administrativa sobre El Clima Organizacional y El Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta”, presentada a la Escuela Superior de Comercio y Administración – Unidad Santo Tomás, los autores tuvieron por objetivo demostrar la relación existente entre las dimensiones que engloba el clima organizacional y las dimensiones del compromiso institucional. Se utilizó la técnica de la encuesta y se observaron 384 casos. De acuerdo con los datos encontrados por los autores, se logra comprobar la hipótesis planteada, determinando que existe una asociación positiva entre el clima organizacional y el compromiso institucional, aunque en algunas dimensiones como el liderazgo y el compromiso se determinó que las relaciones son débiles.

Andrade (2015), en su trabajo “Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo” el autor realiza un estudio de diversas instituciones educativas y delimita aquellas que sí establecen una cultura, crean una ventaja competitiva, por haber llevado a cabo la integración del liderazgo, valores éticos y morales, así mismo la integración de una buena comunicación, eficiencia y eficacia en el desempeño de los roles y funciones dentro de la organización. El autor señala que: las Instituciones educativas poseen una gran responsabilidad en su ámbito, debido a que su quehacer tiene gran incidencia en el desarrollo y crecimiento de las naciones, además de que posee gran impacto en la comunidad científica, por tal motivo, las labores orientadas a mejorar la calidad del servicio educativo, demandan de gran conocimiento e investigaciones de gran profundidad.

Cubillos *et al.* (2014), en su estudio de investigación “Plan de Mejoramiento de variables del clima Organización que afectan al Desempeño Laboral en una Entidad del Estado” llevaron a cabo un análisis del clima institucional y el desempeño laboral en una empresa del estado. Haciendo uso de la técnica de la entrevista, aplicado a los directivos de la organización, así como la técnica de la revisión documental. Proponiendo en base a los resultados un plan de mejoramiento, los cuales influirán de forma directa en el desempeño laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que le afectan negativamente y así conseguir que esto al mismo tiempo se refleje en el alcance de los objetivos individuales y corporativos.

Bernal *et al.* (2015), en su investigación “El Clima Organizacional y su Relación con la Calidad de los Servicios Públicos de Salud: Diseño de un Modelo Teórico” presentado a la Universidad ICESI, tuvo como propósito examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud, para ello se llevó a cabo una investigación documental, aplicando el método de revisión literaria, analizando así 83 investigaciones entre teóricas y empíricas. El autor llega a concluir que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud, sin embargo, el autor sugiere que se realicen estudios de carácter empírico para dar mayor sustento a la perspectiva teórica-analítica.

Moreno & Pineda (2019), en su investigación “Determinación de relación entre cultura organizacional y desempeño docente” presentada ante la Universidad de las Fuerzas Armadas, tuvo como objetivo presentar la metodología y todas las herramientas que permitan a las instituciones de educación superior determinar la relación entre ambas variables. La investigación fue cualitativa, de diseño analítica- transversal, llevándose a cabo un estudio documental para conocer la visión que los investigadores tienen sobre el problema. El autor señala que, la cultura organizacional, se percibe como un elemento necesario para el establecimiento de organizaciones que sean saludables. Esta misma variable puede ser tomada en cuenta como uno de los pilares de la competitividad de las empresas u organizaciones.

Hamui-Sutton *et al.* (2014), en su investigación “Cultura Organizacional y Clima: El Aprendizaje Situado en las Residencias Médicas” de la Universidad Autónoma de México, plantean como objetivo analizar a través de testimonios de residentes sobre incidentes críticos (IC), aspectos de la cultura institucional y el clima de la subcultura que posibilitan o limitan el aprendizaje. Se trató de un estudio cualitativo e interpretativo, en cuya muestra se tomó en consideración los testimonios de incidentes críticos de 135 residentes. Obteniendo como resultado que, los residentes señalaron que las jerarquías imperativas establecidas tuvieron efectos positivos en lo que respecta a la eficacia en la atención médica, sin embargo, por otro lado, fue evidente la presencia de abuso de poder. Llegando a la conclusión de que la cultura institucional estuvo presente en el clima del subgrupo y se expresó en los IC descritos. las particularidades en el aprendizaje de ambos hospitales fueron evidentes, sobre todo en la respuesta coordinada de los servicios y en el grado de autonomía en la toma de decisiones.

Salcedo & Romero (2006), en su investigación titulada “Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano” presentada a la Universidad del Zulia, tuvieron por objetivo identificar los factores que engloba la cultura organizacional los cuales facilitan la implementación del sistema de gestión de la calidad en una empresa perteneciente al Estado. Los autores llevan a cabo una investigación de campo, con la finalidad de determinar y estudiar las percepciones de los directivos que son parte del nivel gerencial. Obteniendo como resultado la delimitación de las cualidades humanas que deben internalizar los actores de la cultura organizacional, para alcanzar las exigencias que plantea el camino hacia la calidad, en los términos en que ha sido normada por estándares internacionales que definen las características óptimas del proceso productivo. Los autores señalan que, elementos como el trabajo en equipo, la minimización de los niveles en una jerarquía, el aplanamiento de estructura y las mejoras en la comunicación interna, son elementos que necesitan de una acción gerencial destinada a la gestión de la calidad de la empresa en mención.

A nivel Nacional

Canazas (2020), en su investigación “Influencia del Nivel de Autoestima en la Cultura Organizacional de los Docentes de la Escuela Profesional de Administración Y Negocios Internacionales de la facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca” presentada a la Universidad Nacional del Altiplano. El autor tuvo por objetivo determinar la influencia entre el nivel de autoestima sobre la cultura organizacional de los docentes de la institución en mención. Los datos fueron recabados utilizando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. El autor presenta en sus resultados que, el nivel de autoestima en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes con porcentajes que oscilan entre 53 y 27%. Es decir, que estas dimensiones influyen significativa y directamente en la cultura organizacional del centro de estudios.

Irigoyen *et al.* (2011), En la tesis “la Autoestima y su relación con el clima Institucional en los docentes de primaria de la I. E. N° 00500 German Rojas Vela De Soritor – Moyobamba – 2011” presentada a la Universidad Cesar Vallejo, tuvo por objetivo delimitar la relación que existía entre la autoestima de los docentes y el clima institucional de la institución, tomando como muestra a 22 docentes de la misma institución, aplicando para le

autoestima el “inventario de autoestima de Copersmith” y para el clima “el inventario de Rodríguez”. El autor señala que: Si existe una relación alta entre ambas variables .

Pacheco (2019), en la tesis “El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N°31756 Ricardo Palma- La esperanza- Chaupimarca - Pasco” presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo por objetivo determinar la relación entre ambas variables. Siendo un estudio de carácter cuantitativo de diseño descriptivo correlacional. Su muestra constó de 50 estudiantes del último año de educación secundaria, a los cuales se les aplicó una encuesta. El autor indica dentro de sus conclusiones que: existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima, a nivel total y por las dimensiones de la autoestima: autovaloración y autosuperación, en los estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma, del ámbito de La Esperanza, del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, región de Pasco.

Villacorta (2019), en su investigación “Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora, Carhuaz-Ancash,2018” presentado a la Universidad César Vallejo, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre las variables autoestima profesional y la variable clima organizacional. Llevando a cabo un estudio relacional, transversal-descriptivo, de diseño no experimental, trabajando con una población censal conformada por los mismos docentes de la Institución en mención, para ello se aplicó las siguientes escalas: “Escala de clima organizacional” Y “Escala de autoestima profesional del docente”. Los autores obtuvieron como resultado, que 80% de los docentes de la población institucional percibe un nivel de clima organizacional y en lo que respecta a la segunda variable, 73% de los docentes se auto valoran en un nivel medio. Del análisis estadístico correlacional, se delimitó la existencia de una asociación significativa y correlacional directa- moderada y que es altamente significativa entre ambas variables analizadas.

Lacherre-Calderón (2017), en su investigación “Cultura Organizacional en Docentes del Zegal-IPAE Piura 2016” presentada a la Universidad de Piura, el autor tuvo por objetivo determinar el nivel de cultura organizacional que poseen los docentes de dicha institución. Se llevó a cabo una investigación descriptiva dado que se destacan características relevantes de la Cultura organizacional, será no experimental transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicada a 43 docentes de la misma institución. El autor señalando que,

gran porcentaje de los docentes posee una alta cultura organizacional, lo que significa, que existe un alto compromiso e identificación por parte de los docentes con la institución, así mismo, existe identificación con los objetivos y metas de la misma.

Pastrana-Falcón (2017), en su tesis “Relación entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima” presentada a la Universidad de Lima, el autor lleva a cabo un análisis de estado actual que posee la institución en cuanto a su clima organizacional y como esta influye sobre el desempeño de sus colaboradores, para el desarrollo de la investigación se analizaron cuatro dimensiones pertenecientes al Clima, entre ellas: la motivación, comunicación, participación y confianza. Y de la segunda variable, se analizaron dimensiones como: emocionalidad, la responsabilidad en el cargo, capacidades pedagógicas y las relaciones interpersonales. El autor señala que: el clima de la institución falla en sus cuatro dimensiones, iniciando por la mala comunicación que existe entre los directivos y los docentes, la falta de motivación en los docentes y la falta de reconocimiento que reciben los docentes sobre su trabajo realizado. En lo que respecta al desempeño laboral, se determinó que se encuentra entre niveles de malo a bueno, su mayor fortaleza se encuentra en las capacidades pedagógicas, debido a que un 86,98% señaló tener dominio de las asignaturas que imparten.

Mamani (2016), en su tesis “Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Docente de las IEP de la zona urbana de la ciudad de Ayaviri-2014” presentada a la Universidad Nacional del Altiplano, realizó un estudio de campo, sobre una muestra de 50 docentes, con lo cual se pretendió determinar la relación entre ambas variables de estudio. El autor señala que: al existir una correlación moderada y significativa entre ambas variables, es necesario que el docente conozca su cultura, sentirse identificado con su institución, llevar una vida armoniosa que se vea reflejada en el un buen desempeño y una buena calidad educativa.

Cruz (2018), en su trabajo “La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del Distrito de Breña” presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tiene por objetivo establecer la relación que existe entre estas dos variables, llevando a cabo un estudio de la cultura organizacional desde la perspectiva de la administración educativa, y el desempeño del docente, desde una perspectiva pedagógica. El autor señala que: de

su estudio realizado no existe una relación significativa entre la cultura organizacional educativa y el desempeño docente dado que la coeficiente de correlación dio como resultado $-0,13 < 0.05$. Sin embargo, se recomienda contar con un ambiente que favorezca al desempeño docente.

López-Delgado (2017), en su tesis “Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos” de la Universidad de Piura en la Maestría en Educación, tuvo por objetivo, determinar la relación existente entre ambas variables. El autor concluye que, dos de las cuatro dimensiones analizadas favorecen al desarrollo de un buen clima institucional, siendo estas la motivación y la participación, sin embargo, ellos no sienten un adecuado apoyo por parte de los directivos, la plana docente no militar, señalando tener una comunicación regular y que su trabajo es poco valorado por la sociedad. En cuanto al desempeño docente, tres de las cuatro dimensiones muestran una percepción alta a muy alta, estas son: la emocionalidad, capacidad pedagógica del docente y relaciones interpersonales. Existe una relación positiva entre todas las dimensiones de la variable Clima Institucional con todas las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en el gran número de los casos la correlación es moderada, concluyendo la existencia de un clima laboral óptimo en el centro educativo, sin embargo, deben mejorarse ciertas dimensiones (Comunicación y Confianza), el mejoramiento debe darse en la plana Directiva y docente.

Romero (2019), en su investigación “Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla-Callao” presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo por objetivo, determinar la relación entre ambas variables, aplicando dos cuestionarios a 35 docentes de la Institución. La metodología aplicada para esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo, básico con un nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Se empleó una muestra que engloba la población general (35 docentes) pertenecientes a todos los niveles de educación de la institución y se empleó la técnica de la encuesta, para medir ambas variables. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, Rho Spearman ($r=0.523$). El autor señala que: existe una correlación moderada que es significativa entre ambas variables, lo que se traduce en que, mientras exista de una cultura organizacional en el centro educativo mayor será el desempeño docente.

Pajuelo (2018), en su tesis “Clima Organizacional y la Gestión del Desempeño Docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018” tuvo por objetivo llevar a cabo una evaluación del grado de relación que existiría entre el clima organizacional y la gestión del desempeño de los docentes de la misma institución, La metodología aplicada para la presente investigación fue de tipo descriptiva- correlacional, transversal no experimental, aplicando el método hipotético deductivo. Se hizo uso del 100% de total de la población en total 62 personas. La técnica utilizada fue la encuesta para determinar el clima organizacional. El autor señala que, existe una correlación positiva alta entre ambas variables, demostrando también un nivel alto de aceptación del clima organizacional por parte de los trabajadores y que la institución posee como fortaleza el desarrollo correcto de todos sus colaboradores.

Pérez (2012), indica en la tesis “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec–Ventanilla” de la Universidad San Ignacio de Loyola, tuvo por objetivo, determinar la relación entre ambas variables, de acuerdo a la opinión de los docentes de la misma Institución, llevando a cabo un estudio correlacional, de diseño descriptivo correlacional, aplicando una encuesta a una muestra de 100 maestros y maestras que trabajan en la misma institución. El estudio concluye con la existencia de una correlación media positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas que conforman la red 1 de Ventanilla.

Ocaña (2015), en su investigación “Autoestima y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Comas, en el año 2014” presentada ante la Universidad Mayor de San Marcos, tuvo por objetivo determinar la relación entre ambas variables, llevando a cabo un estudio descriptivo correlacional no experimental. La muestra tomada de la población estuvo conformada por 363 docentes de una población de 3896 docentes. El autor señala que, la autoestima guarda una relación directa-significativa con la segunda variable que es el desempeño de los docentes de la institución, de acuerdo con la correlación de Phi y V de Cramer con un resultado de 0,152, siendo una cifra muy baja con una significancia estadística ($p=0.0002$). Es decir, a pesar de que exista una relación lineal, esta es muy débil.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Diversas ciencias han investigado y creado teorías respecto a la autoestima y cultura organizacional, sin embargo estos conocimientos no han sido tomadas en cuenta como se debiera, dado que como sabemos, estos dos aspectos juegan un papel importante en desarrollo de nuestras organizaciones educativas, sabemos que nuestros profesores realizan un enorme esfuerzo para sacar adelante la educación de nuestros niños, niñas y jóvenes, sin embargo muchos de ellos, por diversos motivos, han menoscabado a través del tiempo y afrontan bajos niveles de autoestima, y si a ello le sumamos que no se promueve en nuestras instituciones educativas el desarrollo de una cultura organizacional positiva, encontraremos una de las causas del desgano, la desmotivación, el sentir que no son valorados por la sociedad, afectando de sobremanera y en forma directa en el aprendizaje de los estudiantes, es por ello que es necesario el primer lugar conocer y medir los niveles de autoestima de nuestros profesores y saber cómo se sienten en cada una de sus instituciones, que tan acogedoras son, conocer si se practica la docencia en un ambiente adecuado y finalmente saber cuál es la relación que existe entre estas dos variables propuestas.

Solo así podremos crear condiciones adecuadas para el desenvolvimiento adecuado de nuestro profesores y buscar soluciones diversas como la realización de terapias para mejorar la autoestima y disminuir en los profesores su descontento e insatisfacción, por ende su baja autoestima, dado que esto conlleva tener malas condiciones de relación entre los miembros del tridente educativo como son profesores, estudiantes y padres de familia, por ello esta investigación reúne información que permitirá establecer cuál es la influencia

de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P. red Aymaras de Chucuito, 2019; y en qué medida afecta y a partir de ahí buscar soluciones adecuadas para mejorar la educación.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cómo influye el nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P. red Aymaras de Chucuito, 2019?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de autoestima de los docentes de las I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019?
- ¿Cuál es el nivel de la cultura organizacional de las I. E.P red Aymaras de Chucuito, 2019?

2.3. Justificación

La educación peruana pasa por momentos donde es necesario buscar alternativas para mejorarlo, en ese sentido cobra interés el aspecto de la autoestima que tiene los diferentes actores de la comunidad educativa, como son estudiantes y profesores principalmente, y si a ello lo relacionamos con un aspecto importante como es la cultura organizacional de las instituciones educativas, creemos que estaremos logrando encontrar un punto importante para la mejora de la educación, sabiendo la real dimensión de estas dos variables y su interrelación tendremos certezas que para mejorar nuestra educación no solo es necesario mayores presupuestos, sino también mejorar las condiciones de interrelación dentro de las instituciones educativas, hoy que vivimos ingentes cantidades de corrupción y demás falta de valores, tenemos que apuntar a este aspecto que ha venido dejando huella tanto en estudiantes como en profesores, para que las escuelas tengan éxito se debe considerar valores humanos, basados en el desarrollo de la autoestima de los docentes principalmente, dado que esto influye de manera directa en la cultura organizacional; que estos se fundamenten en la lealtad, en el amor al trabajo, en el trabajo en equipo y que sea con identidad a la institución donde que alberga nuestro trabajo.

La autoestima que pertenece a cada uno de nosotros, sabemos que afecta a las organizaciones y más a las instituciones en su conjunto, de ahí la importancia de conocer esta

relación que incluso podría darse en ambas direcciones. Por lo tanto, es necesario conocer estos aspectos para cambiar la manera de ver a los profesores no solo como simples recursos humanos sino como entes que razonan y sienten, sabiendo que hoy en día para que una organización tenga éxito dependerá de manejar de manera adecuada el potencial, talento y capacidades de las personas y así mismo del trabajo que este realice en equipo. Comprendiendo ello, tendremos mayores aportes teóricos para la administración de instituciones educativas que servirán para mejorar su gestión y de esta manera mejorar la educación, que es la finalidad última del presente trabajo de investigación.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del nivel de autoestima de los docentes en la cultura organizacional de la I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de autoestima de los docentes de las I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.
- Identificar cual es el nivel de cultura organizacional de la I.E.P. red Aymaras de Chucuito, 2019.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El nivel de autoestima de los docentes influye significativamente en la cultura organizacional de la I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019

2.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel de autoestima de los docentes es baja en la I.E.P. red Aymaras de Chucuito, 2019
- El nivel de la cultura organizacional de los docentes es baja la I.E.P. red Aymaras de Chucuito, 2019.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se ejecutó en las instituciones educativas primarias red Aymaras de Chucuito, 2019, ubicado en la provincia de Puno, distrito Chucuito correspondiente a la UGEL Puno.

3.2. Población

En esta investigación la población de estudio estuvo constituido por los docentes de las Escuelas Primarias de la red Aymaras de Chucuito de la Ugel Puno

3.3. Muestra

El muestreo utilizado en la presente investigación fue de tipo no probabilístico Hernández *et al.* (2006), muestreo intencional o por conveniencia, ya que es la técnica de muestreo más común utilizado por los investigadores, debido a su velocidad, costo, efectividad, facilidad de disponibilidad de la muestra y accesibilidad. Tomando una cantidad representativa de la población.

Tabla 1

Muestra de la investigación

N°	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes de la I.E.P. Red Aymaras de Chucuito, 2019.	06	20	26

Fuente: Base de Datos de la UGEL – PUNO – 2019.

3.4. Método de investigación

Es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo explicativo, donde se utilizó el método empírico de la observación, (Carrasco, 2006)

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Diseño de muestreo

Diseño no probabilístico por conveniencia (Carrasco, 2006)

3.5.2. Descripción de uso de la técnica, instrumentos, equipos e insumos

3.5.2.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la evaluación de las dos variables, que consiste en indagar la opinión que tiene la población sobre el tema de estudio (Carrasco, 2006)

3.5.2.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios (Carrasco, 2006)

3.5.3. Descripción de variables a ser analizados en el objetivo específico

3.5.3.1. Autoestima

El cuestionario utilizado permitió conocer en nivel de autoestima que tiene los docentes de las I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.

3.5.3.2. Cultura organizacional

La aplicación del cuestionario para esta variable permitió conocer el nivel de la cultura organizacional de la las I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.

3.5.4. Aplicación de prueba estadística

Esta prueba estadística permite ver la influencia del nivel de autoestima de los docentes en la cultura organizacional.

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^b \sum_{i=1}^a \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \rightarrow \chi_k^2$$

Dónde : $K = (a-1)(b-1)$

a = Dimensiones de la variable autoestima (variable independiente)

b = Dimensiones de la variable cultura organizacional (variable dependiente)

Además: O_{ij} : son valores observados.

E_{ij} : son valores esperados.

$E_{ij} = \frac{f_i \cdot f_j}{n}$ son los valores esperados en cada

n casilla de la tabla

3.5.5. Diseño de investigación para la contrastación de hipótesis

La presente tesis está planteada desde una metodología cuantitativa y han sido elaborados desde una investigación de tipo descriptiva en la cual está orientado a describir las variables y el diseño de investigación es descriptivo explicativo por lo que se utilizó la prueba estadística de la Chi cuadrada de Pearson.

3.5.5.1. Prueba de Hipótesis

H_0 : Hipótesis nula: la autoestima y la cultura organizacional son independientes:

$$X^2 \text{ calculado} < X^2 \text{ crítico}$$

H_a : Hipótesis alterna: La autoestima y la cultura organizacional no son independientes

$$X^2 \text{ calculado} > X^2 \text{ crítico}$$

3.5.5.2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3.5.5.3. Regla de Decisión

X^2 calculada $>$ X^2 crítico se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

X^2 calculada $<$ X^2 crítico se rechaza la H_a y se acepta la H_0

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de la variable nivel de autoestima de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tabla 2

Nivel de autoestima, según la dimensión física

ESCALA	N	%
Autoestima alta	17	65.4%
Autoestima media	9	34.6%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

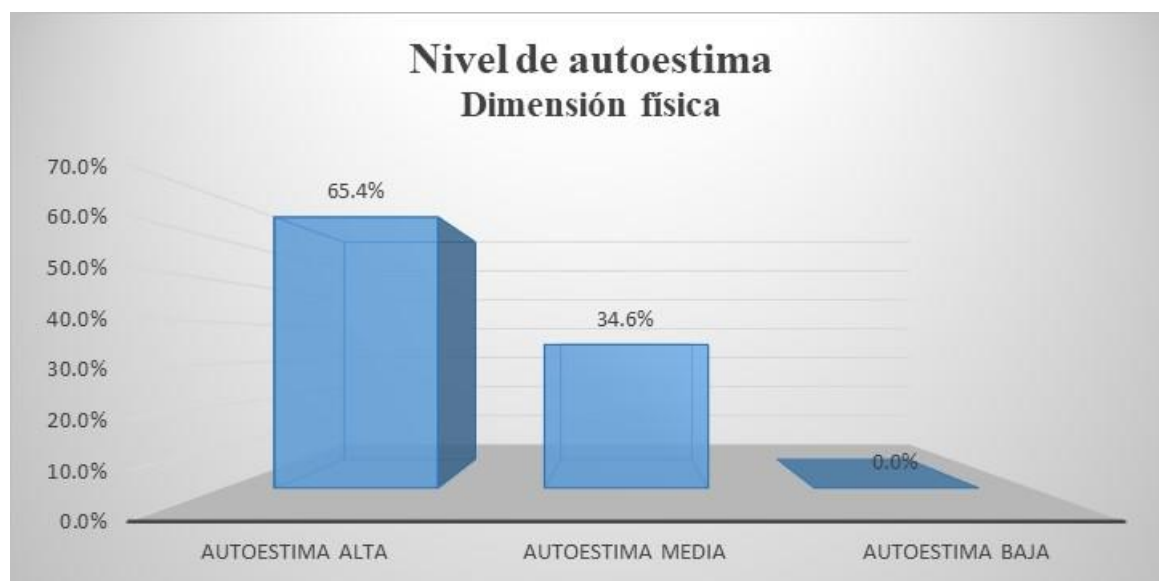


Figura 3. Nivel de autoestima, según la dimensión física

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 3 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima según la dimensión **física** de los Docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 65.4% que representa a 17 docentes, seguido de un 34.6% que representa a 9 docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún docente en la escala de Autoestima Baja.

Tabla 3

Nivel de autoestima, según la dimensión social

ESCALA	N	%
Autoestima alta	23	88.5%
Autoestima media	3	11.5%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

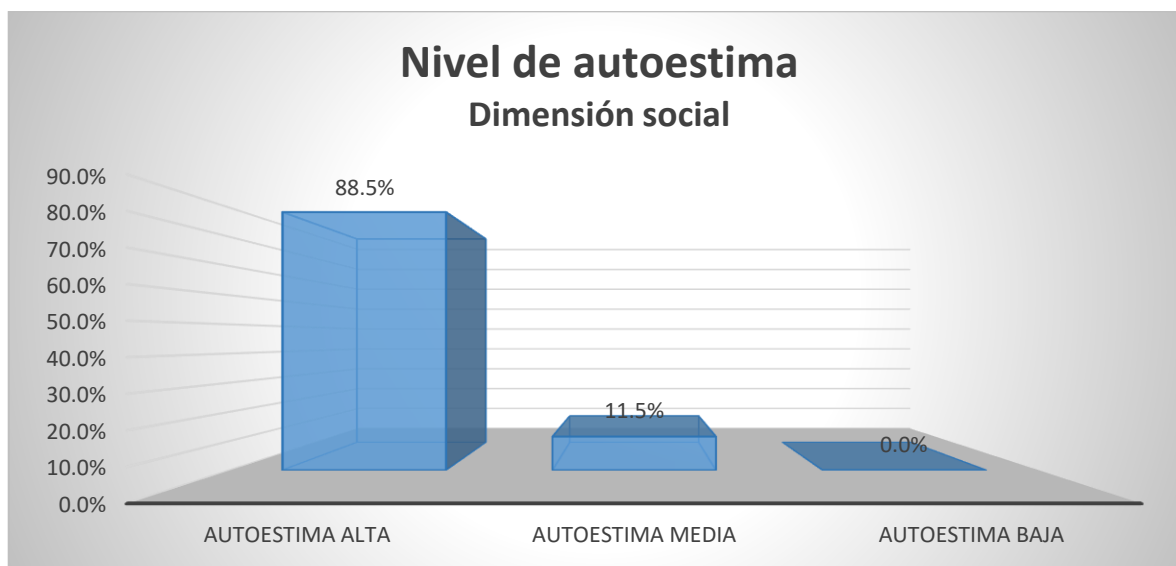


Figura 4. Nivel de autoestima, según la dimensión social

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 4 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima según la dimensión **social** de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 88.5% que representa a 23 docentes, seguido de un 11.5% que representa a 3 docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún Docente en la escala de Autoestima Baja.

Tabla 4

Nivel de autoestima, según la dimensión afectiva

ESCALA	N	%
Autoestima alta	14	53.8%
Autoestima media	12	46.2%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

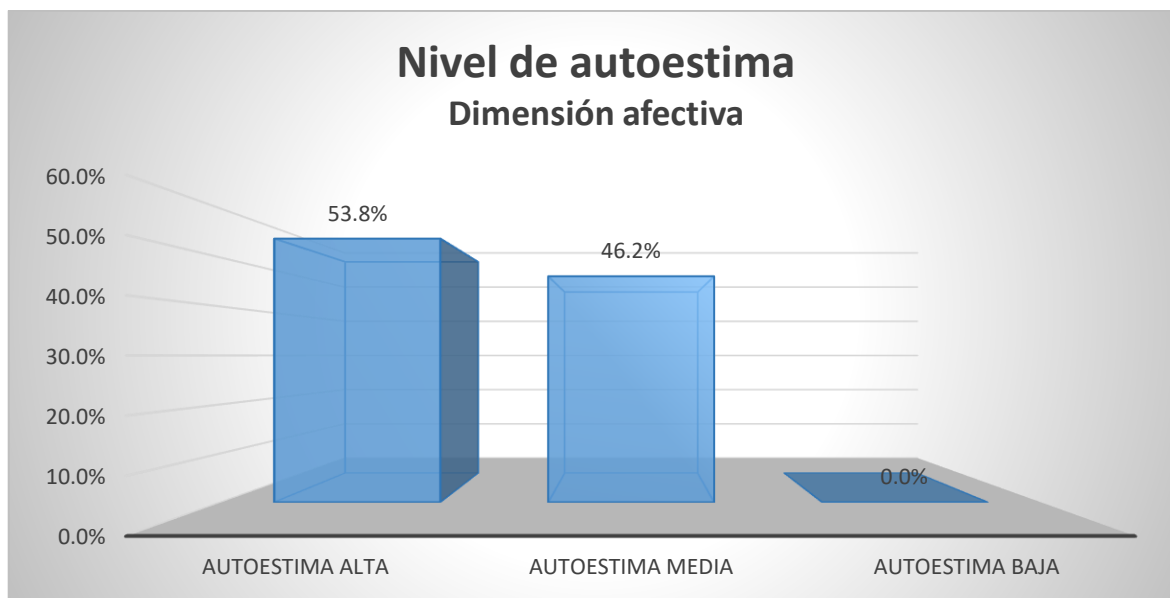


Figura 5. Nivel de autoestima, según la dimensión afectiva

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 5 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima según la dimensión **afectiva** de los Docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 53.8% que representa a 14 docentes, seguido de un 46.20% que representa a 12 Docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún Docente en la escala de Autoestima Baja.

Tabla 5

Nivel de autoestima, según la dimensión académica

ESCALA	N	%
Autoestima alta	19	73.1%
Autoestima media	7	26.9%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

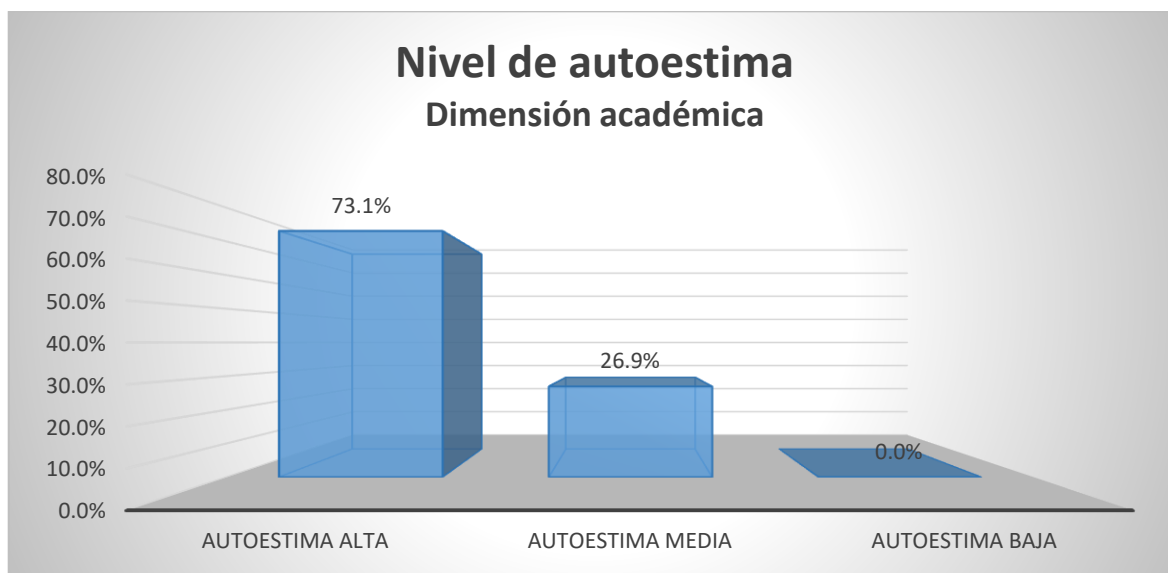


Figura 6. Nivel de autoestima, según la dimensión académica

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 6 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima según la dimensión **académica** de los Docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 73.1% que representa a 19 docentes, seguido de un 26.9% que representa a 7 docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún docente en la escala de Autoestima Baja.

Tabla 6

Nivel de autoestima, según la dimensión ética

ESCALA	N	%
Autoestima alta	25	96.2%
Autoestima media	1	3.8%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

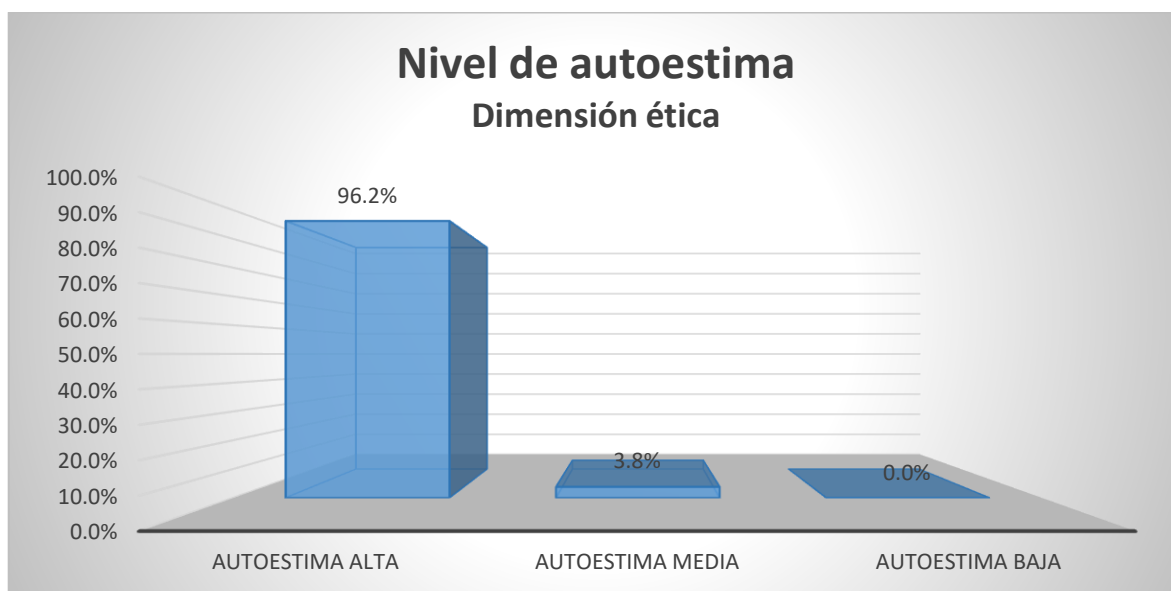


Figura 7. Nivel de autoestima, según la dimensión ética

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 7 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima según la dimensión **ética** de los Docentes de las I.E.P. Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 96.2% que representa a 25 docentes, seguido de un 3.8% que representa a 1 docente que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún docente en la escala de Autoestima Baja.

Tabla 7

Resultados del nivel de autoestima promedio de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019

ESCALA	N	%
Autoestima alta	19	73.1%
Autoestima media	7	26.9%
Autoestima baja	0	0.0%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre autoestima

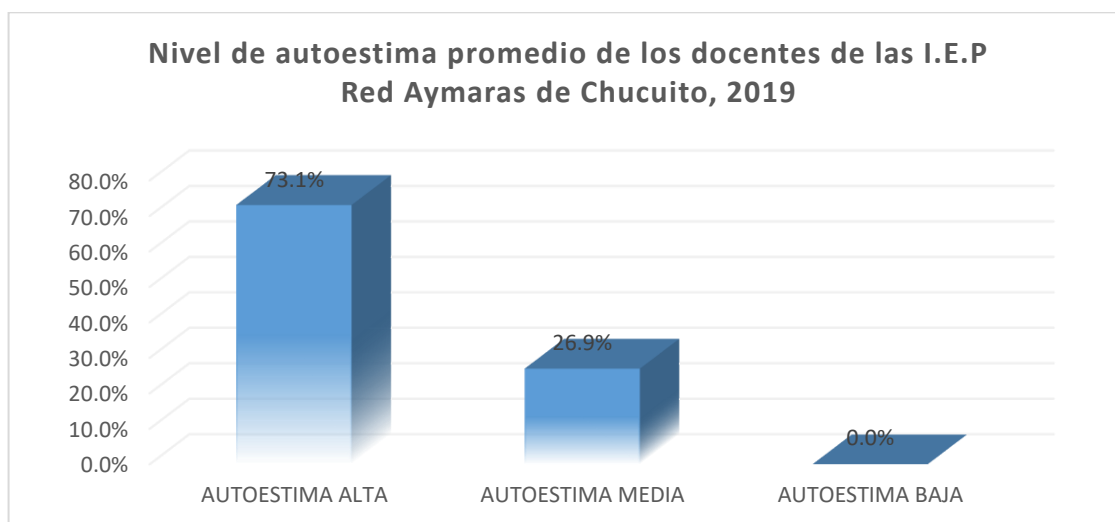


Figura 8: Nivel de autoestima promedio de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 8 muestran los resultados que pertenecen al nivel de Autoestima de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 73.1% que representa a 19 docentes, seguido de un 26.9% que representa a 7 docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún docente en la escala de Autoestima Baja.

Este promedio mostrado nos da a conocer de una mejor manera el nivel de autoestima por parte de los profesores, información importante en este tipo de estudios dato, tal como indica (Naranjo 2007), que existe una valoración global en las personas cuando se trata de apreciarse a sí mismo, y de esta manera sentirse amado y valorado por los demás. Estos resultados se contrastan con los de Costilla Castillo (2015) que encontró a un 77.4% de los docentes encuestados con un nivel alto de autoestima y un 22.6% con un nivel medio. Asimismo Cáceres (2017) que halló una autoestima elevada en 61.7% de los docentes encuestados, lo mismo que comparte Cruz (2017) que halló en 55.2% una autoestima alta y 29.3% docentes con autoestima media baja

A sí mismo, los docentes al poseer una autoestima alta (Panesso & Arango 2017), indica que su comportamiento singular es como compartir cosas y hechos, ser agradecido, ser reflexivo, ser respetuoso con sus congéneres, ser de mente abierta a lo nuevo, actuar de manera honesta de manera responsable, ser comprensible, se siente importante, tiene confianza en sí mismo

A sí mismo, los docentes al poseer una autoestima alta (Panesso & Arango 2017), indica que su comportamiento singular es como compartir cosas y hechos, ser agradecido, ser reflexivo, ser respetuoso con sus congéneres, ser de mente abierta a lo nuevo, actuar de manera honesta de manera responsable, ser comprensible, se siente importante, tiene confianza en sí mismo

Tabla 8

Resultados de la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019

ESCALA	N	%
Alta	11	42.3%
Media	10	38.5%
Baja	5	19.2%
TOTAL	26	100.0%

Fuente: Cuestionario sobre cultura organizacional

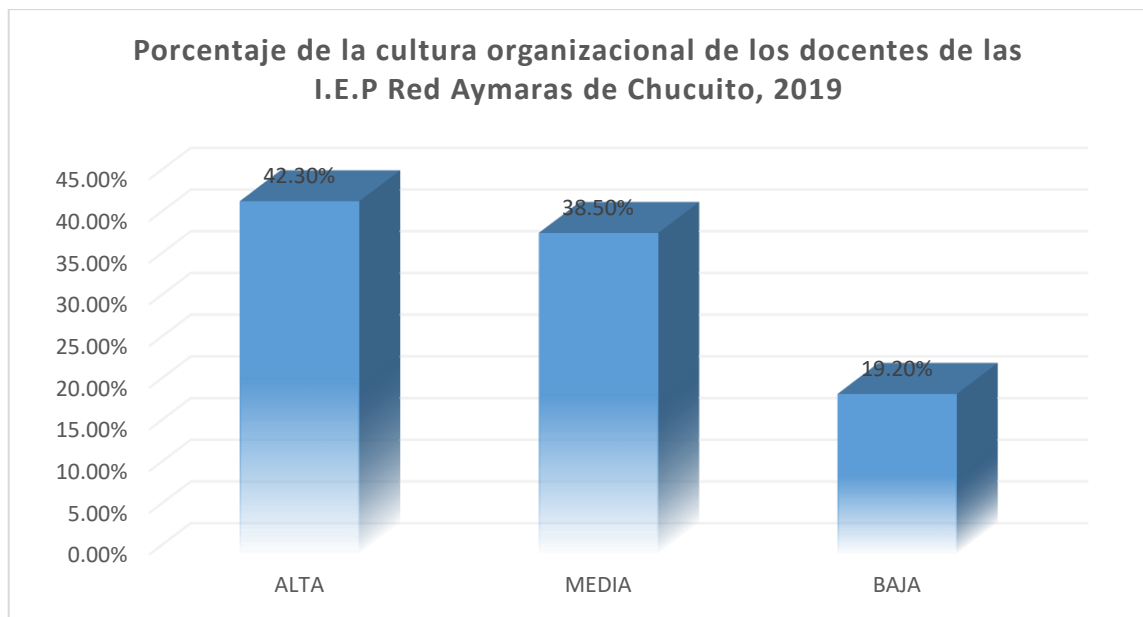


Figura 9. Porcentaje de la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 9 muestran los resultados que pertenecen a la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

Tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que tienen una alta cultura organizacional a un 42.3% que representa a 11 docentes, seguido de un 38.5% que representa a 10 docentes que tienen en medida media cultura organizacional y un 19.2% que representa a 5 docentes es baja su cultura organizacional.

Estos resultados se comparan con los de Romero (2019), que encuentra un nivel alto de cultura organizacional en 11.4% de los docentes encuestados y un 80% de ellos con un nivel medio de dicha variable. Asimismo, Barboza Montes (2018) que halló un nivel regular de 45.8% en la cultura organizacional de los docentes de una institución educativa y Lacherre Calderón (2017) que halló a un 93% de docentes con un nivel alto de cultura organizacional, mientras que solo el 7% tenía un nivel medio y ninguno tuvo un nivel bajo.

Este resultado nos da una idea clara acerca de la variable cultura organizacional en forma global en sus diferentes dimensiones que lo conforman, como manifiesta Figueroa (2015),

la Cultura Organizacional son elementos que se relacionan dinámicamente a través de actividades con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos y metas planificadas. La cultura organizacional en la actualidad tiene gran importancia, dado que determina la manera en cómo funciona una organización o empresa, y esto se refleja principalmente en las estrategias, en las estructuras y en los sistemas.

4.2. Influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P. Red Aymaras de Chucuito, 2019

A continuación, se muestra los resultados de las dos variables en estudio, con el fin de hallar la influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional.

Representados con “a” para la variable Nivel de Autoestima y “b” para el la Cultura Organizacional de los Docentes de las I.E.P. Red Aymaras de Chucuiito, 2019; del cuadro se desprende los resultados que se reemplazara a la fórmula planteada.

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^b \sum_{i=1}^a \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \rightarrow \chi_k^2$$

Dónde : $K = (a-1)(b-1)$

a = Dimensiones de la variable autoestima (variable independiente)

b = Dimensiones de la variable cultura organizacional (variable dependiente)

Además: O_{ij} : son valores observados.

E_{ij} : son valores esperados.

$E_{ij} = \underline{f_i} \cdot \underline{f_j}$ son los valores esperados en cada casilla de la tabla.

Los valores calculados en la tabla 9, hacen posible que se acepte la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula; esto quiere decir que existe una influencia significativa de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias red Aymaras de Chucuito en el año 2019, estos resultados permitieron el logro del objetivo general de la investigación.

Tabla 9

Frecuencias observadas y esperadas para calcular la influencia de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito, 2019.

AUTOESTIMA	CULTURA ORGANIZACIONAL					TO-TAL
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA		
MUY DE ACUERDO	3	3	1	0		7
	1,88	1,15	0,27	0,00		
DE ACUERDO	3	5	2	0		10
	2,69	1,92	0,54	0,00		
EN DESCUERDO	1	2	4	1		8
	2,15	0,77	1,08	0,08		
MUY EN DESACUERDO	0	0	0	1		1
	0,27	0,00	0,00	0,08		
TOTAL	7	10	7	2		26

Fuente: Cuestionario anexo 1 y 2

- 1) **Cálculo de valor de Chi cuadrada:** con los datos de la tabla 8 se procedió a calcular el valor de chi cuadrado calculado el cual fue : X^2 calculado = 47,198.

De la misma manera el chi calculado crítico se extrae de la tabla estadística, cuyo valor es X^2 crítico = 16,92

- 2) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

- 3) **Regla de Decisión:**

X^2 calculada > X^2 crítico se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

X^2 calculada < X^2 crítico se rechaza la H_a y se acepta la H_0

Como X^2 calculado = 47,198 es mayor que X^2 crítico = 16,92, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

INTERPRETACIÓN: Los valores calculados con los datos de la tabla 8 hacen posible que se acepte la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula; esto quiere decir que existe una influencia significativa de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las instituciones educativas primarias red Aymaras de Chucuito en el año 2019, estos resultados permitieron el logro del objetivo general de la investigación.

DISCUSIÓN

Sobre la primer hipótesis planteada, el porcentaje de docentes con autoestima alta es de 73,1%, por lo que se rechaza la hipótesis inicial planteada, este promedio mostrado nos da a conocer de una mejor manera el nivel de autoestima por parte de los profesores, información importante en este tipo de estudios dato, tal como indica (Naranjo 2007), que existe una valoración global en las personas cuando se trata de apreciarse a sí mismo, y de esta manera sentirse amado y valorado por los demás. Estos resultados se contrastan con los de Costilla Castillo (2015) que encontró a un 77.4% de los docentes encuestados con un nivel alto de autoestima y un 22.6% con un nivel medio. Asimismo Cáceres (2017) que halló una autoestima elevada en 61.7% de los docentes encuestados, lo mismo que comparte Cruz (2017) que halló en 55.2% una autoestima alta y 29.3% docentes con autoestima media baja

Sobre la segunda hipótesis planteada, tomando en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que 42.3% de los docentes tienen una alta cultura organizacional, seguido de un 38,5% con media cultura organizacional y un 19,2% con baja cultura organizacional, por lo que se rechaza, la hipótesis específica dos que aduce que los docentes tienen nivel de bajo de cultura organizacional.

Estos resultados se comparan con los de Romero (2019), que encuentra un nivel alto de cultura organizacional en 11.4% de los docentes encuestados y un 80% de ellos con un nivel medio de dicha variable. Asimismo, Barboza Montes (2018) que halló un nivel regular de 45.8% en la cultura organizacional de los docentes de una institución educativa y Lacherre Calderón (2017) que halló a un 93% de docentes con un nivel alto de cultura organizacional, mientras que solo el 7% tenía un nivel medio y ninguno tuvo un nivel bajo.

Asimismo, tras realizar y analizar la interpretación de los resultados a los que se ha arribado en la presente investigación podemos indicar que existe influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional, hallando un valor de la prueba Chi-cuadrado de $X^2= 47,198$, resultados muy parecidos son los que encontró Canazas (2020), quien también manifestó en sus resultados que la autoestima influye en la cultura organizacional de los docentes, corroborando nuestros resultados encontrados; así mismo Irigoyen *et al.* (2011), encontró incluso datos más relevantes en su trabajo sobre autoestima, aunque en este caso se relacionó con el clima institucional, factor relacionado también con la cultura



organizacional, temática de la presente investigación, teniendo como resultado que existe una relación directa y alta entre sus dos variables indicadas, otro resultado con variables iguales, dado que estudio las misma variables anteriores, nos da a conocer Pacheco (2019), cuyos resultados indican que existe relación significativa entre autoestima y clima institucional, lo que nos lleva finalmente a inferir que la autoestima afecta directamente en mayor o menor grado a otras variables propias de la gestión de una institución, ya sea cultura organizacional, clima organizacional entre otros, por ello la importancia de conocer estas relaciones a fin de buscar soluciones y mejorar la autoestima en nuestros trabajadores y por ende mejorar otros aspecto íntimamente relacionados con esta variable.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se determinó que existe una influencia significativa de la autoestima en la cultura organizacional de los docentes de las I.E.P Red Aymaras de Chucuito en el año 2019, según el valor del chi cuadrado calculado con los datos de la tabla 8 cuyo valor es de 47,198. Así mismo el valor de chi cuadrado crítico cuyo valor es de 16, 92 permite deducir que existe esta influencia altamente significativa, lo que quiere decir que el nivel de autoestima de los docentes influye significativamente en la cultura organizacional de las I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.

En cuanto al nivel de autoestima de los docentes de las I.E.P de la Red los Aymaras de Chucuito en el 2019, se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 73.1% que representa a 19 docentes, seguido de un 26.9% que representa a 7 docentes que se encuentran en escala de Autoestima Media y ningún docente en la escala de Autoestima Baja, destacando que el nivel de autoestima tiene como dimensiones: física, social, afectiva, académica y ética.

En lo relacionado a la cultura organizacional teniendo en cuenta la escala cualitativa del presente trabajo; se puede observar que tienen una alta cultura organizacional a un 42.3% que representa a 11 docentes, seguido de un 38.5% que representa a 10 Docentes que tienen en medida media cultura organizacional y un 19.2% que representa a 5 docentes es baja su cultura organizacional, teniendo en cuenta las dimensiones: innovación y toma de riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación al equipo, energía y estabilidad.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se dan a continuación se basan en los resultados obtenidos en la presente investigación:

Respecto al nivel de autoestima se recomienda:

Es necesario realizar actividades en los docentes de las instituciones educativas a fin de mejorar y elevar el nivel de autoestima, dado que se tiene aun 26.9% que de docentes se encuentran en escala de Autoestima Media, sabiendo que cuanto más docentes tengan niveles altos de autoestima mejorara también la cultura organizacional.

Respecto a la cultura organizacional se recomienda:

El nivel de cultura organizacional en las instituciones educativas primarias de la red Aymaras de Chucuito se verá incrementada a medida que los docentes tengan mayor autoestima, por lo que necesario realizar actividades relacionadas a estos temas, teniendo en cuenta las dimensiones indicadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, J. (2015). Revisión de la literatura acerca de la Cultura Organizacional en el ámbito educativo. *Universidad de Especialidades Espíritu Santo*, 1–14. Recuperado de [http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1528/1/Estudio de Empleabilidad de la Maestría de Derecho Constitucional final..pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1528/1/Estudio%20de%20Empleabilidad%20de%20la%20Maestría%20de%20Derecho%20Constitucional%20final..pdf)
- Barboza Montes, W. J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017* [Universidad César Vallejo]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. *Paidós*, 21–22. Recuperado de <https://www.gitanos.org/publicaciones/guiapromocionmujeres/pdf/04.pdf>
- Burbano, E. (2020). Importancia de la Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas. *Revista Societas*, 22(1), 54–67. Recuperado de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/download/1902/1468/>
- Cáceres, R. (2017). *Autoestima y desempeño laboral docente en la institución educativa secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia”, Ayaviri 2016* [Universidad Nacional del Altiplano]. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6228/EPG891-00891-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canazas, G. (2020). Influencia de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de administración y negocios internacionales de la facultad ciencias administrativas de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de La Universidad Nacional Del Altiplano*, 9(1), 1473–1480. [https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.1.164](https://doi.org/DOI:10.26788/riepg.2020.1.164)



- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación* (San Marcos (Ed.)).
- Costilla Castillo, P. C. (2015). *Autoestima en los docentes de la Institución Educativa Particular Sarita Colonia, distrito Callao, 2017* [Universidad César Vallejo]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21547/Costilla_CPC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, Carlos. (2017). *Autoestima y nivel de desempeño docente de la universidad autónoma de Ica* [Universidad Autónoma de Ica]. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/144>
- Cruz, César. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña* [Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/144>
- Cubillos, B., Velásquez, F. C., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. Recuperado de www.elsevier.es/sumanegocios
- D'Alessio, F. (2018). *Pastillas para la gerencia*. Planeta.
- 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>
- de la Herrán, A. (2011). *Cambio docente : Creatividad y conciencia reavivadas*. 636. Recuperado de <http://educreate.iacat.com/Biblioteca/Educreate>. Agustín de la Herram. Cambio docente.pdf
- Díaz Falcón, D., Fuentes Suárez, I., & Senra Pérez, N. C. (2018). Adolescencia y autoestima: su desarrollo desde las instituciones educativas. *Revista Conrado*, 14(64), 98–103. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-98.pdf>
- Ferrer, R. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las

- organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 11(1), 102–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18004/riics.2015.julio.102-114>
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* [Universidad Rafael Landívar]. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>
- García, C. H. (2012). Bienestar Docente Y Pensamiento Emocional. *Revista Fuentes*, 12, 47–68. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/32947>
- Glotova, G., & Wilhelm, A. (2014). Teacher's Self-concept and Self-esteem in Pedagogical Communication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 132, 509–514. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.345>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional* (E. Kairos (Ed.)). Recuperado de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia Emocional Daniel Goleman.pdf>
- González, R., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, 18(30), 13–31. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.30.2016.01>
- Guerrero, M., & Silva, D. (2017). La Cultura Organizacional , su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal 2017*, 2(3), 110–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.188>
- Hamui-Sutton, A., Vives-Varela, T., Gutiérrez-Barreto, S., Castro-Ramírez, S., Lavallo-Montalvo, C., & Sánchez-Mendiola, M. (2014). Cultura organizacional y clima: el aprendizaje situado en las residencias médicas. *Investigación En Educación Médica*, 3(10), 74–84. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(14\)72730-9](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(14)72730-9)
- Hernández, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas En Psicología*, 21(37), 79–92. Recuperado de <http://bit.ly/2pjSzXt>



- Hugo, V. (2012). Autoestima y Autoconcepto docente. *Phainomenon*, 11(1), 23–34.
Recuperado de <http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2012/articulo2.pdf>
- Ingi, R., Ingibjörg, F., & Konráðsson, S. (2014). Profesores, autoestima y autoeficacia. *Revista Escandinava de Investigación Educativa*, 58(5), 540–550.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/00313831.2013.773559>
- Irigoyen Rivera, E., Llamas Guerrero, S., & Pérez Silva, E. (2011). *La Autoestima Y Su Relación Con El Clima Institucional En Los Docentes De Primaria De La I. E. N° 00500 German Rojas Vela De Soritor – Moyobamba - 2011* [Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31543>
- Khezerlou, E. (2017). Professional self-esteem as a predictor of teacher burnout across Iranian and Turkish EFL teachers. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 5(1), 113–130. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1132488.pdf>
- La Autoestima*. (n.d.).
- Lacherre-Calderón, E. (2017). Cultura Organizacional en los docentes de Zegel - IPAE, Piura 2016 [Universidad de Piura]. In *Universidad de Piura*. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Llancari, R., & Alania, R. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- López-Delgado, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* [Universidad de Piura]. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf
- Loyo De Falcón, R. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA. *Omnia*, 21(2), 53–70. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73743366004>
- Machorro, A., Resenos, E., & Sánchez, A. (2009). Cultura estudiantil; estudio en una

- Institución de Educación Superior, en Ingeniería. *Seventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 1–10. Recuperado de <http://www.laccei.org/LACCEI2009-Venezuela/p137.pdf>
- Mamani, L. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la Zona Urbana de la Ciudad de Ayavire- 2014*. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9408/Rosa_Enriquez_Yuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez-Torres, S. (2020). Importancia del autoconcepto profesional docente desde la perspectiva de organismos internacional. *Educación y Ciencia*, 9(53), 129–136. Recuperado de <http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/552/456540>
- Martinez, L. (2013). *Compenetes de la autoestima* (2nd ed.). Mecano.
- Mejia, A., Pastrana, J., & Mejia, J. (2011). La autoestima , factor fundamental para el desarrollo de la autoonomia personal y profesional. *XII Congreso Internacional de Teoria de La Educacion*, 1–13. Recuperado de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/A+R/103.pdf>
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente para docentes de educación básica regular* (p. 43). Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf
- Miranda, C. (2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 3(1), 858–873. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130179.pdf>
- Morán, C., & Manga, D. (2005). Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: Diferencias por ocupación y género. *Revista Universitaria de Ciencias Del Trabajo.*, 6, 315–329. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11296>
- Moreno, G., & Pineda, R. (2019). Determinación de relación entre cultura organizacional y desempeño docente. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 112–132. Recuperado de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/340>

- Naranjo, M. (2007). Autoestima: Un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación,"* 7(3), 1–27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44770311>
- Navarro, M. (2009). Autoconocimiento y autoestima. *Temas Para La Educación Revista Digitales Para Profesionales de La Enseñanza,* 5(1990), 1–9. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Recuperado de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5284/Ocaña_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco, M. (2019). *El clima organizacional y la autoestima en la Institución Educativa integrada N°31756 Ricardo Palma - La Esperanza- Chaupimarca - Pasco* [Universidad Nacional de educación]. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2862>
- Pajuelo, J. (2018). *Clima Organizacional Y La Gestion Del Desempeño Docente En El Colegio Honores De San Martin De Porres, 2018.* Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL COLEGIO HONORES DE SAN MARTIN DE PORRES%2C 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panesso, K., & Arango, M. (2017). La autoestima, proceso humano. *Psyconex,* 9(14), 1–14. Recuperado de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328507/20785325>
- Parada, N., Valbuena, C., & Ramírez, G. (2016). La autoestima en el proceso educativo, un reto para el docente. *Educación Y Ciencia,* 19, 127–144. Recuperado de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/download/7772/6156/

- Pastrana-Falcón, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano, sede San Miguel, Lima* [Universidad de Piura]. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peñaherrera, M., Cachón, J., & Ortiz, A. (2014). La autoestima profesional docente y su implicación en el aula. *Magister*, 26(1), 52–58. [https://doi.org/10.1016/s0212-6796\(14\)70018-0](https://doi.org/10.1016/s0212-6796(14)70018-0)
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec- Ventanilla*. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_Pérez_Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_Pérez_Relación%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempeño%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%BA1%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)
- Pineda, W., Dávila, J., & Calixto, E. (2017). Nivel de autoestima del docente de primaria de la región de Ucayali- 2016. *Cultura Viva Amazónica*, 2(3), 51–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.37292/riccva.v2i03.72>
- Rahmadani, F., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Ramírez, Á., & Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las ies de puerto vallarta. *Investigación Administrativa*, 109, 21–30. <https://doi.org/10.35426/iav41n109.02>
- Reales, L., Arce, J., & Heredia, F. (2008). LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA Y SU CULTURA : UNA VISIÓN DESDE LA POSTMODERNIDAD. *Laurus*, 14(26), 319–346. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491016.pdf>
- Riascos, W. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo* (J. Orejuela (Ed.)). Editorial Buenaventura. Recuperado de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4493/1/Psicología_organizaciones_trabajo..pdf
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional Teoría y práctica* (P. P. – H. Hispanoamerica (Ed.); Septima). Recuperado de <https://www.auditorlider.com/wp->

- content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edición.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimoterc). Pearson Educacion. Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS S comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, C., & Romo, L. (2013). Relación entre cultura y valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, 45, 12–17. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4425550>
- Romero, S. E. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla – Callao*. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8803>
- Sadeghi, K., & Sa'adatpourvahid, M. (2016). EFL teachers' stress and job satisfaction: What contribution can teacher education make? *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(3), 75–96. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1127347.pdf>
- Salcedo, I., & Romero, J. J. (2006). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(33), 83–104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003306.pdf>
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista Ciencias de La Educación*, 2(26), 171–190. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-11.pdf>
- Semprú, B., & Machado, M. (2011). *Cultura organizacional y resolución de conflictos en instituciones de educación primaria* [Universidad Rafael Bellosó Chacín]. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0091212/intro.pdf>
- Soto, C. (2019). *Dimensiones del Autoestima: ¿Cuales son las Dimensiones del Autoestima?*, y *Milicic – Psicólogos en Línea 2019*.
- Tabassum, F., & Ali, M. A. (2012). Professional self-esteem of secondary school teachers. *Asian Social Science*, 8(2), 206–210. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n2p206>

- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56–66. <https://doi.org/10.15381/idata.v17i2.12048>
- Toca, C., & Carrillo, J. (2009). Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 9(17), 117–135. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100212301008.pdf>
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional*. Academia Española.
- Vasqu ez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 11(1), 73–91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Vezub, L. F. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela Concepciones, políticas y experiencias*. Recuperado de http://www.ub.edu/obipd/docs/el_desarrollo_prof_docentecentrado_en_la_escuela.pdf
- Villacorta, R. (2019). *Autoestima profesional docente y clima organizacional de la Institución Educativa María Auxiliadora , Carhuaz - Ancash, 2018* [Universidad César Vallejo]. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39684/Villacorta_ChR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wilhelm, K., Martin, G., & Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 339–350. Recuperado de <http://revistaumanizales.cinde.org.co/rlcsnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/610>
- Zenteno, M. (2017). La autoestima y como mejorarla. *Revista Ventana Cientifica*, 8(13), 43–46. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rvc/v8n13/v8n13_a07.pdf
- Zheng, L. (2017). Efectos de la cultura organizacional en la gestión de las empresas



Chinas en el Perú. In *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1630#.XKbNG7dOVac.mendel>
ey



ANEXOS

Anexo 1. Sistema de variables

A) Sistema de variables:

- Variable Independiente : Autoestima
- Variable Dependiente : Cultura organizacional

Variable independiente	dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Autoestima	Física	Sentirse atractivo	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
		Sentirse fuerte (varones)	
		Sentirse fina y delicada (mujeres)	
	Social	Sentirse aceptado por los demás	
		Sentirse parte del grupo	
		Enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales	
		Sentido de solidaridad	
	Afectiva	Autopercepción de la personalidad.	
	Académica	Capacidad de rendir bien	
		Ajustarse a las exigencias	
		Capacidades intelectuales	
	Ética	Persona buena	
		Persona confiable	
		Persona responsable	
Persona trabajadora			

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Cultura organizacional	Innovación y toma de riesgo	Empleados estimulados	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
	Atención al detalle	Calidad de los empleados (precisión, análisis, atención al detalle)	
	Orientación a los resultados	Gerentes que se concentran en los resultados	
	Orientación a las personas	Gerentes que se preocupan por las consecuencias de los resultados en sus trabajadores	
	Orientación al equipo	Empleados que trabajan en equipo	
	Energía	Empleados emprendedores y competitivos	
	Estabilidad	Gerentes y empleados mantienen posición de la empresa	

Anexo 2. Cuestionario sobre autoestima

CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA

Cuestionario dirigido a docentes de la I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.

INDICACIONES: Lea atentamente cada ítem y responda según corresponda y según su parecer, le rogamos que sea totalmente sincero, para colaborar con la veracidad de los resultados de la presente investigación.

ITEM	Muy de acuerdo (4)	De acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
1. Me considero una persona atractiva				
2. Si eres varón: me siento una persona fuerte Si eres mujer: me siento fina y delicada				
3. Siento que soy aceptado por mi entorno laboral				
4. Me siento parte del grupo laboral donde laboro				
5. Siento que puedo enfrentar con éxito las diferentes situaciones sociales que se me presentan				
6. Siento que soy solidario con los demás				
7. Soy consciente del tipo de personalidad que tengo (simpático, valiente o temeroso, tranquilo o inquieto, generoso o tacaño, equilibrado o desequilibrado)				
8. Considero que puedo rendir bien en el trabajo				
9. Pienso que puedo ajustarme a las exigencias del trabajo				
10. Considero que tengo capacidades intelectuales suficientes para el trabajo				
11. Me considero una persona buena				
12. Considero que soy una persona confiable				
13. Soy responsable en el trabajo				
14. Me considero una persona trabajadora				

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Cuestionario sobre cultura organizacional

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

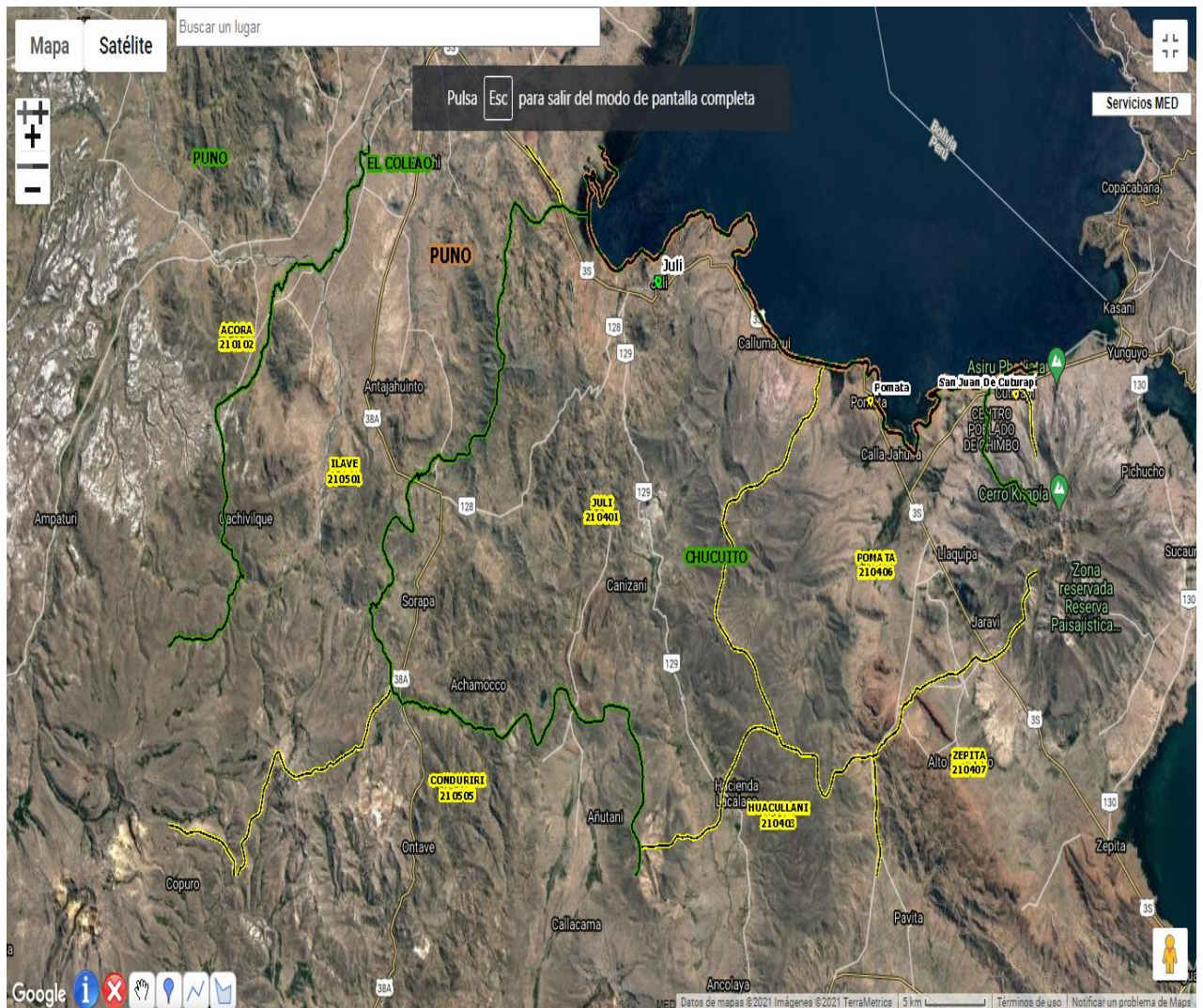
Cuestionario dirigido a docentes de la I.E.P red Aymaras de Chucuito, 2019.

INDICACIONES: Lea atentamente cada ítem y responda según corresponda y según su parecer, le rogamos que sea totalmente sincero, para colaborar con la veracidad de los resultados de la presente investigación.

ITEM	Siem- pre (4)	Casi siem- pre (3)	A ve- ces (2)	Nunca (1)
1. Los directivos donde laboro estimulan continuamente a sus docentes				
2. Los docentes realizan minuciosamente las tareas encomendadas				
3. Los directivos no solo se concentran en los resultados de la institución				
4. Los directivos se preocupan por las consecuencias de los resultados que obtengan sus docentes				
5. Los directivos y docentes de la institución trabajan en equipo				
6. Considero en general, que los directivos y docentes de la institución son emprendedores (decisión e iniciativa para realizar acciones)				
7. Considero en general, que los directivos de mi institución son competitivos (capacidad para ejercer su profesión de forma eficiente)				
8. Considero en general, que los docentes de mi institución son competitivos (capacidad para ejercer su profesión de forma eficiente)				
9. Los directivos se preocupan por mejorar la institución				
10. Los docentes en general, se preocupan por mejorar la institución				

Anexo 4. Mapa de ubicación de las I.E.P. RED AYMARAS DE CHUCUITO

MAPA DE UBICACIÓN DE LAS I.E.P RED AYMARAS DE CHUCUITO ,2019.



FUENTE: ESCALE MINEDU 2020