

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.

Para optar el grado académico de maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora:

Bach. Delia Janet MERINO COCA

Asesor:

Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ

Cerro de Pasco – Perú - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA
PRESIDENTE

Dra. Rocio Edith LUIS VASQUEZ
MIEMBRO

Dr. Armando Isaías CARHUACHIN MARCELO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposo, mis hijos. Con mucho amor, por su dedicación y aliento a continuar mis estudios.

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, mi gratitud eterna a Dios por darme la vida y permitir lograr todos mis objetivos.

También hago extensivo mis agradecimientos a las Instituciones y personas que hicieron posible el logro del objetivo propuesto.

- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de POSGRADO.
- A los miembros del jurado por sus orientaciones, que contribuyeron en la culminación del presente trabajo de investigación.
- A los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.
- Al asesor por su apoyo y orientación en la ejecución y culminación con éxito de la presente tesis.
- A mis familiares, amigos y demás personas, que me apoyaron directa e indirectamente.

LA AUTORA

RESUMEN

La investigación de tipo no experimental tuvo como objetivo establecer la relación entre Autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

La investigación se desarrolló en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018, con una muestra de 30 docentes que corresponde al tipo no aleatoria intencional, extraída de una población de 93 docentes de ambos sexos.

En base a la metodología, se relación entre las variables de Autoestima y Compromiso Organizacional mediante el estadístico de Rho Spearman es $-.431^*$ que significa que existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,017$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de Investigación que dice: La autoestima y el compromiso organizacional se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

Palabras clave: Autoestima, Compromiso Organizacional, docentes.

ABSTRACT

The non-experimental research aimed to establish the relationship between self-esteem and organizational commitment in teachers of public educational institutions of the initial level of the district of Huancavelica in 2018.

The research was carried out in the public educational institutions of the Initial level of the district of Huancavelica in 2018, with a sample of 30 teachers corresponding to the intentional non-random type, extracted from a population of 93 teachers of both sexes.

Based on the methodology, the relationship between the variables of Self-Esteem and Organizational Commitment through the Rho Spearman statistic is -0.431^* , which means that there is a moderate correlation between the study variables. Therefore, taking into account what is stated in the decision rule, and there is statistical evidence in the table that the value of $p = 0.017$ is lower than the level $p = 0.05$, the Null hypothesis is rejected and the Research hypothesis is accepted That says: Self-esteem and organizational commitment are related in the teachers of public educational institutions of the Initial level of the district of Huancavelica in the year 2018.

Keywords: Self-esteem, Organizational Commitment, teachers.

INTRODUCCIÓN

La actual Reforma Educacional peruana incluye el Fortalecimiento de la Profesión Docente como uno de los cuatro pilares de ésta, junto a los Programas de Mejoramiento e Innovación Pedagógica, Reforma Curricular y Jornada Escolar Completa. El primero, se ha traducido, por un lado, en la revalorización del rol docente como motor de la transformación educativa a través de la innovación en la enseñanza y mejoras en el proceso escolar y, por otro, poner a disposición de los docentes una serie de normativas de formación inicial y permanente, tales como: el Estatuto Docente, Grupos Profesionales de Trabajo, Programas de Fortalecimiento de la Formación Inicial, Programas de Incentivos, entre otros.

El actual contexto educativo ha puesto énfasis en el papel que juega el profesor en la educación. Ya no se habla sólo de un traspaso de conocimientos, sino que se está trabajando en la formación del docente desde el punto de vista psicosocial, considerando la autoestima como un componente fundamental.

Los documentos y artículos que tratan el tema de la autoestima de los alumnos son numerosos, pero al parecer se ha dejado de lado la importancia que tiene para el docente esta competencia, y no se debe desconocer la relevancia de éste en la formación de los educandos, como así también la influencia que su desarrollo psicosocial ejerce sobre ellos.

Esta tesis pretende caracterizar el perfil de autoestima profesional de un grupo de profesores, luego de la aplicación del Test de Autoestima a docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018. Esto es, comprender cuál es la autoestima de los docentes en ambos sexos y de esta forma conocer qué aspectos de la autoestima son satisfactorios y/o deficientes y, a partir de ello presentar

un conjunto de reflexiones y conclusiones orientadas a mejorar su formación y el estudio de su figura.

Se desarrolló y analizó la descripción del problema, formulando el problema central y específicos, además de explicar los motivos del porque se realizó la investigación, los alcances, limitaciones y finalmente los objetivos del trabajo de investigación. El estudio de investigación consta de 4 capítulos, con la siguiente estructura:

Capítulo I: Se considera el planteamiento del problema, la formulación de objetivos y, asimismo, la importancia y alcances de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el Marco Teórico, formado por los antecedentes de estudio, las bases teóricas-científicas, definición de términos básicos, hipótesis y variables en relación al problema planteado.

Capítulo III: Está constituida por la Metodología, donde se considera el tipo de diseño de investigación, población y muestra, el método, descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación.

Capítulo IV: Está formada por la presentación de resultados a través de tablas y gráficos estadísticos con sus respectivos análisis.

Finalmente se ha considerado las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

La autora

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	5
1.3.	Formulación del problema.....	6
	1.3.1. Problema general	6
	1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4.	Formulación de objetivos	6
	1.4.1. Objetivo general.....	6
	1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación de la investigación	7
1.6.	Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	9
2.2.	Bases teóricas – científicas	13
2.3.	Definición de términos básicos.....	23
2.4.	Formulación de hipótesis	24
	2.4.1. Hipótesis general.....	24
2.5.	Identificación de variables.....	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	26
3.2.	Métodos de investigación	26

3.3.	Diseño de la investigación	27
3.4.	Población y muestra.....	27
3.4.1.	Población	27
3.4.2.	Muestra	27
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.7.	Tratamiento estadístico.....	29
3.8.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	29
3.9.	Orientación ética.....	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	32
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.3.	Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)	37
4.4.	Discusión de resultados	39

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Anexo N°3: Procedimiento de validez y confiabilidad

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Salvador (2015). Sostiene que, a nivel mundial, se está viviendo una época de transformaciones definidas las cuales han marcado pautas en al ser humano como tal, por lo tanto, se requiere en el individuo tener bien definido la autoestima, de ella depende el buen desenvolvimiento del hombre en todos los ámbitos. Se requiere cada día más de personal con autoestima elevada que desempeñe bien su rol en el campo laboral especialmente el personal docente que labora en la II Etapa de Educación básica puesto que en sus manos está la gran responsabilidad de preparar individuos actos para la vida. A tal efecto la autoestima del docente se debe considerar de gran valor para el buen desempeño de estas funciones.

En el caso de Venezuela, Méndez (2006), plantea que, según información, aportada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación se ha evidenciado en las Instituciones Educativas de toda Venezuela desde las dos últimas décadas propuestas de cambio, con el propósito de mejorar la autoestima del personal y por

ende la capacidad de los aprendizajes mediante un efectivo desempeño laboral en pro del desarrollo de las mismas. Muchas de estas acciones se han constituido en tomar medidas drásticas en cuanto a los procesos de planificación y evaluación que involucra todo el recurso humano que prestan sus servicios en ellas.

Sin embargo a pesar de los esfuerzos realizados, en el Estado Zulia, se viene evidenciando según estudios realizados, como por ejemplo el de Carrión (2009), que el personal de las Instituciones Educativas viene presentando problemas en su autoestima, lo cual influye en su desempeño, rendimiento laboral, el personal estudiado no conocía las prácticas para construir la autoestima, por ende no las utiliza en su desempeño profesional, después de los talleres se logró un cambio de actitud, para fomentar el uso de dichas prácticas, proponiéndose ellos mismos como entes multiplicadores.

López (2013). Entiéndase por autoestima el recubrimiento afectivo o la valoración emocional que la persona elabora en gran medida a partir de su autoconcepto. Globalmente la entiendo como centro de gravedad del equilibrio personal, la felicidad y la motivación, y como llave de la adaptación social y para la vida. La autoestima en el docente es muy importante, ya que de la imagen y seguridad que proyecte hacia sus alumnos dependerá la calidad del proceso de aprendizaje en ellos. Es bien sabido que la autoestima en cualquier persona es la forma en cómo se ve a sí mismo, entonces imaginen lo que un docente con una autoestima positiva puede promover en sus alumnos, es decir, el alumno se sentirá atraído para conseguir y desarrollar actitudes de éxito y competencias para enfrentar la vida. Son muchos los docentes que se han descuidado en el ejercicio de su profesión el mantener, cultivar una autoestima alta que favorezca a todos. ¿Cuál es la razón de

ello? ¿Cómo afecta a su persona, a sus estudiantes? ¿Qué se está haciendo al respecto?, son algunas preguntas que requieren de respuestas.

Son muchos los docentes, concretamente en lo referente de la educación básica regular que se han descuidado anclándose en una autoestima baja afectándolos seriamente en su ejercicio profesional, crecimiento y desde luego afectando con ello a los alumnos con quienes intercambia conocimientos. Los maestros con baja autoestima tienden a ser punitivos, impacientes y autoritarios.

Tienden a centrarse en las debilidades de los alumnos y no en sus capacidades; inspiran temor y una actitud defensiva; fomentan la dependencia; tienden a utilizar la aprobación o desaprobación para manipular a los alumnos imponer la obediencia y fomentar la conformidad. Los maestros con una alta autoestima creen en su capacidad y valía personal. Son conscientes que enseñando y relacionándose con sus alumnos están creciendo y madurando ellos mismos cada día más; construyen un sentimiento de confianza en sus estudiantes. Basan el control de la clase en la comprensión, la cooperación y participación de todos, la resolución de problemas, la ayuda y el respeto mutuo. El docente proyecta y transmite su estado de ánimo a sus alumnos.

Es necesario que el docente se identifique más con el logro de una alta autoestima, que haga valer sus derechos, reclamando por ejemplo mejor retribución por sus servicios, que se le dé un sueldo acorde a sus conocimientos, a su calidad profesional, además de reconocerle sus méritos y desempeños.

El docente debe tener un autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades. Transformar estas últimas de tal manera que no afecte su autoestima, darse a respetar, a ser reconocido como un actor importante en la educación,

comprometerse en proporcionar conocimientos acordes a los cambios a las necesidades del presente.

La autoestima es un aspecto importante en el mundo laboral actual, ya que determina la capacidad de competir de una persona y por lo tanto, el éxito en su vida profesional. Las empresas deben encargarse de que su personal adquiera una adecuada autoestima a través del recambio, convirtiendo las situaciones adversas de la vida en oportunidades de crecimiento y valoración personal. Para lograr esto, se debe tener el impulso de querer enriquecerse para poder desarrollar actitudes que permitan autorrealizarse y poder aportar a todos los aspectos de la vida, incluyendo el trabajo, lo mejor de sí, con plena confianza en sí mismo.

La autoestima puede estar estrechamente relacionada con el desempeño laboral de una persona. En general, la autoestima está más asociada a una imagen idealizada de sí mismo que a una realista. Cuando se piensa en la imagen idealizada, es común experimentar una sensación de perfeccionismo y confianza en sí mismo. Pero cuando se está deprimido, la imagen personal es prácticamente irreconocible, ya que la persona se torna autocrítica, siente vergüenza y culpa, lo cual destruye su autoestima.

La falta de compromiso se puede observar, además, en las escasas actividades que muchos docentes imparten al alumnado, y cuando realmente las dictan no se ve en ellas una planificación previa. Partiendo de lo que nos han transmitido a lo largo de la formación docente, se entiende que las actividades de enseñanza deben ser pensadas, planificadas y elaboradas, previamente, pensando en los recursos, materiales y estrategias a utilizar para el desarrollo exitoso de las mismas.

Un factor que incrementa, de cierta forma, esta postura de docentes poco interesados en la formación de sus alumnos, es el trabajo de maestro adscripto, es

decir, maestro orientador y guiador de los estudiantes de formación en educación. Con esto quiero decir, sin generalizar, que el docente se “descansa” en el estudiante, volcando todas sus responsabilidades al mismo. Los alumnos se ven ampliamente perjudicados porque muchas veces lo que aprenden surge a partir de las actividades que el practicante realiza, siendo estas muy escasas, ya que se van a desarrollar, como máximo, en dos días a la semana, el resto queda librado al docente de aula.

Un diagnóstico sobre las variables autoestima y compromiso organizacional, llevada a cabo en docentes de algunas Instituciones Educativas del nivel Inicial, revelan que:

- El 15% de docentes consideran que muchas cosas le salen mal.
- El 30% de los docentes hacen lo que los demás quieren para sentirse aceptado.
- El 54% de los docentes pueden hablar abiertamente de sus sentimientos.
- El 60% consideran que otros cometen errores más que ellos.
- El 48% de los docentes consideran que les gusta su trabajo.
- La mayoría de los docentes consideran estar conforme con sus colegas.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Ubicación geográfica

- Región: Huancavelica
- Provincia: Huancavelica
- Distrito: Huancavelica

b. Sujetos

Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica.

c. Contenido

- Variable 1: Autoestima
- Variable 2: Compromiso organizacional

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

- Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

1.5. Justificación de la investigación

El desarrollo de esta investigación queda justificado en los siguientes aspectos:

- a. Teórica.** Porque el desarrollo teórico de las variables autoestima y compromiso organizacional en los docentes de Educación Básica serán suficientes y consistentes como para apoyar en la consulta bibliográfica de los docentes y estudiantes. Las bases teóricas de las referidas variables estarán disponibles como fuente bibliografía en la Biblioteca y en la página web de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- b. Metodológica.** Porque el método descriptivo correlacional que se utilizará en esta investigación puede ser utilizado en estudios similares que tratan de conocer la intensidad de relación entre variables en el campo educativo.
- c. Práctica.** Porque los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para orientar políticas educativas a nivel de las Instituciones Educativas en el distrito de Huancavelica o en todo caso en la Unidad de Gestión Educativa Local.

1.6. Limitaciones de la investigación

a. Limitación de asesoría

La poca disponibilidad de tiempo y la escasa presencia de profesionales con escasas posibilidades de brindarnos asesoría en investigación educativa, será una limitante para el fortalecimiento del presente estudio.

b. Limitación de tiempo

Actualmente el Ministerio de Educación y el gobierno regional vienen desarrollando constantemente eventos de capacitación para los docentes. Lo cual nos dificultará ocuparnos más tiempo en el desarrollo de nuestra investigación como: revisión bibliográfica, búsqueda de más antecedentes, búsqueda de más instrumentos para medir las variables en estudio, etc.

c. Limitación bibliográfica

Habiendo buscado bibliografía en bibliotecas virtuales, no se pudo encontrar información suficiente sobre autoestima y compromiso organizacional en docentes de Educación Básica, por lo que se tuvo que adaptar en cierta medida lo que se dispone referido a empresas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

a. Troncoso Bravo, Mary (2005) realizó un estudio en la Universidad Austral de Chile sobre “La autoestima profesional docente: Un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- Los docentes poseen una autoestima alta, resultado que discute la apreciación general respecto a la “baja autoestima histórica” que ha caracterizado a los profesores durante mucho tiempo, asunto planteado por diversos autores en el marco teórico de la investigación.
- Los docentes otorgan una mayor valoración a la dimensión Yo Siento y valoraciones promedio, levemente menores en las dimensiones Yo Soy y Yo Hago. En el perfil del escenario se evidencia que los profesores dan más valoración a los escenarios Profesor-Alumnos, Profesor-Apoderados y

Profesor-Vocación, y valoraciones con un promedio menor en los escenarios Profesor-Pares y Profesor-Autoridades.

- Los docentes que se desempeñan en sectores rurales poseen una autoestima levemente mayor a quienes lo hacen en sectores urbanos; esto es, los docentes que se desempeñan en sectores rurales poseen una autoestima profesional alta, en cambio, los profesores que trabajan en sectores urbanos poseen una autoestima profesional normal.

b. Bermúdez Ramírez, María (2016) realizó un estudio sobre “Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015”. La investigación se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de determinar cómo influye la Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015. Es un estudio de enfoque cuantitativo, explicativo causal, se trabajó con una muestra censal correspondiente a 154 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 07 de la – UGEL 04 - Lima – 2015 y se aplicó instrumentos ya validados por expertos. La investigación concluye que la autoestima y la motivación laboral influyen en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 07 – UGEL 04 – Lima – 2015 en un 12 % con un nivel de significancia de 0,000.

c. Gutiérrez Gutiérrez, Amador (2014) realizó una investigación en la región Junín, sobre “Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo”. En ella formuló las siguientes conclusiones:

- A partir del análisis descriptivo global de autoestima, se establece que existe mayor tendencia de docentes de la muestra total de estudio que presentan un nivel alto de autoestima global.

- A partir del análisis dimensionado, se establece que la mayoría de los docentes de la muestra estudiada tienen un nivel alto de autoestima general (factor I), autoestima hogar (factor III) y autoestima laboral (factor IV) como rasgo distintivo individual. En cambio, de los resultados se establece que existe mayor predominio de docentes con nivel medio de la autoestima social (Fact. II) como rasgo característico personal.
- De los resultados se establece que la mayoría de docentes de sexo masculino de la muestra de estudio presenta un nivel alto de autoestima global.
- Del mismo modo, de los resultados se establece que la mayoría de las docentes mujeres presentan un nivel alto de autoestima global como característica personal como base psicológica de su actuación profesional.

d. Claude Rocha, Mariana (2007). Realizó un estudio sobre “Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad”, en ella formuló las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos en este estudio reflejan que más del 50% de las personas encuestadas presentan compromiso organizacional alto, mostrando un fuerte componente de identificación y lealtad. Sin embargo, los resultados de membresía permiten inferir que el grupo encuestado aún está desarrollando este sentimiento de pertenencia.
- Asimismo, la empresa estudiada muestra ciertas características en cuanto al personal de base (encargado de fotocopias y almacén, mensajero y sereno) quienes se destacan por presentar niveles altos de membresía mostrando ser los más integrados. Por otro lado, la lealtad en esta organización parecería surgir más temprano de lo que generalmente se cree, considerando que

aquellos que no pasan los 6 años de antigüedad son quienes demuestran ser los más leales.

- Es importante mencionar que existen algunos factores de riesgo, en el logro del compromiso organizacional. En relación a la formación, una persona con educación universitaria no asegura a la empresa un nivel adecuado de compromiso, pasa lo mismo con los niveles jerárquicos elevados quienes muestran una tendencia menor en la expresión del compromiso organizacional.

e. Vílchez & Zúñiga (2014) investigo sobre autoestima y clima social familiar, el objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables. El estudio estuvo dirigido a 400 adolescentes del cuarto nivel secundario de una institución educativa del departamento de Huancavelica. El tipo y diseño de la investigación fue descriptivo-correlacional con el método general inductivo-deductivo y diseño no experimental. Se utilizaron instrumentos psicológicos: Escala de Clima Familiar Social de Moos y cuestionario de Autoestima de Coopersmith. Finalmente, los autores llegaron a la conclusión de que si existe una correlación positiva débil entre las variables estudiadas ($r=0,586$; $\text{Sig.}=0.005$). Con respecto a la primera variable hallaron que (72.1%) de los estudiantes presentaron un nivel alto de autoestima, en cuanto al clima social familiar encontraron que el (53.3%) de adolescentes se ubican en la categoría favorable.

f. Barraza Macías, Arturo (2011). Realizó un estudio exploratorio sobre "Compromiso organizacional de los docentes", en ella formuló las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos permiten afirmar que el compromiso organizacional, desde el enfoque conceptual-multidimensional de Meyer y Allen (1991), se puede caracterizar como un estado psicológico derivado de la relación entre una persona y una organización.
- Se presenta con una prevalencia de la dimensión afectiva: en el caso de cada una de las dimensiones constitutivas del compromiso organizacional, se puede advertir que es en la afectiva donde el nivel de compromiso organizacional reportado es el más alto (78%), mientras que en la dimensión calculada reportan el nivel de compromiso organizacional más bajo (56%). Estos resultados conducen a reconocer que los docentes de la ciudad de Canatlán tienen una identificación psicológica fuerte con sus respectivas Instituciones, y un bajo apego de carácter material.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.1.1. Autoestima

2.1.1.1. Introducción

Alba (2015) sostiene que la Autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. La relación que existe entre las variables Autoestima – trabajo es, desde todo punto de vista, indisoluble.

Las personas que se dedican a trabajar interactuando con otras personas de manera constante, se ven expuestas a conflictos en sus relaciones con los demás; la exposición a problemas no disminuye la autoestima instantáneamente, pero la diferencia la hace el constante enfrentamiento a situaciones conflictivas, se empieza a dudar de la elección de la carrera, a sentirse incomoda en el espacio de trabajo.

La autoestima en la profesión docente se ve seriamente afectada cuando padres de familia nos increpan, nos faltan al respeto y tenemos como límite el ser docentes de sus hijos y mantener una correcta actitud profesional sin perder los límites de la prudencia repercute negativamente en la autoestima profesional, convirtiéndose estos breves episodios en un daño severo personal y profesional.

Poco o nada hacen las Instituciones o los organismos educativos por mejorar las condiciones de salud mental de los docentes; se continúa permitiendo que algunas madres sean asiduas en la escuela, tanto que tratan a las maestras y maestros como "niñeros" de sus hijos. En muchas ocasiones he visto cuando se les pide amablemente que se retiren de la institución y siempre encuentran la manera de estar en el colegio o escuela sin permitir que realicemos nuestro trabajo con los niños. (Como docentes sabemos que la actitud de los estudiantes es distinta cuando los padres están presentes).

Reconocer que tenemos serios problemas en nuestra autoestima profesional y personal, es algo que nosotros podemos identificar y buscar ayuda para que el daño sea lo menos posible.

2.1.1.2. Concepto de autoestima

Según Satir (2002) manifiesta que la autoestima se aprende, se desarrolla y cambia, según las condiciones materiales y espirituales de vivencia social y personal. Esto quiere decir, que el concepto que se tiene de sí mismo no es algo heredado, sino aprendido por los continuos procesos de socialización, culturización y humanización, si se quiere emplear las categorías señaladas por Peñaloza (2005).

Carrillo (2009), advierte que las conductas de rebeldía, inseguridad, agresividad, irritabilidad, alcoholismo y otras expresiones negativas socialmente hablando, constituyen factores que influyen en el desarrollo de la persona, en su vida personal, social, familiar y escolar. Esto es motivado por la falta de comunicación con sus pares, colegas, amigos, en los que no se da niveles de apoyo, de comprensión, respeto, afecto y de no haberles inculcado valores de la infancia, la adolescencia y la juventud. Todo se ve reflejado en una autoestima muy deteriorada, pobre y sin mayor influencia en la vida social y hasta profesional, dando lugar a una pobre concepción como persona: escasamente valorada, aceptada, menospreciada por la familia, por ellos mismos e incluso el entorno que les rodea.

Alcántara (2005). Refiere que en los ámbitos de la Educación y la Psicología existen muchos autores que se han preocupado del estudio de la autoestima por ser ésta un factor importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo integral de la persona. A continuación, se expondrán algunas definiciones de autoestima recogidas de diversos autores.

Domínguez (2002) dice que la autoestima es un componente esencial de la personalidad; todo sujeto humano construye su personalidad a partir de cómo se valora; esta valoración no es autónoma, sino que se relaciona con la forma en que nos valoran los demás.

Oswaldo (2003), manifiesta que todo ser humano tiene un valor extraordinario, es único e irrepetible; basta pensar que Dios creó a cada uno con cualidades y atributos físicos, espirituales, psicológicos, especiales para darse cuenta del tesoro que el hombre representa.

Al mirarnos hacia el interior podemos afirmar que no necesitamos pedir nada a nadie porque poseemos: inteligencia, imaginación, autodominio, voluntad, razonamiento, pensamientos, emociones, capacidad de amar, de tener alegría, paz, etc. Dones, talentos y habilidades para triunfar.

La autoestima es saber reconocer nuestros propios valores, sabemos que somos capaces de resolver problemas, que no somos inferiores a nadie, que el triunfo depende del estado de salud mental y física con que percibimos los obstáculos.

2.1.1.3. Importancia de la autoestima

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

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

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

- Por un lado, tiene que ver con el sentimiento de eficacia y capacidad personal.
- Por otro, se vincula con la valía de la condición humana. Ampliando estos componentes se puede agregar que el primero le concede a la

persona el respeto y confianza por lo que hace, piensa y elige. En tanto que, el segundo promueve la dignidad, el derecho a ser, a vivir, convivir, a atenderse y lograr la felicidad, en condición de valores éticos y sociales que fundamentan la condición humana.

Por su parte Soto (2015) considera que la autoestima es importante por las siguientes razones:

- La autoestima es importante porque condiciona el aprendizaje. Alumnos que tiene una autoimagen positiva de sí mismo se hallen en mejor disposición para aprender.
- Facilita la superación de las dificultades personales. Una persona con autoestima alta, se siente con mayor capacidad para enfrentar los fracasos y los problemas que se le presentan.
- Apoya la creatividad, una persona puede trabajar para crear algo sí confía en sí mismo.
- Determina la autonomía personal, si la persona tiene confianza en sí mismo, podrá tomar sus propias decisiones.

2.1.2. Compromiso Institucional

2.1.2.1. Introducción

Badía (2017) manifiesta que no vivir la profesión en el día a día sino en lo que le queda por hacer. Vivir la profesión desde la perspectiva del intelectual, no desde la del instructor o la del reformador, que intenta juzgar el mundo con justicia e independencia. Los reformadores, como escribía Chesterton, son una parte esencial del mundo que reforman y suelen ser unos esnobs o unos especialistas. Hay políticas educativas y leyes que pretenden convertir la profesión docente en un trabajo más, y la educación

en un negocio y que se lleva como cualquier otro negocio, que se dirige con la misma frialdad, el mismo distanciamiento y las mismas exigencias que una sucursal bancaria o una agencia de seguros.

La docencia, como la educación, está inspirada en una ética de la responsabilidad. “Quien se inspira en la ética de la responsabilidad piensa en cambio, no sólo en la pureza de sus valores, sino también sobre todo en las consecuencias de sus actos”, Claudio Magris. Nunca han estado los docentes como hoy llamados a ejercer la duda sobre su trabajo y a interrogarse sobre su sentido y sus consecuencias. Nunca llamados como hoy a no someter a su profesión a las leyes educativas más conservadoras, pero si a las personas a las que educa.

El docente no puede sustraerse a la responsabilidad de elegir valores universales cuando ejerce su trabajo intelectual. La educación, como escribía Hanna Arendt sobre los estudios, es comprender lo que sucede en el mundo, pero también elaborar juicios para entender y dar respuestas a los acontecimientos y para poder valorar los actos. Se trata de una tarea intelectual y moral, en medio de la complejidad de la situación del aula y de la falta de liderazgo moral de importantes componentes de la sociedad, que urgen al docente a que se ocupe de todo, con lo que deja de ser docente. En estos tiempos la docencia es una profesión de riesgo. Y un compromiso social y político que requiere de mucho coraje. Esta doble tarea intelectual y moral es la que va a permitir al docente educar a las personas “en un justo medio ideal entre un razonable relativismo cultural, respetuoso con la diversidad, y la medida necesaria de universalismo ético sin el cual no es posible una vida política, civil y moral”, Claudio Magris.

Nuestra sociedad está fundada en el conocimiento y lo que el docente debe comunicar es el amor por el conocimiento a través de las distintas disciplinas, pero también la actitud cívica y moral necesaria para una convivencia pacífica donde el conflicto se gestione a través del diálogo. Una educación sin este doble componente es una educación incompleta. El conocimiento, necesariamente, no te convierte en ciudadano, como el título de profesor no te convierte en docente, aunque te habilite para impartir clases.

Como docentes, no podemos permanecer indiferentes Hoy más que nunca la profesión docente debe estar vinculada a la moral, y a la ética, a la vida política, al desarrollo sostenible y a la ‘economía verde’ y no especulativa. El trabajo del docente tanto a título personal como colectivo debe ser capaz de activar ese “efecto mariposa” definido por el meteorólogo Edward Loren, en su teoría del caos, donde cada acción es importante por insignificante que parezca, pues puede provocar una reacción en cadena en cada persona que conocemos, en cada escuela, en cada niño y cada niña, como “el simple aleteo de una mariposa”, pues los problemas de otras personas, de otros países, no los podemos mirar con indiferencia porque ahora son nuestros problemas y en la resolución nos jugamos la vida de la sociedad y del planeta.

2.1.2.2. Concepto de compromiso organizacional

Robbins, (2004) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de

uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Arias, (2001) cita a Steers, quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Por otro lado, Hellriegel, (1999) define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Chiavenato, (2007) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

El compromiso organizacional probablemente es un mejor predictor de desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 2007).

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a

comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

2.1.2.3. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel 1999).

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Arciniega (2002), menciona que los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa,

y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo.

A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una empresa en particular, los ha llamado compromiso organizacional, más adelante hace hincapié que, el estudio del compromiso organizacional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

Además, sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo. A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis, 1999).

Aunado a lo anterior, el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 1999).

Así pues, para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización,

menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (colbs, 1999).

2.3. Definición de términos básicos

a. Autoestima

Autoestima es la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí propia. Es un término de Psicología, aunque se utiliza en el habla cotidiana para referirse, de un modo general, al valor que una persona se da a sí misma. La autoestima está relacionada con la autoimagen, que es el concepto que se tiene de uno propio, y con la autoaceptación, que se trata del reconocimiento propio de las cualidades y los defectos. La forma en que una persona se valora está influida en muchas ocasiones por agentes externos y puede cambiar a lo largo del tiempo.

b. Autoconcepto

Es la opinión que una persona tiene sobre sí misma, que lleva asociado un juicio de valor. Cabe destacar que el autoconcepto no es lo mismo que la autoestima, sin embargo, su relación es muy estrecha y no podría entenderse uno sin la presencia del otro.

c. Autoaceptación

Significa reconocer que somos valiosos y dignos de ser queridos y respetados a pesar de no ser perfectos. La autoaceptación es el primer paso para una autoestima alta. "La autoaceptación surge de enfrentar los retos de la vida con energía.

d. Compromiso organizacional

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H₀: La autoestima no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

H₁: La autoestima se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

2.5. Identificación de variables

a. Variable 1: Autoestima

b. Variable 2: Compromiso Organizacional

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OP.	DIMENSIONES	INDICADORES
Autoestima	Valoración positiva o negativa que un docente hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos.	Pensamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Retos personales - El valor de los errores - Esfuerzo personal - Forma de agradar a los demás. - La rectificación
		Sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de aceptación, etc. - Sentimiento de alegría. - Comodidad con otras personas. - Dependencia - Sentimiento de importancia - Conformidad con uno mismo, etc.

VARIABLE	DEFINICIÓN OP.	INDICADORES
Compromiso Organizacional	Grado en que un docente se identifica con una institución educativa en particular y las metas de ésta.	<ul style="list-style-type: none"> - Agrado por el trabajo - Posibilidades laborales - Expectativa salarial - Exigencia laboral - Limpieza e higiene del entorno laboral - Promoción y ascenso - Relación con los directivos - Supervisión laboral, etc.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional porque estuvo orientado a estudiar el grado de asociación que hay entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

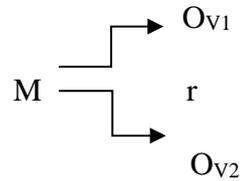
3.2. Métodos de investigación

El desarrollo de esta investigación estuvo orientado a través del método descriptivo cuyos procedimientos son:

1. Formulación del problema.
2. Obtención de instrumentos de acopio de datos.
3. Identificación de la muestra
4. Aplicación de instrumentos.
5. Análisis e interpretación de resultados.
6. Formulación de la teoría

3.3. Diseño de la investigación

Para el desarrollo del presente estudio se utilizó el diseño descriptivo correlacional cuyo diagrama es el siguiente:



Descripción:

M: Muestra: Conjunto de docentes

Ov1: Observación de la variable 1: Autoestima

Ov2: Observación de la variable 2: Compromiso organizacional

r: Coeficiente de correlación entre variables

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población considerada en estudio estuvo conformada por 93 docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.

3.4.2. Muestra

La muestra considerada para esta investigación estuvo conformada por 30 docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.

Para la obtención de la muestra se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando la buena disposición de apoyo por parte de algunos docentes.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	DATO
Encuesta	Escala compuesta por 40 ítems, de los cuales 24 corresponden a la dimensión Pensamientos y 16 a la dimensión Sentimientos, de la variable autoestima.	Nivel de autoestima que tiene el docente de una Institución Educativa considerada en el estudio.
Encuesta	Escala compuesto 26 ítems, que corresponden a los indicadores de la variable compromiso organizacional,	Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se obtuvieron en esta investigación fueron procesados y analizados a través del método estadístico, la misma que comprende los siguientes procedimientos:

- Resumen de datos a través de tablas estadísticas
- Representación gráfica de datos a través de diagramas estadísticas
- Obtención del coeficiente de correlación de variables
- Interpretación del coeficiente de correlación
- Pruebas de hipótesis a través del test de Spearman con un 95% de confianza.

3.7. Tratamiento estadístico

Para gestionar las tablas, diagramas, medidas de resumen y pruebas de hipótesis se utilizaron los programas estadísticos: Ms Excel y el SPSS.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Teniendo en cuenta la operacionalización de variables, para medir la variable 1 se utilizó la encuesta de Autoestima compuesto de 40 ítems con valoración de 1 al 4.

Para la variable 2, se aplicó la encuesta de Compromiso Organizacional compuesto por 26 ítems con valoración de SI o NO; cuyos instrumentos fueron sometidos al procedimiento de validez y confiabilidad.

3.8.1. Validación por juicio de expertos

La validación del instrumento de Autoestima fue validada por docentes de amplia experiencia a nivel universitario dirigido por el Mg. David OSORIO ESPINOZA docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión sede Yanahuanca, teniendo en cuenta varios criterios que se observan en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS
-Escala de Autoestima	1. Redacción	Está formulado con el lenguaje apropiado.
-Escala de Compromiso Organizacional	2. Terminología apropiada	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de estudio.
	3. Intencionalidad	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la Escala de Compromiso Organizacional fue evaluado con los mismos criterios. Además, las evaluaciones cuantitativas, que

establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, fue un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos, tal como se observa a continuación.

Escala de Autoestima				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Isaac Sicilio CORDOVA BALDEÓN	16	16	17	16
Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHUAMAN	16	17	17	17
Mg. David OSORIO ESPINOZA	17	18	18	18
TOTAL	16	17	17	17
Resultado que otorgan los expertos a la escala de Autoestima				

Escala de Compromiso Organizacional				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Isaac Sicilio CORDOVA BALDEÓN	18	16	17	17
Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHUAMAN	16	17	16	16
Mg. David OSORIO ESPINOZA	17	16	18	17
TOTAL	17	16	17	17
Resultado que otorgan los expertos a la escala de Compromiso Organizacional				

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados del equipo de docentes es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

3.8.2. Nivel de confiabilidad

Para obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos de Autoestima y Compromiso Organizacional se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.80. Este resultado nos indica que los

instrumentos son altamente confiables.

3.9. Orientación ética

La investigación se realizó teniendo en cuenta los siguientes:

1. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta las normas APA.
2. En el trabajo de investigación se tuvo en cuenta las referencias de otros autores.
3. Las variables e indicadores fueron elaborados por el autor de acuerdo al título de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Los resultados de los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de Autoestima y Compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018, se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, presentando en tablas y gráficos, utilizando los programas estadísticos Excel 2010 y el paquete estadístico SPSS 25.

Para analizar la relación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; que se determinó a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, que puede variar entre -1 y +1. Cuanto más cercana +1, más intensa es la relación. Mientras que un signo negativo indica una relación inversa, por lo tanto, un signo positivo enseña una relación directa.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1. A Nivel descriptivo

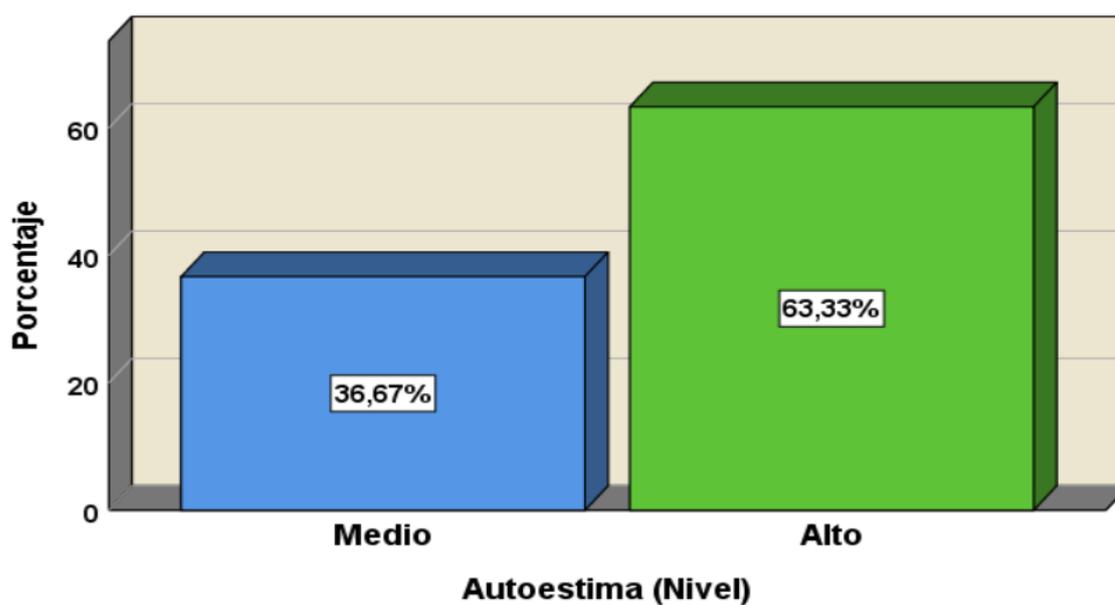
4.1.1.1. Niveles de autoestima

Tabla 2: Variable de autoestima.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	11	36,7
	Alto	19	63,3
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de autoestima.

Gráfico 1: Distribución porcentual del instrumento de autoestima



Análisis:

En la tabla 2 y gráfico 1, se observa que, de un total de 30 docentes, el 63.33% (19) se ubican en el nivel Alto de autoestima y el 36.67 % se ubican en el nivel Medio.

De los resultados se concluye que el nivel de Autoestima de los docentes de la muestra es destacable, que les permite cumplir con optimismo la función docente.

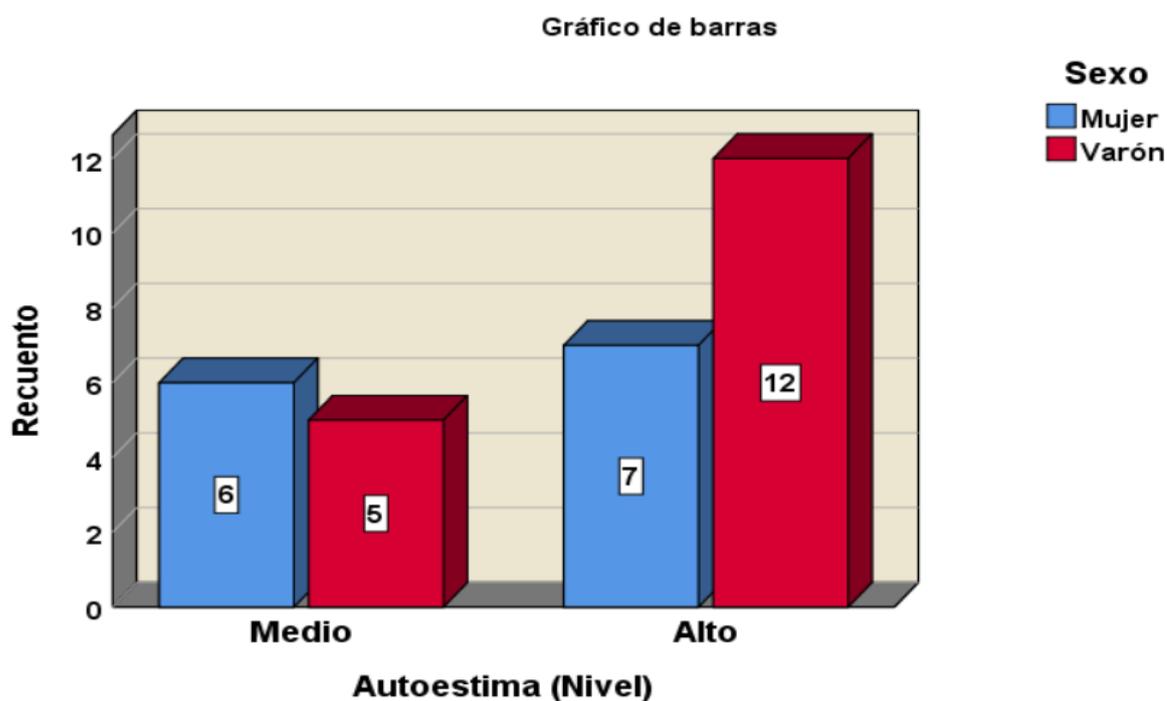
4.1.1.2. Variable de autoestima por sexo

Tabla3: Autoestima (Nivel)*Sexo

		Sexo		Total
		Mujer	Varón	
Autoestima	Medio	20,0%	16,7%	36,7%
(Nivel)	Alto	23,3%	40,0%	63,3%
Total		43,3%	56,7%	100,0%

Fuente: Resultados del instrumento de autoestima

Gráfico 2: Niveles de variable de autoestima por sexo.



Análisis:

En la tabla 3 y gráfico 2 se observan que en el nivel Medio de Autoestima se ubican el 20 % de docentes mujeres y el 17,7% de

varones. En cambio, en el Nivel Alto, se ubican el 23,3% de docentes mujeres y el 40 % de varones.

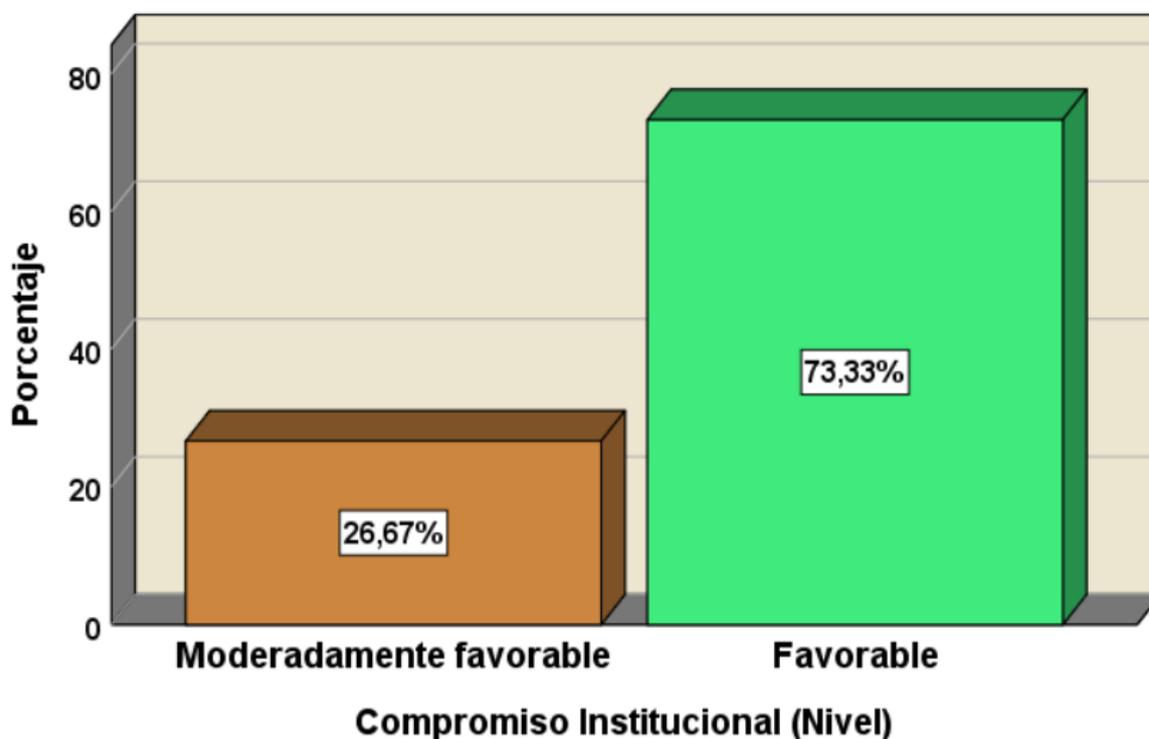
4.1.1.3. Variable Compromiso Institucional

Tabla 4: Variable Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Moderadamente favorable	8	26,7
	Favorable	22	73,3
	Total	30	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de Compromiso Institucional

Gráfico 3: Niveles porcentuales de la variable Compromiso Institucional.



Análisis:

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 se observa que en el Nivel Favorable de la variable Compromiso institucional se ubican el

73,33% de los docentes de la muestra de estudio y en el Nivel Moderadamente favorable se ubican el 26,67%.

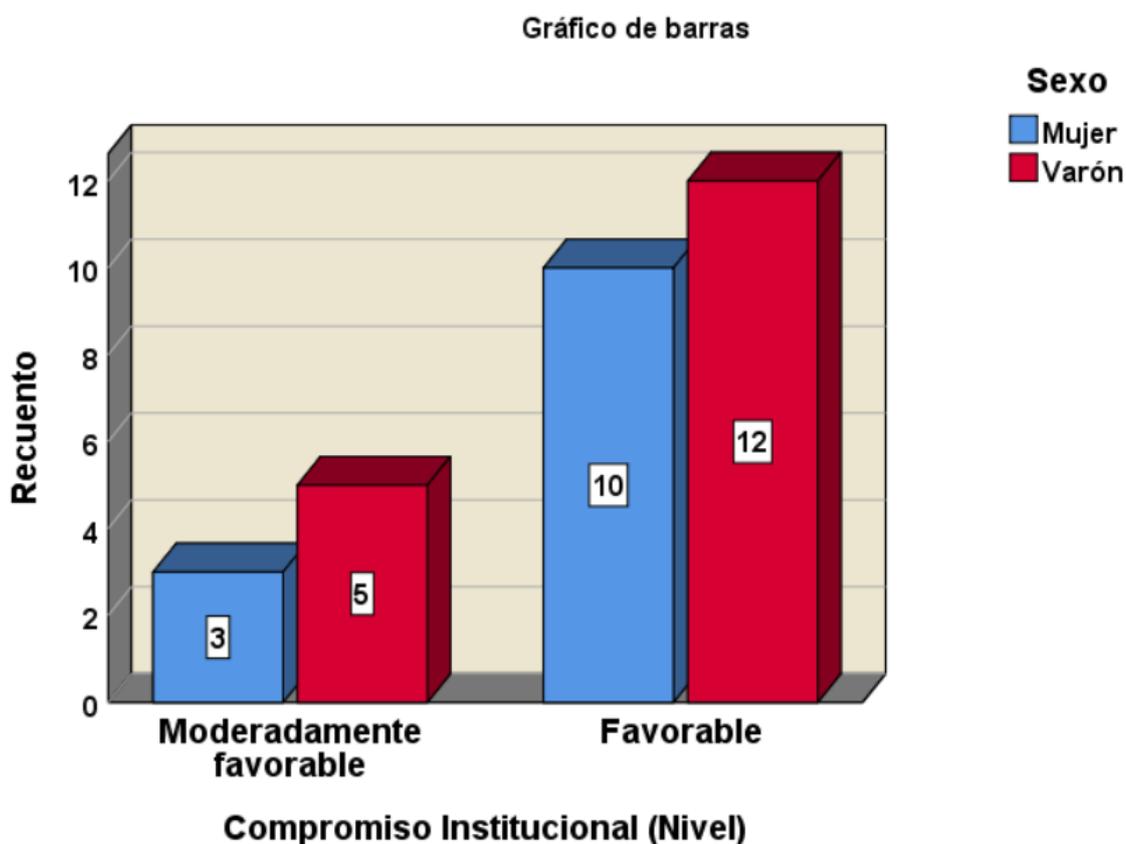
4.1.1.4. Variable Compromiso Institucional por sexo

Tabla5: Compromiso Institucional (Nivel)*Sexo

		Sexo		
		Mujer	Varón	Total
Compromiso	Moderadamente favorable	10,0%	16,7%	26,7%
Institucional (Nivel)	Favorable	33,3%	40,0%	73,3%
Total		43,3%	56,7%	100,0%

Fuente: Resultados del instrumento de Compromiso Institucional

Gráfico 4: Niveles de variable por sexo de Compromiso Institucional



Análisis:

En base a la información de la tabla 5 y gráfico 4 se observan que en la variable de Compromiso institucional en el nivel Favorable se ubican el 33,3% (10) de docentes mujeres y el 40% (12) de docentes varones. En cambio, en el nivel Moderadamente favorable se ubican el 10% (3) de docentes mujeres y el 16,7% (5) de docentes varones.

4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)

Los resultados se han obtenido utilizando el software estadístico SPSS 25; mediante la técnica estadística Rho de Spearman.

Este análisis permite probar la relación entre Autoestima y Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

4.3.1. Hipótesis General

- Hipótesis Nula (H_0):

La autoestima y el compromiso organizacional no se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

- Hipótesis de Investigación (H_1)

La autoestima y el compromiso organizacional se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

- Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1).

Tabla 6: Correlación entre autoestima y compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso	
			Autoestima	Institucional
Rho	de Autoestima	Coefficiente de correlación	1,000	-,431*
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	30	30
	Compromiso	Coefficiente de correlación	-,431*	1,000
	Institucional	Sig. (bilateral)	,017	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables Autoestima y Compromiso Organizacional mediante el estadístico de Rho Spearman es -,431* que significa que existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,017$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de Investigación que dice: La autoestima y el compromiso organizacional se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados se observa que, del total de 30 docentes, el 63.33% (19) se ubican en el nivel Alto en la variable autoestima y el 36.67 % se ubican en el nivel Medio. De los resultados se concluye que el nivel de Autoestima de los docentes de la muestra es destacable, que les permite cumplir con optimismo la función docente. (tabla 2 y gráfico 1).

De acuerdo al análisis por sexo también se observan que en el nivel Medio de Autoestima se ubican el 20 % de docentes mujeres y el 17,7% de varones. En cambio, en el Nivel Alto, se ubican el 23,3% de docentes mujeres y el 40 % de varones. (tabla 3 y gráfico 2).

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 se observa que en el Nivel Favorable de la variable Compromiso institucional se ubican el 73,33% de los docentes de la muestra de estudio y en el Nivel Moderadamente favorablemente se ubican el 26,67%.

En base a la información de la tabla 5 y gráfico 4 se observan que en la variable de Compromiso institucional en el nivel Favorable se ubican el 33,3% (10) de docentes mujeres y el 40% (12) de docentes varones. En cambio, en el nivel Moderadamente favorable se ubican el 10% (3) de docentes mujeres y el 16,7% (5) de docentes varones.

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables Autoestima y Compromiso Organizacional mediante el estadístico de Rho Spearman es $-.431^*$ que significa que existe una correlación moderada entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,017$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la

hipótesis de Investigación que dice: La autoestima y el compromiso organizacional se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.

CONCLUSIONES

- 1ro. En base a los resultados halladas mediante el estadístico de Rho Spearman. La autoestima y el compromiso organizacional se relacionan en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018. (tabla 6).
- 2do. En base a los resultados de un total de 30 docentes, el 63.33% (19) se ubican en el nivel Alto en la variable de autoestima y el 36.67 % se ubican en el nivel Medio. (tabla 2 y gráfico 1).
- 3ro. Del mismo modo, de acuerdo a los resultados, en el Nivel Favorable de la variable Compromiso institucional se ubican el 73,33% de los docentes de la muestra de estudio y en el Nivel Moderadamente favorablemente se ubican el 26,67%. (tabla 4 y gráfico 3).

RECOMENDACIONES

- A los directores de las Instituciones Educativas deben organizar eventos relacionados al tema de Autoestima de docentes a fin lograr cambio de actitud de los mismos.
- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a través de las instancias pertinentes realizar investigaciones similares a fin de proponer estrategias orientados al desarrollo del trabajo en equipo de docentes de Educación Básica Regular.

BIBLIOGRAFIA

- Alba, H. (2015). Autoestima en los profesionales de la Educación. Distrito Federal, México: SEP.
- Satir. (2009). Autoestima en los procesos de socialización. Tercera edición. México: McGraw Hill.
- Ander Egg, E. (2000) Métodos y técnicas de investigación social. Argentina: Editorial Lumen.
- Carrillo, E. (2014) Autoestima como herramienta para la motivación laboral. México: Editorial Sonata.
- Gómez, R. (2004). Habilidades gerenciales en organizaciones de calidad, Madrid: Promoción del conocimiento.
- Laval, C. (2004) La escuela es una aproximación a empresa. Barcelona, España: Paidós.
- Badía. J. (2017). Compromiso organizacional, clave para el desarrollo. Caracas Venezuela: Siempre adelante.
- Robins, T. (2004). Compromiso organizacional en instituciones educativa. España: Santillana.
- Chiavenato, R. (2007). El comportamiento organizacional y logro de metas. México: Garnica.
- Troncoso, M. (2005). La autoestima profesional docente: Un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia. Universidad Austral de Chile.
- Bermúdez, María (2016). Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 04 – Lima.

Gutiérrez, A. (2014). Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo.

Claude, M. (2007). Realizó un estudio sobre “Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad.

Barraza, A. (2011). Compromiso organizacional de los docentes. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.

Isaac Córdova Baldeón (2014). El informe de investigación cuantitativa. Con Minitab, SPSS y Excel. En la ciudad de Lima.

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Instrumentos de recolección de datos
- Procedimiento de validez y confiabilidad



Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>General: ¿Cuál es la relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018?</p> <p>Específicos: a. ¿Cuál es el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de</p>	<p>General: Establecer la relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.</p> <p>Específicos: a. Determinar el nivel de autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de</p>	<p>General: H₀: La autoestima no se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.</p> <p>H₁: La autoestima se relaciona con el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial</p>	Autoestima	<p>Pensamientos</p> <p>Sentimientos</p>	<p>Retos personales</p> <p>El valor de los errores</p> <p>Esfuerzo personal</p> <p>Forma de agradecer a los demás.</p> <p>La rectificación</p> <p>Sentimiento de aceptación, etc.</p> <p>Sentimiento de alegría.</p> <p>Comodidad con otras personas.</p> <p>Dependencia</p> <p>Sentimiento de importancia</p> <p>Conformidad con uno mismo, etc.</p>	Escala

<p>Huancavelica en el año 2018?</p> <p>b.¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018?</p>	<p>Huancavelica en el año 2018.</p> <p>b. Determinar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018.</p>	<p>del distrito de Huancavelica en el año 2018.</p>	<p>Compromiso organizacional</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Agrado por el trabajo - Posibilidades laborales - Expectativa salarial - Exigencia laboral - Limpieza e higiene del entorno laboral - Promoción y ascenso - Relación con los directivos - Supervisión laboral, etc. 	<p>Escala</p>
---	--	---	----------------------------------	--	--	---------------

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA SOBRE AUTOESTIMA

Estimada (o) profesor (a):

INSTRUCCIONES:

Generales: La encuesta tiene por finalidad recoger información de autoestima. Es de carácter anónimo, por lo cual sírvase responder con la mayor sinceridad.

Específicas:

- Marque con una X la respuesta que más acierte a lo que se te pregunta.
- Por favor, no deje de responder ningún ítem del instrumento

A: Siempre B: Casi Siempre C: Casi nunca 4: Nunca

Gracias por su colaboración

No.	PENSAMIENTOS	RESPUESTA			
		A	B	C	D
1	Los retos representan una amenaza a mi persona.				
2	Cuando las cosas salen mal.				
3	Es bueno cometer errores.				
4	Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos.				
5	Resultado desagradable a los demás.				
6	Es de sabio rectificar.				
7	Hacer lo que los demás quieren para sentirme aceptado.				
8	Todo me sale mal.				
9	Acepto de buen agrado la crítica constructiva.				
10	Yo me rio del mundo entero.				
11	A mí todo me resbala				
12	Todo me sale bien				
13	Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos.				
14	Solo acepto las alabanzas que me hagan				
15	Yo soy perfecta				
16	Me gustaría cambiar mi apariencia física				
17	Evito nuevas experiencias				
18	Realmente soy tímida (o)				
19	Acepto los retos sin pensarlo				
20	Encuentro excusas para no aceptar los cambios				
21	Los demás cometen muchos más errores que yo				
22	Me considero sumamente agresiva (o)				
23	Me aterran los cambios				
24	Me encantan la aventura				

No.	SENTIMIENTOS	RESPUESTA			
		A	B	C	D
25	Me siento alegre				
26	Me siento incómodo con la gente que no conozco				
27	Me siento dependiente de otros				
28	Me siento triste				
29	Me siento cómodo con la gente que no conozco				
30	Siento que soy agradable a los demás				
31	Me siento el ser menos importante del mundo				
32	Me siento el ser más importante del mundo				
33	Siento que el mundo entero se ríe de mí				
34	Me siento contenta(o) con mi estatura				
35	Siento que mi estatura es la correcta				
36	Me divierte reírme de mis errores				
37	Mis sentimientos me lo reservo solo para mí				
38	Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos				
39	Siento que los demás dependen de mí				
40	Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos.				

ESCALA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimada (o) profesor (a):

INSTRUCCIONES:

Generales: La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el compromiso organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima. Por favor responde con sinceridad.

Específicas:

- Marque con una X la respuesta que más acierte a lo que se te pregunta.
- Por favor, no deje de responder ningún ítem del instrumento

Gracias por su colaboración

N°	ENUNCIADOS	RESPUESTA	
		Sí	No
1	Me gusta mi trabajo.		
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
4	Mi salario me satisface.		
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.		
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.		
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.		
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
10	Estoy satisfecho en la formación que me da la empresa.		
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
13	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria.		
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales.		
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.		
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación.		
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
19	Mi institución me trata con buena justicia e igualdad.		
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.		
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.		

MATRIZ DE AUTOESTIMA

Nº	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	PROM
1	V	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	39
2	M	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	39
3	V	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	50
4	M	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
5	V	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	53
6	M	2	3	3	4	1	3	4	3	1	3	2	3	2	3	1	38
7	V	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	53
8	V	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
9	M	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
10	M	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	51
11	V	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	35
12	V	2	1	3	1	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	37
13	M	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	36
14	V	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	55
15	M	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
16	V	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	1	41
17	V	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	50
18	V	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	41
19	M	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	39
20	V	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	3	45
21	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	V	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	56
23	M	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	35
24	V	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	39
25	M	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	34
26	V	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	34
27	M	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	48
28	V	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	42
29	V	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	53
30	M	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	52

MATRIZ DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

NºO	sexo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	PROM
1	V	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	44
2	M	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	51
3	V	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	50
4	M	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67
5	V	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	40
6	M	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
7	V	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	52
8	V	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	42
9	M	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	47
10	M	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	52
11	V	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	60
12	V	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	57
13	M	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	59
14	V	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	58
15	M	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	45
16	V	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	62
17	V	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	40
18	V	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	3	51
19	M	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	53
20	V	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
21	M	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	45
22	V	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	52
23	M	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	51
24	V	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	61
25	M	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	64
26	V	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	66
27	M	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	54
28	V	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	49
29	V	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	60
30	M	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	63

Anexo N°3: Procedimiento de validez y confiabilidad

INFORME

AL : **Bach. Delia Janet MERINO COCA**

FECHA : Cerro de Pasco, mayo de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden a la Escala de Autoestima y la Escala de Compromiso Organizacional. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Escala de Autoestima

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Compromiso Organizacional** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Escala de Autoestima			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	16	17	16

Escala de Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	16	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN

Dr. ISAAC S. CORDOVA BALDEÓN
CFP° 1404085870

INFORME

AL : **Bach. Delia Janet MERINO COCA**

FECHA : Cerro de Pasco, mayo de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden a la Escala de Autoestima y la Escala de Compromiso Organizacional. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Escala de Autoestima

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Compromiso Organizacional** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Escala de Autoestima			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	17	17	17

Escala de Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
16	17	16	16

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE PEDAGOGÍA
Dr. Guillermo Gamarrá Astahuamán



INFORME

AL : **Bach. Delia Janet MERINO COCA**

FECHA : Cerro de Pasco, mayo de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden a la Escala de Autoestima y la Escala de Compromiso Organizacional. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Escala de Autoestima

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Compromiso Organizacional** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Escala de Autoestima			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	18	18

Escala de Compromiso Organizacional			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	16	18	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 18 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



Mg. David OSORIO ESPINOZA
DOCENTE UNDAC-YANAHUANCA-PASCO