



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE
LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TITULO:

INFLUENCIA DE LA SATISFACCION LABORAL Y AUTOESTIMA EN LOS
DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL CENTRO EDUCATIVO
ANDINO, HUANCAYO 2017

AUTOR:

HERRERA PUGA ELIZABETH ROSA

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moralmente y psicológicamente

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos y a cada uno de ustedes mi familia que han destinado tiempo para enseñarme nuevas cosas, para brindarme aportes invaluable que servirán para toda mi vida especialmente estuvieron presentes en la evolución y posteriormente desarrollo total de mi tesis, les agradezco con creces. Los quiero

Resumen

El objetivo del trabajo es encontrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la autoestima y si eso influye en sí mismo, en sus relaciones sociales y familiares. La importancia que se ve en estos tiempo sobre la satisfacción laboral es una preocupación constante, dentro del centro de trabajo, ya que la mayor parte del tiempo lo pasamos trabajando, teniendo una relación de grupo para así lograr los mismos objetivos, y así también la organización pueda tener las logos dentro del mercado, pero para ello necesitamos medir la autoestima de la persona que están dentro de nuestro centro de trabajo por ello que la investigación se basa en determinar si hay un efecto o relación entre la satisfacción laboral y la autoestima en los profesores del colegio particular Andino. La muestra estuvo conformada por los profesores de primaria y secundaria (57 profesionales de la docencia que tienen una edad cronología entre 40 a 65 años, con un porcentaje de 70% personal femenino y 30% personal masculino). Los hallazgos encontrados en la investigación fueron que no hay relación entre la satisfacción laboral y la autoestima dándoles mayor importancia al salario, buen trato, trabajo en equipo. En conclusión, los profesionales docentes de primaria y secundaria del colegio andino se sienten bien motivados dentro de su centro de trabajo, por ende, no hay relación en la autoestima de sí mismo, social y familiar.

Palabras clave: satisfacción laboral, autoestima, relación entre ellas.

ABSTRACT

The objective of the work is to find the relationship that exists between job satisfaction and self-esteem and if that influences itself, in their social and family relationships. The importance they see in these times about job satisfaction is a constant concern, within the workplace, since most of the time we spent working, having a group relationship to achieve the same objectives, and so the organization can have the logos within the market, but for this we need to measure the self-esteem of the person who are inside our workplace, therefore the research is based on determining if there is an effect or relationship between job satisfaction and self-esteem in the teachers of the Andean private school. The sample population went to primary and secondary teachers (57 teaching professionals who have an age chronology between 40 to 65 years, with a percentage of 70% female staff and 30% male staff).The findings found in the research were that there is no relationship between job satisfaction and self-esteem, giving greater importance to salary, good treatment, and teamwork.In conclusion the teachers of the Andean school feel well motivated within their workplace; therefore, there is no relationship in self-esteem, social and family.

Key words: job satisfaction, self-esteem, relationship between them.

ÍNDICE

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	09
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivos de la investigación.....	12
1.4. Justificación de la investigación.....	13
1.4.1. Importancia de la investigación.....	13
1.4.2. Viabilidad de la investigación.....	15
1.5. Limitaciones del estudio.....	15

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1 Antecedentes Nacionales	
2.1.1 Antecedentes Internacionales	
2.2. Bases teóricas.....	21
2.1 Satisfacción Laboral	
2.2 Autoestima	

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de hipótesis.....	28
3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional.....	29
3.3 Cuadro de operacionalización de variables.....	30

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico.....	31
4.2. Diseño muestra, matriz de consistencia.....	32
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
4.4. Técnicas del procesamiento de la información.....	33
4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.....	37
4.6. Aspectos éticos contemplados.....	39

CAPITULO V ANALISIS Y DISCUSION

5.1. Análisis inferencias; pruebas estadísticas paramétricas, no paramétricas de correlación.....	40
5.2. Discusión y conclusiones.....	44
5.3. Recomendaciones.....	48
REFERENCIAS BIBLLIOGRAFICAS.....	49
ANEXOS Y APENDICES.....	50

Anexo1 Instrumento 1: Escala de Satisfacion Laboral

Anexo 2 Instrumento 2: Inventario de Autoestima de Coopersmith – Adultos

Anexo 3 Matriz de consistencia

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: DISTRIBUCION DE LAS VARIABLES.....	42
TABLA N° 2: RELACION ENTRE EL AUTOESTIMA Y LA SATISFACCION LABORAL.....	42
TABLA N° 3: RELACION ENTRE LA DIMENSION SI MISMO DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES INTRINSECOS.....	43
TABLA N° 4: RELACION ENTRE LA DIMENSION SOCIAL DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES INTRINSECOS.....	43
TABLA N° 5: RELACION ENTRE LA DIMENSION FAMILIAR DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES INTRINSECOS.....	44
TABLA N° 6: RELACION ENTRE LA DIMENSION SI MISMO DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES EXTRINSECOS.....	44
TABLA N° 7: RELACION ENTRE LA DIMENSION SOCIAL DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES EXTRINSECOS.....	45
TABLA N° 8: RELACION ENTRE LA DIMENSION FAMILIAR DEL AUTOESTIMA Y LOS FACTORES EXTRINSECOS.....	45

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Operacionalizacion de variables	30
---	----

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las personas en la actualidad no solo ven el factor dinero, sino también sentirse bien dentro de su centro de trabajo, vemos que las empresas o instituciones buscan cada vez más la satisfacción laboral, para sus trabajadores, ya que si un trabajador se siente bien en su institución, nace la proactividad y las ganas de seguir trabajando, claro está también la salud mental como es la autoestima de cada uno de sus trabajadores; y así que la empresa también mejora, es por ello que se están implementando más la importancia de estos temas. La investigación se basa tanto como la satisfacción laboral y la autoestima de los profesionales dentro de la institución, vemos que la satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como una actitud general de cómo la persona hace su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y los alumnos en nuestro caso, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

Dentro de las instituciones hemos visto que cada día tratan de establecer normas de convivencia tanto para los docentes como para los alumnos, para así puedan sentirse mejor dentro de su jornada laboral, pero se sienten bien con estas reglas, aman lo que hacen, está bien su salud mental, que tanta autoestima tienen; la satisfacción laboral puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el

comportamiento de quienes la integran, es ahí donde hemos visto que tan satisfechos se sienten y como transmiten esa satisfacción, que tanta autoestima tienen y también como es su comportamiento frente a su grupo organizacional en este caso con los docentes y alumnos del colegio particular ANDINO.

Weinert (1985: 297-8) nos dice que este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida.

La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Las cuales nos ayudan a tener una perspectiva de cómo podemos ver desde un campo organizacional dentro de la institución; las actitudes de los colaboradores y

sus aspectos afectivos y cognitivos frente a su trabajo son los que despiertan interés y una satisfacción en lo que hacen.

Para que organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas. El grado de satisfacción laboral ayuda a atraer talentos y retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización, es por ello que también tienen que tener una autoestima saludable para poner atención en sus objetivos planteados. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas. Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo; debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas. El grado de satisfacción laboral y una muy buena autoestima ayuda a atraer talentos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Para ello, hay que tener en cuenta que la satisfacción laboral y la autoestima no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje la motivación, y la autoestima; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas. Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué influencia tiene la satisfacción laboral en la autoestima de los docentes de primaria y secundaria del colegio particular andino Huancayo 2017?

P1.- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima de sí mismo de los docentes de primaria y secundaria del colegio particular Andino??

P2.- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docentes de primaria y secundaria del colegio particular Andino??

P3.- ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino??

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017

1.3.1 Objetivos específicos

Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino.

Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino.

Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

Los profesionales buscan sentirse conformes en su centro de trabajo y eso afecta, a su nivel emocional de cada persona, es ahí donde los malestares empiezan a aflorar y no saben cómo enfrentarlos, es nuestro trabajo ver como al personal docente del centro educativo particular ANDINO y ver como se sienten en la institución, si eso afecta su nivel de autoestima de los profesores, y si eso también afecta dentro del círculo o grupo de trabajo. Nuestra investigación nos ayudara a ver todos estos aspectos dentro de la institución.

Dentro del plano social nuestra investigación es importante por que el personal docente debe estar en buenas condiciones tanto físicas como

mentales, ya que tienen la gran influencia en el auto concepto de sus alumnos, de manera que tienen que estar bien ellos mismos para poder atender las necesidades de sus alumnos.

La investigación es importante ya que veremos los efectos del clima laboral y la autoestima dentro de los docentes de la institución educativa del colegio Andino.

Para realizar nuestro estudio tenemos que tener en cuenta que el interés de la satisfacción laboral y la autoestima ha ido creciendo rotundamente, con el pasar del tiempo, ya que ocupa la mayor parte del tiempo de la vida de las personas, y les hace sentirse útil ante la sociedad, y se sienten bien consigo mismo; el papel que desempeña uno mismo en el trabajo es muy significativo, y a la vez la satisfacción y una buena autoestima es esencial en la vida de las personal ya que deja un papel muy significativo tanto en el grupo de trabajo como también en los alumnos.

Por lo tanto, la satisfacción laboral y la autoestima tiene un papel fundamental en nuestra sociedad y más aún en el campo de los docentes, ya que conjuntamente con ellos vemos el crecimiento de nuestra sociedad, es por ello que el estudio se basa de analizar la relación que existe en ello para poder ver si ambos tienen una relación y nos permite conocer las evaluaciones en este campo, ya que muchas especialidad toman como eje principal la educación para la economía de un país en crecimiento.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

La Presente investigación es factible y viable ya que se cuenta con la disponibilidad, recursos financieros y humanos que van a determinar los

alcances de la Tesis, incluye la participación docente del colegio particular Andino. Es viable porque contamos con todo el apoyo del director de la institución. También contamos con las pruebas psicométricas viables para la investigación.

1.5 Limitaciones del estudio

- Para facilitar la viabilidad de nuestra investigación debemos exponer las limitaciones de recursos básicos y la población elegida para el estudio de nuestra investigación.
- La investigación tuvo un tiempo de duración de 6 meses. Para poder conocer y evaluar la interacción entre los profesionales docentes. La evaluación de los docentes se tuvo que hacer en distintos tiempos ya que no había mucho tiempo disponible para poder reunirlos a todos en un mismo lugar y tiempo.
- La limitada información sobre el tema ha sido una limitación para la investigación, dado que muchos autores tratan por separados estos temas, o lo relacionan con otros temas que no hay similitud al proyecto
- Algunos profesionales por ser personal antiguo se presentaron un poco reacios a la investigación ya que se resisten al cambio y no le dieron mucha importancia al proyecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Días, E. (2015), en su investigación sobre (Nivel de Satisfacción Laboral de Los Profesores de Inglés De La Institución Educativa Privada Santa Margarita De Surco, Lima - Perú), nos dice que la gestión de las personas es de acuerdo al tipo de trabajo que tiene cada ser humano es decir que la satisfacción de una persona es sobre el interés de una buena satisfacción laboral, en su investigación ella trata de ver con afianzados están los profesores con el centro educativo y cuál es el motivo por el cual se sienten tan satisfechos en su centro de trabajo, y sus conclusiones fueron que los profesores están tan afianzados con el centro educativo que llevan muchos años en la institución, están de acuerdo con su filosofía las actividades y las expectativas con respecto a su trabajo, entre otros aspectos. Este análisis nos ayudara a ver cuán satisfechos están los profesores dentro de la institución y así ver su nivel de autoestima para el cual puedan desarrollar mejor sus actividades académicas.

Saucedo y Peña (2015) realizaron una investigación en Perú con el objetivo de determinar si existe Relación Significativa Entre Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Una Industria Papelera En Lima Este. La muestra estuvo compuesta por 212 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de Opciones CL-SPC y Escala general de satisfacción laboral. Los resultados indican que existe relación altamente significativa entre ambas variables

Contreras (2012) en la reciente investigación reportada bajo el título de Motivación y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales de la provincia de Jauja, establece como conclusiones más saltantes las siguientes: La relación entre el nivel de motivación social y el nivel desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas estatales de la provincia de Jauja es positiva, considerable, Dicho resultado permitió la relación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral que hay en esta institución, y si está satisfecho por los resultados obtenido en su centro de trabajo y más aún es reconocido es mayor la satisfacción laboral y eso hace que el rendimiento de del trabajo, mejore y también ayude a poner como ejemplo para los demás docentes.

Álvarez (2007) realizó una investigación en Lima Metropolitana con el objetivo de encontrar la relación entre las variables Fuentes De Presión Y Satisfacción Laboral, la muestra estuvo conformada por 506 docentes de diferentes Instituciones públicas y privadas, Los instrumentos fueron Escala de Satisfacción Docente y el Inventario de Presiones a las que se enfrenta el docente. Se concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa.

Dentro del contexto nacional, uno de los elementos que más ha marcado al gremio docente, es la baja autoestima que poseen sobre su trabajo (Montes, 1996; MINEDU, 1999; Nuñez, 1999). Y este en este campo donde se centrara esta investigación, ya que como hemos argumentado en el párrafo anterior, son un gremio olvidado en el campo de la autoestima. Es conocido por todos, que en la

educación española, el profesor está en permanente contacto con sus alumnos y con sus compañeros, pero también con las familias y, aunque habitualmente más alejados, con las autoridades educativas. Todas estas relaciones tienen como consecuencia una fuente continua de experiencias emocionales, unas más satisfactorias que otras, pero que suelen dejar una huella en el docente al final de su jornada de trabajo. Por otro lado, la actitud de los alumnos en las clases es responsable de la autoestima y el desempeño de los docentes, ya que la falta de atención y los bajos resultados de los alumnos pueden producir cicatrices en el desarrollo personal y profesional los profesores.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Villarreal (2012) realizó un estudio en Venezuela, el tipo de estudio fue descriptivo queriendo hacer un Análisis Del Clima Organizacional En El Departamento De Compras Del Rectorado De La Universidad De Oriente, contando con una muestra de 12 trabajadores, El instrumento fue cuestionario auto-administrativo y a través de la observación. Concluyendo que el personal adscrito al Departamento de Compras del Rectorado de la Universidad de Oriente conoce muy poco acerca de lo que abarca el término Clima Organizacional, factores que intervienen en él o la importancia que éste tiene en la institución donde laboran; ignorando, en cierta forma, la manera o los mecanismos que hacen posible un mejor desempeño de las tareas asignadas.

Ramírez y Benítez (2012) realizaron un estudio en México de diseño no experimental y explicativo. El objetivo fue identificar Los Niveles De Satisfacción De Una Institución Del Nivel Superior. La muestra estuvo

conformada por 110 participantes. El cuestionario que se aplicó de satisfacción fue S*66. Se llegó a la conclusión que los factores que predicen la satisfacción laboral son el desarrollo la evaluación institucional y la comunicación.

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) realizaron un estudio en Chile de diseño correlacionar de tipo no experimental con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Universidad De Sucreña. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores, el instrumento que se utilizó fue la escala de Litwing y Stringer y para satisfacción usaron la escala de JDI Y JIG. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre clima, satisfacción y desempeño.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción Laboral

2.2.1.1 Definición del Concepto

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación.

Weinert (1985, citada en Caballero 2009) el interés por el estudio de la satisfacción laboral se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo de las teorías de las organizaciones, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.

f) Ponderador creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana. El autor destaca lo relacionado al trabajo en las organizaciones los aspectos psicológicos: reacciones afectivas y cognitivas que despiertan en ellos niveles de satisfacción e insatisfacción.

Álvarez (2007) refiere: que no existe una definición unánimemente aceptada por todos los autores sobre satisfacción laboral e indica que en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación o trabajo. “Las definiciones de satisfacción laboral se pueden incluirse en dos grupos: el primero hace referencia a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud”. En el primer grupo se incluyen las definiciones que se la caracterizan como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador. Un segundo grupo como lo señala Peiró (1996) “la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. De este modo, el estudio de la satisfacción laboral se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo con el compromiso organizacional y la implicación laboral”.

2.2.1.2 Perspectivas teóricas sobre satisfacción laboral.

La satisfacción en la psicología contemporánea.

Es la psicología como ciencia la que más enfoques teóricos ha construido para explicar la génesis, proceso e importancia de aquello que se ha denominado satisfacción. A su vez, este conocimiento ha encontrado resonancia en diversos ámbitos y disciplinas científicas afines a la ciencia del comportamiento, es decir, la educación, administración, sociología, economía, el marketing, entre otros. En la actualidad, el término satisfacción se asocia diversos constructos teóricos; se le puede encontrar en diferentes teorías de la motivación, sobre el bienestar psicológico, la salud mental entre otros. A continuación, se describen los más importantes:

Teoría X y teoría Y.

Propuesta por el psicólogo norteamericano (McGregor, (1960–1964)) para quien existen en toda organización dos posiciones o creencias antagónicas que asumen corrientemente los gerentes o directivos de una institución: una denominada Teoría X y una otra, llamada Teoría Y.

a) Trabajador X: Se caracterizan por tener las siguientes características: - A los empleados por naturaleza les disgusta el trabajo, y por esto tratan de evitarlo. - Para conseguir las metas, deben ser inspeccionados, amenazados con castigos, controlados e inclusive hasta reprimidos, para lograrlas. - Los trabajadores evitan responsabilidades; Gran parte de los empleados buscan la seguridad extrema y además demuestran poca ambición. Es decir que en esta teoría X, se supone que

los empleados no les gusta su trabajo, flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar.

b) Trabajador Y: Se distinguen debido a las siguientes características: - Los empleados observan al trabajo como algo natural. - Las personas entrenarán la autodirección y el autocontrol si se encuentran comprometidos con sus objetivos. La persona promedio, puede aprender a aceptar, hasta buscar, responsabilidades. La habilidad de tomar decisiones innovadoras no es necesariamente propiedad exclusiva de las personas que ocupan puestos gerenciales. El estilo de conducción que requieren las personas con estas características son las de una dirección participativa que proporcione condiciones para que las personas puedan alcanzar los propios objetivos al tiempo que se alcanzan los organizativos. De acuerdo a McGregor podemos concluir y relacionar ésta teoría con lo pedagógico ya que precisamente existen docentes que por más capacitación que se les proporcione continúan desenvolviéndose en lo tradicional, incapaces de superar el cambio, y son considerados como parte de la teoría X; también docentes que sólo hacen acto de presencia en la institución y se dedican a pasear por el colegio o a conversar e interrumpir el trabajo de otros, sin embargo dentro de la teoría Y, también encontramos buenos maestros capaces de hacer propuestas innovadoras para la mejora del centro, son participativos, responsables, realizan trabajo en equipo y lo que es más cumplen el rol de maestros y tutores frente a sus alumnos; pero todo esto se da dependiendo de las condiciones que hay en la institución y del ambiente laboral dentro de las relaciones interpersonales entre los miembros.

La teoría ERG (existencia, relación y crecimiento).

Propuesta por Alderfer (1940) psicólogo norteamericano propuso que las personas no necesariamente deben satisfacer una necesidad inferior para acceder a satisfacer una necesidad superior, en su enfoque teórico una persona podría estar interesada en satisfacer una necesidad superior o inferior en función de sus circunstancias y metas particulares. Indica que también que un individuo puede perseguir dos tipos de necesidades diferentes, y que cuando no alcanza a satisfacer una necesidad superior entonces se incrementa la necesidad de satisfacer una inferior. Agrupo las necesidades en tres categorías: - Necesidades de existencia: Necesidades fisiológicas y de seguridad. - Necesidades de relación: Necesidades sociales y de reconocimiento. - Crecimiento: Necesidad de autorrealización.

2.2.2 Autoestima

2.2.2.1 Definición del Concepto

Coopersmith (1981), citado por (Tovar, 2010) (2010) define a la autoestima como la autoevaluación que una persona hace y trasciende con respecto a sí misma, expresando una actitud de aceptación que indica la medida que una persona cree ser valorado, competente, digno y exitoso. En síntesis, la autoestima vendría a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí misma.

Asimismo, Maslow(1985), citado por Tovar (2010) considera que el hombre desea sentirse digno de consideración, sentirse competente, capaz de dominar algo del ambiente propio, independiente, libre y que se le reconozca algún tipo de labor o esfuerzo. Las personas que se aceptan a sí mismas tienden a aceptar a otros y al mundo como realmente es.

Por ende, la autoestima es la sumatoria de la confianza y el respeto de uno mismo. Es el reflejo del juicio implícito que cada uno hace de sus competencias para enfrentar los retos, para comprender la realidad, superar las adversidades y tener el derecho a ser feliz, respetando al otro, siendo tolerante y defendiendo sus expectativas y necesidades.

2.2.2.2 Teorías de la Autoestima

Existen diversas propuestas de teorías explicativas de la autoestima, a continuación, se muestran las más importantes:

Enfoque psicodinámico. Robert White, representante de esta perspectiva, afirma que las necesidades insatisfechas promueven un estado impulsivo de mover el organismo a satisfacer estas necesidades con el fin de reducir las tensiones y recuperar el estado de equilibrio. El deseo de estimulación de origen biológico y su correspondiente 25 esfuerzo por dominar el entorno están comprendidos en el uso del término competencia. Según White, la autoestima tiene su raíz central en la eficacia. Es importante porque la sitúa en el contexto del desarrollo humano. Afirma, además, que “cada pequeña victoria se acumula con el transcurso del tiempo y eventualmente conduce a una sensación general de competencia en el sentido de ser capaz de impactar con efectividad sobre la vida” (White, en Mruk, 2006). Para él, la autoestima es un fenómeno que se ve afectado por la experiencia, que a su vez moviliza y genera comportamientos. Considera que la autoestima tiene dos raíces: una intrínseca (logros propios) y otra extrínseca (las afirmaciones de los demás). El concepto de competencia es fundamental en este enfoque.

Enfoque sociocultural.

Para Rosenberg, las actitudes y conductas sociales ejercen influencia sobre la autoestima; esta teoría es profundamente social, los valores que definen el merecimiento surgen del contexto de la cultura. Las actitudes hacia nosotros mismos recuerdan las formas de las actitudes hacia otros seres. Una persona tiene autoestima en la medida que se perciba asimismo como poseedor de una conciencia capaz de proveerle autovalores que sirven como marco de referencia. La investigación de Rosenberg persigue factores sociales que influyen en la autoestima, porque se definen con el contexto de la cultura de valores que definen el merecimiento.

Teoría humanista de la autoestima.

La teoría humanista se centra en plantear diversos aspectos del ser humano, según Rodríguez esta teoría posee las siguientes características: “no disecciona, no separa aspectos de la persona, señalándonos como la causa de la enfermedad, el ser humano está impulsado por una tendencia a la 27 autorrealización”. Es decir, se considera al hombre como dotado de todas las capacidades necesarias para su desarrollo integral, los teóricos humanistas ven la vida como un proceso en el que luchamos por desarrollar nuestro potencial y, por consiguiente, que la personalidad es un aspecto de los esfuerzos que hacemos por desarrollarnos y realizarnos plenamente. Esta teoría surgió como un movimiento de protesta, (Maslow, 1965) Maslow la llamó La tercera fuerza y se origina a través de un movimiento en Europa que rompió con las tradiciones escolásticas de la Edad Media y exaltó las cualidades humanas, favoreciendo a la dignidad humana, basó su sustentó en que la personalidad humana, está en continuo proceso de

transformación y esta debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social, por cuanto el ser humano va creando su personalidad a través de las elecciones o decisiones que toma durante su vida.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de hipótesis:

3.1 Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino Huancayo 2017.

H0: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino Huancayo 2017.

3.2 Hipótesis Específicas

H1. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

H2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

H3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017.

3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional.

Variable independiente Satisfacción laboral

Es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña.

- ***Dimensiones e indicadores***

Variable independiente Autoestima

Es la conciencia del valor personal que uno se reconoce. Se manifiesta por un conjunto de actitudes y de creencias que nos permiten enfrentarnos al mundo y a las dificultades de la vida

- ***Dimensiones e indicadores***

Sí mismo: Puntajes obtenidos en (13 ítems) 1,3,4,7,10,12,13,15,18, 19,23,24,25.

Social: Puntajes obtenidos en (6 ítems) 2,5,8,14,17,21.

Familiar: Puntajes obtenidos (6 ítems) 6,9,11,16,20,22

3.3 Cuadro de Operacionalizacion de variables

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Variable independiente Satisfacción laboral	Es una respuesta afectiva o emocional a diversos aspectos del trabajo que se desempeña.	Son los resultados de la variable obtenidos en la investigación sobre satisfacción laboral, actitud del trabajador hacia su propio trabajo, evaluada en la percepción de los factores físicos, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Palma, S. 1999).	Satisfacción general. Satisfacción extrínseca. Satisfacción intrínseca.	Puntajes obtenidos en la dimensión satisfacción general. Puntajes obtenidos en la dimensión Satisfacción intrínseca. Puntajes obtenidos en la Satisfacción intrínseca.
Variable independiente Autoestima	Es la conciencia del valor personal que uno se reconoce. Se manifiesta por un conjunto de actitudes y de creencias que nos permiten enfrentarnos al mundo y a las dificultades de la vida.	La autoestima es la evaluación que el sujeto a sí mismo, expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indicando la medida en la que es capaz, importante, exitoso y valioso (Coopersmith, 1997).	Si mismo Social Familiar	Puntajes obtenidos en (13 ÍTEMS) 1,3,4,7,10,12,13,15,18, 19,23,24,25. Puntajes obtenidos en (6 ÍTEMS) 2,5,8,14,17,21. Puntajes obtenidos (6 ítems) 6,9,11,16,20,22.

Cuadro N° 1:Operacionalizacion de variables (elaboración propia).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico

El método utilizado en la presente investigación es de tipo Cuantitativo, de lo que (Bernal, 2006) nos refiere:

“El método cuantitativo o método tradicional se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados”

Es de Diseño No Experimental ya que no se manipularán las variables por solo observarse los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados. (Hernández, et al. 2005). Gráficamente se denota:



En donde O₁= Satisfacción Laboral

O₂= Autoestima

m= Personal del Centro Educativo Andino de Huancayo

r= Relación entre las variables

4.2 Diseño muestral

Bernal (2006), refiriéndose a la muestra nos señala lo siguiente: “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

En el centro educativo vienen trabajando alrededor de 87 personas, contando con administrativos y técnicos de la educación, la muestra está conformada por 57 profesores nombrados en Centro Educativo Andino de Huancayo, contando con un setenta por ciento que son mujeres y treinta por ciento que son varones y el rango de edades es de 40 años hasta 65 años de edad.

4.2.1 Población:

La población está conformada por 87 profesionales del colegio particular Andino, contando con los profesores, administrativos y asistentes.

4.2.2 Muestra:

El muestreo fue no probabilístico intencional, ya que los profesionales de educación de primaria y secundaria del colegio particular Andino fueron seleccionados según criterio de inclusión, aquello que son personal nombrado y estable del plantel, siendo un total de 57 profesores.

Por lo tanto, tomando en consideración del género del cien por ciento, setenta por ciento son mujeres y treinta por ciento son varones y el rango de edades es de 40 años hasta 65 años de edad.

Muestra de participantes de la investigación	
Primaria	23
Secundaria	34

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.3.1 Técnicas de recolección de datos:

La recolección de datos se hizo de acuerdo al cuestionario de preguntas de los exámenes de satisfacción laboral del **Autor:** Jesús Pérez Bilbao Ldo. en Psicología, Manuel Fidalgo Vega Ldo. en Psicología; y la autoestima **del Autor:** (Coopersmith en 1967) Adaptación en Chile de H. Brinkmann y T. Segure Universidad de Concepción, 1988; Para la selección de la muestra se utilizó la técnica de muestreo probabilístico.

4.4 Instrumentos de la recolección de datos:

a) ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN:

Ficha técnica:

Nombre Original	:	Escala de Satisfacción Laboral
Autores	:	Warr, Cook y Wall
Administración	:	Individual
Formas	:	Completa y Abreviada
Duración	:	20 minutos aproximadamente
Aplicación	:	Adultos de 18 a más.
Puntuación	:	Calificación computarizada.
Significación	:	Evaluación de los niveles del reconocimiento obtenido por el trabajo,

responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo

Aplicación

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto complementada y de ser aplicada colectivamente.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de la prueba especialmente cualificados.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes cumplimentan la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas. A modo de orientación; se propone la siguiente formulación:

"Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (Muy satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer".

Cumplimentación

Quienes cumplimentan la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: Muy insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Moderadamente satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho.

Corrección

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a:

- Satisfacción general.
- Satisfacción extrínseca.
- Satisfacción intrínseca.

Es esta una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las sub escalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca).

b) ESCALA DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH VERSIÓN ADULTOS

Descripción del Instrumento:

El Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos, de acuerdo al análisis del inventario en referencia se puede observar que a diferencia de la versión Escolar (original), el Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos toma como referencia los primeros 25 ítems del primer inventario en mención, modificando los reactivos correspondientes al de

las áreas “Hogar Padres” por el de “Familiar” (06 reactivos), y unifica las áreas “Social Pares y Escolar” en uno solo, al que denomina “Área Social” (07 reactivos); y con relación al contenido de los ítems, éstos son similares a los que se mencionan en el inventario original.

Administración

La administración puede ser llevada a cabo en forma individual o grupal (colectivo), colectiva y tiene un tiempo aproximado de 20 minutos.

Está compuesto por 25 Items, en los que no se encuentran incluidos ítems correspondientes a la escala de mentiras.

Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total así como puntajes separados en Tres áreas:

I. **SI MISMO GENERAL:** El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.

II. **SOCIAL:** Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a las vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.

III. **FAMILIAR:** Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

Puntaje y Calificación.

El puntaje máximo es de 100 puntos. Cada respuesta vale un punto, así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub-escalas multiplicadas por 4.

La calificación es un procedimiento directo, el sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos

de Verdadero (Tal como a mí) o Falso (No como a mí).

Los puntajes se obtienen haciendo uso de la clave de respuestas se procede a la calificación (JOSUE TEST ha elaborado una plantilla y protocolo para ser utilizado en la calificación individual o grupal). El puntaje se obtiene sumando el número de ítem respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.

Categorías

Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

De 0 a 24	Nivel de Autoestima Bajo
25 a 49	Nivel de Autoestima Medio bajo
50 a 74	Nivel de Autoestima Medio alto
75 a 100	Nivel de autoestima Alto.

4.3.3 Validez y Confiabilidad.

Validez y Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral

Si bien se encuentra en la literatura diferentes instrumentos para medir la SL, los estudios psicométricos en nuestro medio son escasos. Fernández (15), realizó un estudio con docentes de colegios públicos de Lima, utilizando la Escala de SL de Warr correlacionando con otras variables psicosociales. Asimismo, Bobbio y Ramos (16), evaluaron la SL en personal asistencial (n=227) en un Hospital de Lima, basado en una escala diseñada y validada por juicio de expertos, reportando un nivel de confiabilidad Alfa de 0,70. Palma (17) elaboró y validó una Escala de Satisfacción Laboral en empleados dependientes de Lima Metropolitana (n=952) encontrando adecuadas propiedades psicométricas. En conclusión, los resultados encontrados permiten afirmar que la Escala de Warr es válida y confiable pero sólo para una dimensión, pero, hay que tener en cuenta que el estudio tuvo como limitaciones una muestra reducida y

procedente de una sola institución.

Validez y Confiabilidad del Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith

La media del Inventario de Autoestima fue de 17.55, con una desviación estándar de 4.6; con un rango de 2 a 25 puntos, una kurtosis de 0.171 y simetría de -0.76. La validez de constructo del instrumento se evaluó estimando el poder de discriminación de los reactivos de las calificaciones altas y bajas por medio de pruebas T. Los resultados mostraron que todos los reactivos (items) discriminaron significativamente ($p = .05$). La validez concurrente, evaluada a través de correlaciones (d (de Pearson) entre el IAC y el CPE (Tabla 2) muestra, según lo esperado, una correlación muy alta y negativa entre la autoestima y Neuroticismo, y positiva entre autoestima y Extraversión; las correlaciones positiva con Deseabilidad Social y negativa con Psicoticismo también caen dentro de lo esperado.

La confiabilidad, evaluada con el coeficiente de Alfa de Cronbach mostró un valor de 0.81.

4.4. Técnicas del procesamiento de la información:

Una vez se tienen todos los cuestionarios aplicados, se ingresan los datos en una tabla Excel. Se hará una revisión aleatoria para verificar la confiabilidad en la digitación de los datos. Si se encontraran errores, estos se corregirán devolviéndose a la fuente original. Una vez se tengan los datos se convierten al SPSS 25 paquete estadístico que permiten procesar y analizarlos.

Luego se organiza una base de datos que incluye las variables de estudio, luego se procesaran en el paquete estadístico SPSS 25 (StatisticalProduct and servicesolutions), el cual es un conjunto de potentes herramientas de tratamiento de datos y análisis estadístico. Finalmente se llevará a cabo un análisis descriptivo

y correlacional.

4.5 Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Para la selección del grupo representativo se utilizará la técnica estadística probabilística. Los instrumentos serán procesados por análisis psicométrico de confiabilidad mediante técnicas de correlación con el estadígrafo alfa de Crombach. Los dos instrumentos serán aplicados (con la participación de los docentes), de manera colectiva y los datos obtenidos, se calificarán e ingresarán a una base de datos para posteriormente ser evaluados y analizados a través del tratamiento estadístico inferencial – Prueba Pearson al 0.05 de significación estadística.

Obtenidos los datos, será necesario analizarlos a fin de descubrir su significado en términos de los objetivos planteados en la investigación. En el caso de datos cuantitativos, como se presentan en esta investigación, se requiere explicar los procedimientos estadísticos necesarios para interpretar la información recolectada.

En referencia al tipo de análisis que se utilizará en el presente estudio, es de carácter cuantitativo, en tal sentido, se procederá a la tabulación de la información obtenida de los instrumentos, mediante la utilización de estadística descriptiva. El procesamiento y análisis de la información se recurrirán a la Estadística Descriptiva por la naturaleza de la Investigación utilizando el Programa SPSS 20 para Windows donde se cruzarán variables para formar tablas de contingencia y así determinar los perfiles, por otro lado usando el mismo software, se realizará el análisis de correspondencia para determinar el posicionamiento por atributos; y Microsoft Office Excel 2013 para analizar la

información en base a las distribuciones de frecuencia, la misma que será presentada en tablas y gráficos estadísticos.

4.6 Aspectos éticos contemplados

- La presente investigación, se basó en el Código Deontológico y de Ética del psicólogo dando cumplimiento a los artículos 1, 11 y 23 del código de ética del psicólogo. Artículo 1 el psicólogo en la práctica de su profesión se guiará por los principios de responsabilidad, confiabilidad, competencia, veracidad, fidelidad y humanismo prescindiendo de cualquier tipo de discriminación,
- Mantener en completa discreción las evaluaciones de cada participante, con la finalidad de no herir la susceptibilidad de cada uno, por lo tanto, las evaluaciones son anónimas para cumplir con la confidencialidad.
- Dentro de nuestra investigación y el documento que presentamos ante la institución hay un compromiso ético de confidencialidad con la directora de la institución, los resultados serán presentados ante la institución para poder informales y también poder abrir campos de investigación dentro de la institución, el compromiso también fue dado a los docentes de la institución con el debido respeto de sus derechos ante la ley. Protegiendo la identidad de los participantes.

CAPITULO V

ANALISIS Y DISCUSION

5.1 Análisis inferencias; pruebas estadísticas paramétricas, no paramétricas de correlación.

Prueba De Normalidad De Las Variables

Tabla 1: Distribución De Las Variables

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	PUNTAJE TOTAL AUTOESTIMA	PUNTAJE TOTAL SATISFACCION LABORAL
N	100	100
Estadístico de prueba	,125	,131
Sig. asintótica (bilateral)	,001	,000

Podemos observar en la presente Tabla 1 que el valor “p” del estadístico K-S es significativo para ambas variables (0.001 y 0.000 respectivamente). Por lo tanto, no se distribuyen normalmente.

Tabla 2: Relación Entre El Autoestima Y La Satisfacción Laboral

			PUNTAJE TOTAL SATISFACCI ON LABORAL
Rho de Spearman	PUNTAJE TOTAL AUTOESTIMA	Coefficiente de correlación	,104
		Sig. (bilateral)	,304
		N	100

En la presente Tabla 2 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Autoestima y Satisfacción Laboral ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla 3: Relación Entre La Dimensión Si Mismo Del Autoestima Y Los Factores Intrínsecos

			FACTORES INTRINSECO S
Rho de Spearman	DIMENSION SI MISMO	Coefficiente de correlación	,042
		Sig. (bilateral)	,681
		N	100

En la presente Tabla 3 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Si Mismo y Factores Intrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 4: Relación Entre La Dimensión Social Del Autoestima Y Los Factores Intrínsecos

			FACTORES INTRINSECO S
Rho de Spearman	DIMENSION SOCIAL	Coefficiente de correlación	-,088
		Sig. (bilateral)	,383
		N	100

En la presente Tabla 4 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Social y Factores Intrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 5: Relación Entre la Dimensión Familiar Del Autoestima Y Los Factores Intrínsecos

			FACTORES INTRINSECO S
Rho de Spearman	DIMENSION FAMILIAR	Coefficiente de correlación	,079
		Sig. (bilateral)	,436
		N	100

En la presente Tabla 5 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Familiar y Factores Intrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 6: *Relación Entre La Dimensión Si Mismo Del Autoestima Y Los Factores Extrínsecos*

			FACTORES EXTRINSEC OS
Rho de Spearman	DIMENSION SI MISMO	Coefficiente de correlación	,031
		Sig. (bilateral)	,761
		N	100

En la presente Tabla 6 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Si Mismo y Factores Extrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 7: *Relación Entre La Dimensión Social Del Autoestima Y Los Factores Extrínsecos*

			FACTORES EXTRINSEC OS
Rho de Spearman	DIMENSION SOCIAL	Coefficiente de correlación	-,034
		Sig. (bilateral)	,736
		N	100

En la presente Tabla 7 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Social y Factores Extrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

Tabla N° 8: *Relación Entre La Dimensión Familiar Del Autoestima Y Los Factores Extrínsecos*

			FACTORES EXTRINSEC OS
Rho de Spearman	DIMENSION FAMILIAR	Coefficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,293
		N	100

En la presente Tabla 8 podemos observar que el valor del Rho no es significativo entre las variables Familiar y Factores Extrínsecos ($p \geq 0.05$). Por lo tanto podemos decir que no existe relación entre ambas variables.

5.2. Discusión y conclusiones

Las organizaciones se interesan porque su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza ya que de esta manera podrán obtener resultados exitosos al alcanzar las metas propuestas y aumentar el nivel de productividad. Algunos autores han destacado la importancia de tener un nivel adecuado de satisfacción laboral, Davis y Newstrom (2003) señalan que la satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes de los empleados; dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

La presente tesis tuvo como objetivo comprobar si había ***relación entre la autoestima y la satisfacción con el trabajo***, en los trabajadores docentes del colegio andino, de primaria y secundaria; de acuerdo al análisis efectuado los resultados salieron que no había ninguna relación entre ambos. Por lo que nuestra investigación acepta la hipótesis nula, esto puede haber ocurrido debido a que en el centro educativo se toma más importancia a la remuneración, el respeto y el orden implementado de acuerdo a sus valores dentro de la institución.

Es importante identificar los conceptos de las dos variables de estudio, Davis y Newstrom (2003) identifican la satisfacción laboral, como el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos se puede mencionar la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización

Por un lado encontramos a autores como Gil (1997) que nos habla de la autoestima en el docente como la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos y refleja el juicio de valor que cada uno hace de su persona para enfrentarse a los desafíos que presenta nuestra existencia , además de él extraemos los principales componentes o factores de la autoestima (sentidos de seguridad, autoconcepto, autoaceptación, pertenencia, motivación y competencia) de los cuales depende gran parte de nuestro trabajo, ya que nos basamos en estos para elaborar nuestros instrumentos .

De acuerdo a las investigaciones efectuadas por otros autores no encontramos investigaciones con las variables de estudio (satisfacción laboral y autoestima de docentes), por lo cual se pone un análisis de investigaciones indirectas que son similares al estudio realizado.

Según los diferentes autores la influencia de la satisfacción laboral es muy importante tanto en el desempeño como al logro de los objetivos de la organización como también logros personales del ser humano, un aspecto importante de las personas para poder hacer bien su trabajo es la Autoestima, ya que sin ella no aceptaría sus habilidades, no será proactivo, sería conformista, no aceptaría el trabajo en equipo para lograr sus objetivos, es decir no hay aportes de mejora de ningún aspecto, de sí mismo, ni social, ni familia.

Es por ello que la investigación se plasma en la influencia que hay de la satisfacción laboral en la autoestima, por lo que los resultados fueron:

Con respecto a los objetivos específicos podemos inferir lo siguiente:

No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente del colegio particular Andino, por lo que se acepta la hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente del colegio particular Andino, por lo que se acepta la hipótesis nula.

No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente del colegio particular Andino, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, en la investigación vemos que no existe relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes de primaria y secundaria del colegio particular andino. Este resultado nos demostró que el personal docente del colegio andino se encuentra a un nivel de satisfacción moderado, dándole mayor importancia al salario, horario y estabilidad en el empleo, por lo cual es más gratificante el clima laboral y produce mayor productividad en la institución.

Muchos autores nos hablan de la satisfacción laboral y lo relacional con otros temas, pero podemos recalcar que la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes del

personal, como también el conjunto de aspectos que tienen dentro de la organización como son el salario, asensos, condiciones de trabajo, la empatía con sus colegas, etc. Nos dicen que los factores de una buena satisfacción laboral es también el resultado de la autoestima que tienen de sí mismo y cómo influyen en el campo laboral, social, y familiar. Como tal como nos dice Melendez Dale (2011) en su tesis "Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala": que su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral en un grupo de mensajeros, su análisis lo hizo con 227 trabajadores de ambos sexos entre 18 a 63 años de edad, el autor nos da cinco aspectos de la autoestima: autoconcepto, autoaceptación, autoconocimiento, autorrespeto y autoevaluación, para una buena satisfacción laboral. Lo cual los resultados nos muestran que, si hay una relación significativa pero moderada en sus variables, por ello nos demuestra que las personas que tienen bien definida su autoestima la productividad en el trabajo es mejor, tienden a crecer a nivel profesional dentro de la compañía.

Esto quiere decir que las personas que tienden a tener una buena autoestima y la organización motiva a su personal tiende a crecer, a lograr los objetivos planeados.

Pero también vemos que el personal que como se sienten muy bien dentro de su trabajo pueden llegar a ser monótono y olvidarse de la innovación, o simplemente olvidarse de utilizar otras capacidades los cuales pueden generar más beneficios tanto para la institución como para ellos mismos y por ellos pueden considerar que su responsabilidad asignada no es lo suficiente y eso puede generar insatisfacción.

Los resultados obtenidos también han permitido identificar las variables que mejor explican el bienestar de la satisfacción laboral y la autoestima entre los trabajadores docentes del colegio andino.

Los resultados indican que la mejor manera de una satisfacción laboral es: la limpieza del lugar de trabajo, el espacio físico, la relación con sus superiores y algunas dimensiones del bienestar tales como los vínculos con los demás, de cómo se llevan, si les caen bien o si cuentan con ayuda de los demás, la capacidad de empatía y afectiva y la aceptación de sí mismo, incluyendo lo bueno y lo malo. Esto se da en ambos sexos. Resultados que muestra que más allá de las diferencias culturales, hay aspectos de la vida laboral que trascienden los contextos sociales y políticos regionales.

La comunicación asertiva es muy importante en este caso ya que como pasan la gran mayoría del tiempo en el trabajo tienen que decir asertivamente las cosas por lo cual empiezan con los superiores.

Por último, debemos dejar claro que este estudio tiene también sus limitaciones, pues existen diversos aspectos que han de tenerse en cuenta. Al no ser una muestra representativa,

5.3. Recomendaciones:

1. Realizar pruebas de satisfacción laboral por lo menos anualmente para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a la institución en este caso de docentes del Colegio particular Andino.
2. Efectuar capacitaciones anuales de clima organizacional para conocer las debilidades y en base a esto encontrar técnicas y soluciones y fortalezas para el mejoramiento continuo de la institución.
3. Para tener un personal con un buen desempeño es necesario reconocer el trabajo del docente y también escuchar las aportaciones que nos da para el mejoramiento de la institución, con las actualizaciones que nos da el mundo globalizado.

También trabajar la motivación de cada colaborador por medio de charlas o capacitaciones y utilizar el reforzamiento positivo en la relación jefe colaborador.

4. Analizar la situación de cada personal tanto a nivel profesional como también a nivel personal para así ver si necesita el apoyo de algún profesional que lo pueda ayudar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (2015), S. y. (2015). *Relacion entre el Clima Laboral y Satisfaccion Laboral*. LIMA PERU.
- Alderfer. (1940). *Teorías de Clayton o teoria ERG*. Estados Unidos.
- Alvarez. (2007). *Fuentes De Presión Y Satisfacción Laboral*. Lima Peru.
- Benitez, R. y. (2012). *Los Niveles De Satisfacción De Una Institución Del Nivel Superior*. Mexico.
- Bernal, A. (2006). *metodo de la investigacion*. Colombia .
- Chiappe, E. D. (2015). *Nivel de Satisfacción Laboral de Los Profesores de Inglés De La Institución Educativa Privada Santa Margarita De Surco*. Lima Peru.
- Contreras. (2012). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales de la provincia de Jauja*. JUNIN-HUANCAYO-JAUJA-PERU.
- Educativa, L. R. (2006). *satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional* . *La Revista de Educacion Educativa*, 10-25.
- Herrera, J. (2014). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala*. Guatemala .
- Maslow. (1965). *La Tercera Fuerza de Marlox*. Estados Unidos.
- McGregor. ((1960–1964)). *El Lado Humano de las Organizaciones*. Estados Unidos.
- Peiro. (1996). *la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales*. Chile.
- R.Hernández. (2006). *Metodologia de la Investigacion* . Mexico.
- Robbins, S. P. (1990). *comportamiento organizacional*. San Diego Estados Unidos.
- Rodriguez Retamal, L. y. (2011). *Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Universidad De Sucreña*. Chile.
- Tovar, c. c. (2010). *definicion de la autoestima*. Estados Unidos.

Verónica, G. (2014). *satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima*.

Villarroel. (2012). *Análisis Del Clima Organizacional En El Departamento De Compras Del Rectorado De La Universidad De Oriente*. Venezuela.

weinert. (1985). *Teorias de la Organizacion*. Universidad de Granada.

White, R. (2006). *Enfoque psicodinámico*. Estados Unidos.

ANEXOS

Anexo 01

- Instrumento 01: SATISFACCION LABORAL

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho ni Insatisfecho	Moderado satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas de trabajo						
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo						
3. Tus compañeros de trabajo						
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho						
5. Tu superior inmediato						
6. Responsabilidad que se te asignado						
7. Tu salario						
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades						
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa						
10. Tus posibilidades de promocionar						
11. El método en que tu empresa está gestionada						
12. La atención que se presta a la sugerencias que haces						
13. Tu horario de trabajo						
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo						
15. Tu estabilidad en el empleo						

Instrucciones:

- *Marque con una X según corresponda cuan satisfecho o insatisfecho se siente en su centro de trabajo.*

	Satisfaccion general	Satisfaccion intrinseca	Satisfaccion extrinseca
Supervision participacion	-0,64 ^{****}	-0,61 ^{****}	-0,51 ^{****}
Definicion del rol	-0,51 ^{****}	-0,44 ^{****}	-0,46 ^{****}
Relaciones personales	-0,44 ^{****}	-0,35 ^{****}	-0,42 ^{****}
Contenido del trabajo	-0,38 ^{****}	-0,43 ^{****}	-0,19 ^{****}
Interes por el trabajo	-0,27 ^{****}	-0,25 ^{****}	-0,23 ^{****}
Autonomia temporal	-0,21 ^{****}	-0,21 ^{****}	-0,19 ^{****}
Carga mental	-0,17 ^{****}	-0,10 ^{****}	-0,20 ^{****}

Intrumento02 AUTOESTIMA DE COOPERSMITH IGUAL HAYQ UE DIGITARLO

¡favor de marcar su opción con una "X"!	SI	ni Si ni No	No
1. Generalmente los problemas me afectan muy poco			
2. Me cuesta mucho trabajo hablar en publico			
3. Si pudiera cambiaria muchas cosas de mi			
4. Puedo tomar una decisión fácilmente			
5. Soy una persona simpática			
6. En mi casa me enoja fácilmente			
7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo			
8. Soy popular entre las personas de mi edad			
9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimiento			
10. Me doy por vencido fácilmente			
11. Mi familia espera demasiado de mi			
12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy			
13. Mi vida es complicada			
14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas			
15. Tengo mala opinión de mi msmo			
16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa			

17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo/estudio			
18. Soy menos guapo/bonito que la mayoría de la gente			
19. Si tengo algo que decir generalmente lo digo			
20. Mi familia me comprende			
21. Los demás son mejor aceptados que yo			
22. Siento que mi familia me presiona			
23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago			
24. Muchas veces me gustaría ser otra persona			
25. Se puede confiar poco en mi			

Instrucciones:

Marque con una x según corresponda.

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Qué influencia tiene la satisfacción laboral en la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino, Huancayo 2017?	Objetivo general: Determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino.	Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima del personal docente de primaria y secundaria del colegio particular Andino.	Variable independiente:	<p><u>SATISFACCION LABORAL:</u></p> <p>Definición.- la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, de modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo</p> <p><u>DIMENSIONES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general.- la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. • Satisfacción extrínseca.- Es 	<p>Tipo:</p> <p>Método: descriptivo de tipo transversal nivel correlacional</p> <p>Diseño: El diseño de la investigación es No experimental</p> <p>Muestra: la muestra del trabajo lo daremos solo a los trabajadores docentes del colegio particular Andino, la población en general cuenta con 57 docentes los cuales son de primaria y secundaria en el plantel</p> <p>Técnica: se dará a través de encuestas</p> <p>Instrumento:</p>

una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción

- Satisfacción intrínseca.- la realización de acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo

01) Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

- **Autor:** Jesús Pérez Bilbao Ldo. en Psicología, Manuel Fidalgo Vega Ldo. en Psicología
- **Edad de aplicación:** las edades las cuales van dirigidos los cuestionares se dan entre 30 a 65 años
- **Aplicación:** la aplicación se dará individualmente
- **Materiales:** plantilla de preguntas
- **Validez y confiabilidad** este tipo de prueba nos permite análisis objetivos sobre las condiciones de trabajo, para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen y de qué manera puedan solucionar de alguna manera los problemas dentro de su centro de

Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis	Variable dependiente:	<u>AUTOESTIMA</u> Definición: 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 <u>DIMENSIONES</u>	trabajo 2) INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH Autor: (Coopersmith en 1967) Adaptación en Chile de H. Brinkmann y T. Segure Universidad de Concepción, 1988. <ul style="list-style-type: none"> • Edad de aplicación: las edades las cuales van dirigidos los cuestionares se dan entre 30 a 65 años • Aplicación la aplicación se dará individualmente • Materiales: plantilla de preguntas • Valides y confiabilidad El instrumento es un inventario de auto- reporte de 58 ítems. <p>El inventario de Autoestima de Coopersmith (S.E.I), (Coopersmith, 1959) es</p>
1. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima de sí mismo del personal docente del colegio particular Andino?	1. Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente del colegio particular Andino.	H1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente del colegio particular Andino. H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de la autoestima de sí mismo del personal docente del colegio particular Andino.	Variable dependiente:	1. SI MISMO GENERAL: El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas 2. SOCIAL: Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a las vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas en relación a su	
2. ¿Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima	2. Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente del colegio	H2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente del			

<p>social del personal docente del colegio particular Andino?</p>	<p>particular Andino.</p>	<p>colegio particular Andino. H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima social del personal docente del colegio particular Andino.</p>		<p>satisfacción de su rendimiento académico o profesional.</p> <p>3. FAMILIAR: Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia</p>	<p>citado con mayor frecuencia. El SEI ha sido utilizado y validado en un mayor número de investigaciones transculturales demostrando siempre buenas propiedades psicométricas.</p>
<p>3.Cuál es la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente del colegio particular Andino.</p>	<p>3. Determinar la relación de la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente del colegio particular Andino.</p>	<p>H3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente del colegio particular Andino. H0. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con el área de autoestima familiar del personal docente del colegio particular Andino.</p>			

