

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Satisfacción laboral y autoestima en docentes del
nivel secundaria de una institución educativa pública
del distrito de Paita, Piura - 2022**

Doralisa Salvador Tocto

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Piura, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Mariuccia Angeles Donayre
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 08 de Abril del 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: " Satisfacción laboral y Autoestima en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura - 2022", perteneciente a la estudiante(s) Bach. **DORALISA SALVADOR TOCTO** , de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía

SI NO

- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores

SI NO

Nº de palabras excluidas: 5

- Exclusión de citas

SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Dra. Mariuccia Angeles Donayre
Asesor de tesis

Dedicatoria

A mis progenitores, mi fortaleza, soporte y compañía en cada etapa de este proceso de investigación, me brindaron ayuda, amor y paciencia para poder cumplir con este objetivo anhelado.

A mi hermana porque ha sido un pilar importante en brindarme su apoyo emocional, mi motor y soporte para no desmayar y seguir de pie hasta conseguir la meta planteada.

Agradecimientos

Agradecer a nuestro padre el creador por iluminar mi camino y por brindarme paciencia y fortaleza para lograr mis metas propuestas.

A todas las excelentes personas que me acompañaron y que han sido parte importante en el logro de este trabajo, y me han permitido completar esta meta con éxito. En especial a aquellos que confiaron en mí y me facilitaron poder aplicar los instrumentos en el Centro Educativo, directivos y docentes.

A la Universidad Continental, por brindarme la posibilidad de acceder al programa de Titulación, y en particular a la Dra. Mariuccia Maisy Ángeles Donayre por su buen trabajo de acompañamiento durante las asesorías.

Índice

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	13
1.1. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1.1. DELIMITACIÓN TERRITORIAL	14
1.1.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL	15
1.1.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	15
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
CAPÍTULO II	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ARTÍCULOS CIENTÍFICOS	20
2.1.2. TESIS	23
2.2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	28
2.2.2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA AUTOESTIMA	35
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	42
CAPÍTULO III	45
HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1. HIPÓTESIS	45
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	45

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	45
3.2. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	45
3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	45
3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: AUTOESTIMA	45
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	46
CAPÍTULO IV	59
4.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	59
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	59
4.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	59
4.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	60
4.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	60
4.6.1. POBLACIÓN.....	60
4.6.2. MUESTRA.....	60
4.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61
4.8. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	65
CAPÍTULO V	67
5.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	67
5.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	73
5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS Y RESULTADOS DE HIPÓTESIS.	75
5.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	76
5.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	78
5.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	85
CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS	95
APÉNDICES	106
MATRIZ DE CONSISTENCIA	106
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	108
DOCUMENTOS ADICIONALES	113

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Independiente	46
Tabla 2. Operacionalización de la Variable dependiente.....	47
Tabla 3. Baremo de la Escala de Autoestima de Coopersmith	63
Tabla 4. Baremo de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente	64
Tabla 5. Escala de Correlación por Rangos	75
Tabla 6. Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima.....	76
Tabla 7. Rho de Spearman de Niveles de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima..	77
Tabla 8. Tabla de contingencia de Niveles de Satisfacción Laboral Docente y niveles de Autoestima, Dimensión de Si Mismo.....	78
Tabla 9. Rho Spearman de Niveles de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima, Dimensión de Si Mismo.....	79
Tabla 10. Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Social	80
Tabla 11. Rho de Spearman Correlación entre Niveles de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Social.....	81
Tabla 12. Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Hogar	83
Tabla 13. Rho de Spearman entre Niveles de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Hogar.....	83

Índice de Figuras

Figura 1. Pirámide de las Necesidades de Maslow	38
Figura 2. Edades de los Docentes Informantes, %	68
Figura 3. Niveles de autoestima en los Docentes de la IE de Paita, Piura.....	69
Figura 4. Niveles de Autoestima por Grupos de Edades de los docentes de la I.E	70
Figura 5. Niveles de Autoestima por Sexo	71
Figura 6. Niveles de Autoestima de Docentes, por Subescala.....	72
Figura 7. Niveles de Satisfacción Laboral de los Docentes.....	73
Figura 8. Niveles de Satisfacción Laboral Docente por Grupo de Edades	74

Resumen

La investigación examina la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes de nivel secundario en una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura. Se plantean hipótesis que sostienen una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral, la autoestima y sus dimensiones asociadas. La metodología utilizada es cuantitativa, de enfoque positivista, con un diseño de investigación no experimental y transversal. La muestra incluye a 47 educadores de nivel secundario, y se utilizan encuestas como técnica de recolección de datos. Los instrumentos empleados son el Inventario de Autoestima de Coopersmith y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente. Sin embargo, los resultados obtenidos no respaldan las hipótesis planteadas, ya que no se encontró una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima, así como con las dimensiones específicas de la autoestima. En resumen, los hallazgos de la investigación indican la ausencia de relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y la autoestima en los docentes del nivel secundario en la institución educativa pública de Paita, Piura.

Palabras clave: satisfacción laboral, autoestima, docentes, nivel secundario, institución educativa pública.

Abstract

The research examines the relationship between job satisfaction and self-esteem in secondary level teachers in a public educational institution in the district of Paita, Piura. Hypotheses are proposed that support a statistically significant relationship between job satisfaction, self-esteem and its associated dimensions. The methodology used is quantitative, with a positivist approach, with a non-experimental and cross-sectional research design. The sample includes 47 secondary level educators, and surveys are used as a data collection technique. The instruments used are the Coopersmith Self-Esteem Inventory and the Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction. However, the results obtained do not support the proposed hypotheses, since no significant correlation was found between job satisfaction and self-esteem, as well as with the specific dimensions of self-esteem. In summary, the research findings indicate the absence of statistically significant relationships between job satisfaction and self-esteem in secondary level teachers at the public educational institution of Paita, Piura.

Keywords: job satisfaction, self-esteem, teachers, secondary level, public educational institution.

Introducción

El docente, en su labor como educador, desarrolla un conjunto variado y complejo de actividades. En este contexto, la satisfacción laboral se manifiesta de manera positiva o negativa, siendo el resultado subjetivo del docente frente a su propio trabajo. Una buena satisfacción laboral dependerá de múltiples factores, tales como condiciones laborales, ambiente de trabajo y equipo del que está rodeado. Sin embargo, en muchas ocasiones estas condiciones son deficientes y pueden afectar la satisfacción laboral del docente.

En cuanto a la autoestima, esta juega un papel crucial en el desarrollo personal de cada individuo en cualquier ámbito de su vida. Por lo tanto, esta investigación busca indagar sobre la relación entre ambas variables, la satisfacción laboral del docente y su autoestima, en una institución educativa de nivel secundario en la provincia de Paita – Piura, en el año 2022. La estructura del presente trabajo de investigación se compone de cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:

Capítulo I: Presenta el planteamiento del estudio, incluyendo la delimitación territorial, la formulación del problema, objetivos del estudio y justificación del trabajo en base a aspectos teóricos y prácticos.

Capítulo II: Contiene el marco teórico, incluyendo antecedentes de la investigación provenientes de artículos científicos y tesis nacionales e internacionales. Se detallan las bases conceptuales de varios autores que explican las variables de estudio y se presentan los conceptos primordiales de las variables para comprender el tema en profundidad.

Capítulo III: Propone la hipótesis general y específicas, identificando las variables de estudio y su cuadro de operacionalización, con una amplia explicación de su formación, dimensiones e ítems correspondientes.

Capítulo IV: Expone la metodología utilizada, incluyendo el enfoque, tipo de investigación, diseño, población, muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como su confiabilidad y validez.

Capítulo V: Presenta los resultados del trabajo de campo, detallando el proceso de recopilación de información, características de los informantes y el análisis estadístico realizado con el software SPSS versión 22 y MS Excel. Luego se ofrece la interpretación estadística de los cuestionarios aplicados, seguida de la discusión de los resultados, y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

La especial importancia y relevancia de la profesión del docente en la presente investigación tiene como meta investigar la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes de nivel secundaria en una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura ya que ello incide de forma directa y eficaz en su desempeño. Se pretende examinar cómo los eventos estresantes a los que los docentes se enfrentan diariamente, como la sobreexposición a los medios de comunicación y los problemas familiares y escolares, impactan en aspectos socioemocionales clave como la autoestima y la satisfacción laboral. La autoestima de los maestros como individuos resulta de gran importancia, ya que su capacidad para ser un modelo positivo para la autoestima de sus alumnos es fundamental, tal como ha destacado la Unesco en relación al liderazgo prospectivo docente, que incluye el compromiso y la implícita satisfacción laboral del docente para su autorrealización (Wasylenki, 2020).

Además, se ha hallado que la satisfacción laboral se sitúa en un punto intermedio entre la felicidad y la autoestima y salud de los docentes (Tabassum y Asghar, 2012). Estudios internacionales recientes han identificado que los factores motivacionales más relevantes para los docentes son la autorrealización, la seguridad y protección, las necesidades de autoestima, y las necesidades sociales y de pertenencia (Gavilla Pérez et al., 2022). Aunque se han realizado investigaciones sobre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes universitarios en Estados Unidos, considerando la influencia de la tutoría y la autoestima como conjunto predictor significativo de la satisfacción laboral (Lee et al., 2021), así como en Indonesia, donde el liderazgo transformacional y la autoeficacia (componente de la autoestima) han sido identificados como factores importantes para mejorar el compromiso de los docentes con la profesión (Setyaningsih y Sunaryo, 2021)., no se han encontrado estudios específicos que aborden la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes en el distrito de Paita.

En América Latina, no se han encontrado estudios que aborden explícitamente la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes. Sin embargo, existen investigaciones que analizan dichas variables en relación con otras variables. Por ejemplo, Nelly Amarilla (2020) examina las satisfacciones laborales de los maestros de una facultad universitaria de paraguaya en

relación con las condiciones externas e internas. En el Perú, se han realizado estudios sobre la autoestima en relación con diversos temas, como la identidad profesional (Valero-Ancco et al., 2021), la capacitación docente (Mamani Condori, 2022), la personalidad (Aguilar et al., 2021), el desempeño docente (Ocaña Fernández, 2015; Romero Buendía, 2018), el aprendizaje emocional de los niños (Rodríguez Ortega y Sánchez Fernández, 2020) y la satisfacción con la vida (Vidal Rodríguez, 2020). Además, se ha estudiado la satisfacción laboral en relación con variables como el clima organizacional (Arévalo Barrera, 2019; Cruz Condor, 2018; Félix Barrera, 2021; Luza Castillo, 2017; Noboa Salazar et al., 2019) y el trabajo remoto durante la pandemia de Covid-19 (López et al., 2023). Sin embargo, no se han encontrado estudios que analicen específicamente la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes, que son el foco de esta investigación.

En el espacio de estudio específico, Paita, no se han encontrado investigaciones que aborden la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes. En cambio, se han realizado algunos trabajos sobre la autoestima de estudiantes de diferentes niveles educativos, como secundaria (Oliva Alegre, 2020; Serrato More, 2018) y en una provincia cercana, Ayabaca, sobre la autoestima en relación con el aprendizaje de historia y geografía (Cruz Flores, 2021). En cuanto a la satisfacción laboral, existen investigaciones relacionadas con temas como el clima organizacional (Chumacero Córdova y García Saldarriaga, 2022) en la región de Piura. Por lo tanto, se identificó un vacío en la investigación lo que se pretende es que esta investigación puede cubrir, lo cual será un aporte relevante para el desarrollo de la calidad educativa en la región Piura, tal como lo sugieren los estudios internacionales.

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Delimitación Territorial

Este trabajo se desarrolla en la ciudad-puerto de Paita, capital de la provincia de Paita, una de las 8 provincias del departamento de Piura. El puerto de Paita se encuentra en la costa norte de Perú y es uno de los puertos más importantes y antiguos del país. Destaca por su ubicación estratégica y su infraestructura moderna que permite el comercio internacional y el transporte marítimo eficiente. Paita es reconocida por su capacidad para recibir y despachar grandes volúmenes de carga, incluyendo contenedores, gráneles y carga general. Además, cuenta con terminales especializados para la pesca y el sector pesquero, lo que lo convierte en un punto clave

para la exportación de productos marinos. Su importancia logística y su conexión con el Corredor Interoceánico hacen del puerto de Paita un motor económico y comercial en la región.

En cuanto a la educación, Paita cuenta con una infraestructura educativa que incluye escuelas y colegios que brindan educación básica y secundaria a la población local. También existen instituciones de educación superior y técnicas en la ciudad y en sus alrededores. Dentro de esas instituciones educativas se seleccionó a la Institución Educativa Secundaria N°14743 Sagrado Corazón de Jesús. Esta institución es una escuela secundaria de gestión directa pública ubicada en Ciudad Roja del Pescador, Paita, en el departamento de Piura, Perú. Cuenta con un total de 48 docentes en el período de 2004-2022. Además, se registran un promedio de 31 secciones por período, distribuidas en los diferentes grados.

En cuanto a la matrícula de alumnos, en el año 2022 se contabilizan 671 estudiantes, con una distribución por grado y sexo detallada de la siguiente manera:

Son 635 hombres y 636 mujeres en total, con 166 hombres y 151 mujeres en 1° grado, 137 hombres y 133 mujeres en 2° grado, 139 hombres y 143 mujeres en 3° grado, 120 hombres y 110 mujeres en 4° grado, y 109 hombres y 98 mujeres en 5° grado. El director de la institución es Toribio Pizarro. La escuela opera en un turno continuo de mañana y tarde. (MINEDU, 2023)

1.1.2. Delimitación Temporal

Esta tesis corresponde al año 2022 y utiliza un enfoque de estudio transversal.

1.1.3. Delimitación Conceptual

En esta investigación se abordan los conceptos de satisfacción laboral y autoestima. La satisfacción laboral se refiere al grado en el cual los trabajadores disfrutan de sus labores y se deriva de procesos emocionales y cognitivos en los cuales los individuos evalúan su experiencia laboral. Este concepto puede abordarse desde dos categorías conceptuales distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva, que resulta de un proceso consciente de evaluación de las características del trabajo en comparación con estándares cognitivos. Por otro lado, está la satisfacción laboral afectiva, que se refiere a la respuesta emocional positiva del empleado hacia

el trabajo en general y se presenta como una estructura dimensional (Pujol-Cols et al., 2018). En el contexto de esta investigación, se asume el enfoque de satisfacción laboral afectiva.

Por otro lado, la autoestima se define como la valoración que un individuo tiene de sí mismo, representando la percepción global de competencia, importancia, éxito y valía personal que experimenta una persona (Sandoval, 2020).

1.2. Planteamiento del problema

En muchas ocasiones, las responsabilidades educativas del docente demandan un máximo esfuerzo, lo que puede afectar su satisfacción laboral y repercutir en su salud mental. La autoestima desempeña un papel crucial en este proceso.

La autoestima es un elemento fundamental en la estructura de la personalidad, ya que contribuye a una sólida formación profesional necesaria para el proceso educativo. Implica el amor por lo que se hace y la satisfacción con los resultados obtenidos tras un desempeño académico óptimo por parte de los docentes. Esta autoestima fortalecida puede vincularse con el proyecto educativo nacional al 2036, cuyos cuatro propósitos incluyen el bienestar socioemocional, la inclusión y equidad, la vida ciudadana, la productividad, así como la prosperidad, investigación y sostenibilidad (Ministerio de Educación, 2020).

Longa y Villanueva (2020), con respecto a la autoestima, destacan que tiene un papel fundamental en asegurar que los educadores se sientan respetados y valorados. Esto, a su vez, permite que el docente pueda inculcar a los estudiantes una imagen positiva. De hecho, implica un profundo interés por esforzarse de manera que los docentes buscan fortalecer su autoestima para un desarrollo personal y profesional, esta definición permite que fluctúa desde un sentimiento positivo al experimentar un trabajo bien ejecutado. En términos de Treviño y López (2022) la satisfacción laboral es el nivel que una persona se sienta en función a su trabajo y la sensación de logro que se obtiene al hacerlo.

A nivel global, la educación ocupa una posición importante para el desarrollo de las naciones; sin embargo, muchos gobiernos no le otorgan la debida importancia a la satisfacción y autoestima del docente, dejándolos en segundo plano y resultando en un mínimo esfuerzo por atender tanto las necesidades educativas como la preocupación por su bienestar personal. Es

necesario comprender los elementos que influyen en estas áreas, ya que promueven la generación de una idea amplia que fomente la participación activa de los involucrados (Chiavenato, 2019). Según Duche et al. (2019), los docentes atraviesan situaciones inestables debido a su constante contacto con otras personas, lo que los somete a cambios y retos a nivel institucional, convirtiendo su posición en un eje fundamental tanto para la educación como para la sociedad.

Por lo tanto, la satisfacción laboral del docente se convierte en una respuesta ante las amenazas y oportunidades que se presentan, las cuales comparten un factor común: la autoestima (Díaz y Barra, 2017). Canazas (2020) señala que la autoestima en el docente comprende variaciones de constantes grados los cuales se desarrollan en extremos, lo cual se refleja en la valoración de sí mismo. En un estudio realizado en España por Peñaherrera et al. (2014) se encontró que la autoestima influye la producción laboral de los docentes, destacando la apreciación de la propia valía y la responsabilidad de sí mismo y sus relaciones interpersonales. Más del 50% de los docentes vieron seriamente afectada su autoestima durante la crisis del ébola, una realidad que no difiere mucho de la situación actual, ya que la pandemia ha impactado en las condiciones laborales y personales de los docentes, afectando su desempeño y bienestar emocional.

Estas características se han observado tanto en el formato virtual como en el semipresencial, lo que invita a reflexionar sobre la relación entre la autoestima y la satisfacción laboral, considerando todo el proceso atravesado debido a la pandemia. Esta investigación permitirá comprender el comportamiento actual de las variables y profundizar en la justificación del estudio para ofrecer una visión amplia.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y autoestima en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y la aceptación de sí mismo general en los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y lo social, específicamente con los pares, en los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y el hogar en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022?

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y autoestima en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre satisfacción laboral y la aceptación de sí mismo en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y la autoestima-social-pares de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022
- Establecer la relación entre satisfacción laboral y la autoestima-hogar de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022

1.5. Justificación de la Investigación

En referencia a Ñaupas et al. (2018), la justificación son los motivos por las cuales se realiza el estudio, para ello se considerarán dos tipos de justificación.

1.5.1. Justificación teórica

Reconociendo la importancia de la autoestima como factor importante de la satisfacción laboral, y ésta como ingrediente del buen desempeño docente que redundará en un óptimo desarrollo en el aprender de los alumnos, fin último del proceso educativo, se evidencia la importancia teórica de estudiar ambas variables en sus características específicas internas y en la posible relación mutua. Ya se demostró que hay un vacío en los estudios sobre esta relación, por lo que será sumamente

importante analizar, para un caso concreto como es una institución educativa en Paita, tanto las características internas específicas de la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes, como sus posibles relaciones utilizando el método científico, lo cual justifica teóricamente esta investigación. Con el objetivo de realizar una aportación al conocimiento del tema a tratar, siendo fundamental para la comunidad educadora ya que es necesario mejorar la educación para lo que la satisfacción laboral y autoestima son cruciales en el desarrollo de sus actividades educadoras.

1.5.2. Justificación práctica

Con este procedimiento se podrá resolver un dilema, el cual tiene consecuencias importantes en el mundo educativo. La finalidad del estudio es que este sirva como herramienta y guía al momento de plantear las mejoras en el ambiente educativo, así como fortalecer sus competencias personales y profesionales.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Artículos científicos

En el estudio *Síndrome de Burnout, Satisfacción de vida, Autoestima y Optimismo en docentes universitarios durante el periodo de enseñanza remota* (Toledo y Campos, 2022), se investigaron en profundidad las características del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción de vida, autoestima y optimismo en profesores universitarios durante el desafiante periodo de enseñanza a distancia. La investigación se llevó a cabo en una prestigiosa universidad pública ubicada en el interior de Minas Gerais, Brasil. Un total de 98 docentes formaron parte de la muestra seleccionada, quienes completaron minuciosamente cuestionarios y escalas diseñadas para recopilar datos relevantes sobre su perfil sociodemográfico, el uso de tecnologías y otras variables de interés. Los resultados revelaron niveles promedio de optimismo y satisfacción de vida, pero sorprendentemente se encontraron índices de autoestima inferiores a la media. Además, se observaron correlaciones significativas entre el género y la salud mental, así como entre la edad y el optimismo. Aunque el estudio presenta algunas limitaciones, como el tamaño de la muestra y la necesidad de investigaciones complementarias, sus hallazgos proporcionan un valioso entendimiento sobre la salud mental de los docentes universitarios en contextos educativos remotos (Toledo y Campos, 2022).

El estudio *Teachers' Job Satisfaction: Multilevel Analyses of Teacher, School, and Principal Effects* de Özkan y Akgenç (2022), publicado en el *Forum for International Research*, tiene como objetivo investigar las causas determinantes de la satisfacción laboral de los profesores, incluyendo aspectos relacionados con los profesores, los directores de escuela y los factores basados en la escuela. Para ello, se utiliza un modelo de encuesta relacional y se analizan datos secundarios obtenidos de la evaluación TALIS-2018 mediante el modelo de ecuaciones estructurales multinivel. La muestra de la investigación está compuesta por 196 directores y 3952 profesores de Turquía que participaron en la encuesta TALIS-2018. Los resultados del estudio indican que la edad, el género, las preferencias de carrera y la participación en actividades de desarrollo profesional de los docentes, así como la ubicación de las escuelas en las que trabajan, el tipo de escuela y el género de los directores escolares, son determinantes de la satisfacción

laboral. Por otro lado, la experiencia laboral de los profesores, la presencia de estudiantes extranjeros en sus clases, la edad y la experiencia laboral de los directores no afectan la satisfacción laboral de los profesores. Se utilizó el cuestionario TALIS-2018 para recopilar los datos, y se aplicó el análisis de ecuaciones estructurales multinivel para el análisis de datos. Los resultados se presentaron en un modelo de ecuaciones estructurales multinivel, y se evaluó la bondad de ajuste del modelo mediante varios índices. Los resultados descriptivos mostraron que los niveles de satisfacción laboral de los profesores en Turquía eran similares a los de los países miembros de la OCDE que participaron en TALIS-2018 (Özkan & Akgenç, 2022).

El estudio titulado *Efectos de los activos en la satisfacción de vida de los trabajadores con discapacidad en Corea: los efectos mediadores de la autoestima y la satisfacción laboral*, realizado por Kim y Han (2022) se propuso examinar si la autoestima y la satisfacción laboral actúan como mediadores en la relación entre los activos y la satisfacción de vida de los asalariados con discapacidad en Corea del Sur. Además, el estudio investigó las vías de mediación secuencial de los activos, la autoestima, la satisfacción laboral y la satisfacción de vida de los trabajadores con discapacidad. La investigación utilizó datos de la segunda ola de la *Encuesta Panel de Empleo para Personas con Discapacidad* en Corea del Sur y contó con una muestra de 2,270 trabajadores con discapacidad. Se empleó el programa AMOS para realizar los análisis de ruta. Los resultados clave revelaron que tanto la autoestima como la satisfacción laboral mediaron las relaciones entre los activos y la satisfacción de vida de la muestra. Además, se encontró apoyo empírico para las vías de mediación secuencial desde los activos hasta la satisfacción de vida. El estudio concluye con varias implicaciones para la práctica y la política, sugiriendo la implementación de programas de educación financiera dirigidos a los trabajadores con discapacidad para ayudarles a acumular activos, así como planes de ahorro especializados. Se destaca la necesidad de futuras investigaciones que examinen los diversos efectos de los activos en la vida de los trabajadores con discapacidad (Kim & Han, 2022).

El estudio titulado *The Effects of Self-Esteem and Job Stress on the Job Satisfaction of Mental Health Workers* realizado por Park (2021) de la Universidad Pai Chai en Corea del Sur, investigó los efectos de la autoestima y el estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud mental. Se hizo una encuesta descriptiva con una población de 129 profesionales de 33 instalaciones de rehabilitación mental en las ciudades A y B. Se utilizaron

cuestionarios estructurados, los cuales fueron analizados mediante el software SPSS Statistics 22.0. Los resultados mostraron una relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral, siendo esta última mayor en aquellos con mayor autoestima. Asimismo, se encontró que a mayor estrés laboral, menor satisfacción laboral. La autoestima y el estrés laboral explicaron el 58.8% de la varianza en la satisfacción laboral. Lo encontrado subraya la necesidad de fomentar programas de intervención que mejoren la autoestima y reduzcan el estrés laboral para gestionar de forma efectiva la satisfacción laboral en el ámbito de la rehabilitación mental. Además, se recomienda desarrollar programas de cooperación e interacción mutua entre diferentes profesiones en este campo, así como fortalecer el sistema de apoyo y derivación para mejorar los servicios ofrecidos a los pacientes (Park, 2021).

Cataudella, et al. (2021) en el estudio *Enseñar en tiempos de la pandemia de COVID-19: un estudio piloto sobre la autoestima y la autoeficacia de los docentes en una muestra italiana*, tuvieron como objetivo investigar el impacto de la pandemia en los docentes, específicamente en su autoestima y autoeficacia, la dificultad de adaptación a la educación a distancia y las dificultades de los estudiantes, especialmente aquellos con discapacidades de aprendizaje. La muestra fue reclutada a través de un muestreo no probabilístico en 28 escuelas en algunas áreas de Cerdeña (Italia), lo que produjo un total de 226 encuestados. Los resultados mostraron una disminución en la autoestima y la autoeficacia de los docentes en comparación con una muestra normativa, especialmente entre los docentes con más años de servicio. Además, los docentes percibieron una mayor dificultad en los estudiantes que en sí mismos. Se destacó la importancia de no descuidar las dinámicas afectivas en la educación a distancia, ya que puede dificultar la enseñanza y el aprendizaje. Se concluyó que es necesario brindar apoyo emocional y desarrollar nuevas habilidades y estrategias relacionales y didácticas para adaptarse a los cambios en el proceso de aprendizaje. Las limitaciones del estudio incluyen el tamaño de la muestra y la necesidad de ampliar la investigación en otras áreas. Sería interesante realizar investigaciones futuras para analizar los efectos y cambios en los procesos relacionales del aprendizaje a largo plazo (Cataudella et al., 2021).

2.1.2. Tesis

a) Internacionales. El estudio llevado a cabo por García Pecina y Gutiérrez-Ortiz (2023) titulado *El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña*, se desarrolló en una organización sin fines de lucro en México. El objetivo fue examinar cómo la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación afectan la satisfacción laboral de los empleados en una empresa pequeña. La muestra consistió en 7768 empleados de los estados de Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo. Se aplicó una encuesta de preguntas adaptadas, basada en investigaciones anteriores para medir las variables de interés. La información obtenida se analizó empleando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo regresión lineal múltiple. Los resultados revelaron que el ambiente laboral no tiene un efecto positivo en el desarrollo organizacional para lograr una satisfacción laboral adecuada. No obstante, se encontró un vínculo significativo entre la motivación, la actitud y la capacitación con la satisfacción laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de mejorar el ambiente laboral, fomentar la motivación y fortalecer la capacitación para alcanzar una mayor satisfacción laboral en el contexto de un negocio pequeño (García Pecina y Gutiérrez-Ortiz, 2023).

El estudio titulado *Efectos mediadores de la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción laboral en la relación entre la adaptación laboral del empleado y la compatibilidad persona-organización*, realizado por Wongsuwan y Na-Nan (2022) en la Rajamangala University of Technology Thanyaburi, tuvo como objetivo examinar los efectos directos e indirectos de la compatibilidad persona-organización (POF) en la adaptación laboral de los empleados (EWA). La población consistió en 317 nuevos graduados, y se empleó una encuesta como metodología de recopilación de información. Los resultados mostraron que la POF tuvo un efecto directo y significativo en la EWA, y que este efecto se midió parcialmente a través de la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción laboral. Estos hallazgos contribuyen a la comprensión de la relación entre la POF y la EWA, y sugieren que mejorar la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción laboral puede promover una adaptación laboral más rápida (Wongsuwan y Na-Nan, 2022).

En el estudio titulado *Impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral y calidad del sueño de los mensajeros: un estudio en China*, llevado a cabo por Xie et al. (2021) en Beijing,

China, se propusieron investigar los efectos del estrés laboral en la satisfacción laboral y calidad del sueño de los mensajeros. Con el propósito de entender la situación actual del estrés laboral entre esta población, se realizó una encuesta transversal con una muestra de 2831 mensajeros, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado por conglomerados. Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron instrumentos de medición validados. Los resultados obtenidos revelaron una correlación negativa entre el estrés laboral y las variables estudiadas. Asimismo, se encontró que el capital psicológico desempeña un papel mediador entre el estrés y la satisfacción laboral, así como entre el estrés laboral y la calidad del sueño. Estos hallazgos resaltan la necesidad de abordar el estrés laboral en la población de mensajeros y promover el desarrollo de su capital psicológico para mejorar tanto su bienestar personal como el de las organizaciones en las que trabajan (Xie et al., 2021).

El estudio *La importancia de la autoeficacia, autoestima y satisfacción laboral en el desempeño de empleados durante la pandemia en empresas estatales*, realizado por Wicaksono y Ratnawati (2022) tuvo lugar en Semarang, Indonesia, específicamente en PT. PLN Persero DIY y el Área de Distribución de Java Central. El objetivo fue investigar el impacto de la autoeficacia y la autoestima en el desempeño laboral, utilizando la satisfacción laboral como variable intermedia. Se empleó un enfoque cuantitativo con análisis del Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) para evaluar investigaciones previas y probar el modelo propuesto. La muestra consistió en 160 empleados de la Generación X. Los resultados demostraron que tanto la autoestima como la autoeficacia influyen directa e indirectamente en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. Estos hallazgos respaldan la idea de que se pueden desarrollar modelos de desempeño laboral basados en una relación causal entre la autoeficacia, la autoestima y la satisfacción laboral. Además, se resalta la importancia de fomentar la autoeficacia y la autoestima de los empleados en lugar de centrarse únicamente en el entorno físico del trabajo para promover la satisfacción laboral. Asimismo, se sugiere que las empresas brinden capacitación para aumentar el conocimiento y preparar a los empleados para realizar su trabajo de manera competente (Wicaksono y Ratnawati, 2022).

El trabajo de investigación de Krauss y Orth (2022) se titula *Experiencias laborales y desarrollo de la autoestima: un metaanálisis de estudios longitudinales* y fue publicado en el *European Journal of Personality*. El interés principal de este trabajo fue examinar la relación entre

las vivencias laborales y el desarrollo de la autoestima, utilizando un enfoque de metaanálisis que integró los hallazgos de diversos estudios longitudinales. El estudio se basó en 30 muestras independientes, que incluyeron datos de más de 50,000 participantes de diferentes edades. Se analizaron variables laborales como la satisfacción en el trabajo, el éxito laboral, los ingresos, los recursos y los estresores laborales, así como el estado de empleo. Los resultados revelaron una relación recíproca entre las vivencias laborales y la autoestima, con efectos ligeramente más destacados de la autoestima en las vivencias laborales. Se observó que estos efectos no variaron significativamente en atribución a sus años de vida, el género, el tipo de muestra ni el período de tiempo. En conclusión, el estudio respalda la idea de que el desarrollo de la personalidad está influenciado por la interrelación entre el ámbito laboral y la autoestima de las personas (Krauss y Orth, 2022).

El estudio llevado a cabo por Torres Castillo y Cantú Mata (2020) examinó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una organización sin fines de lucro que brinda servicios en el noreste de México, abarcando los estados de Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas. El objetivo principal de esta investigación cuantitativa fue analizar cómo diferentes factores motivacionales afectan el nivel de satisfacción experimentado por los empleados en dicho tipo de organizaciones. La muestra utilizada consistió en 7768 empleados, con una composición de empleados de confianza y empleados sindicalizados del 22.17% y 77.83%, respectivamente. Durante el año 2011, se recolectaron datos mediante un cuestionario diseñado específicamente para evaluar la satisfacción laboral de los participantes. Este instrumento, adaptado de trabajos previos y ajustados a los reglamentos y procesos de la empresa, se distribuyó directamente a los empleados, quienes lo completaron y entregaron al departamento de recursos humanos para su posterior análisis. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, destacando aspectos como el reconocimiento, el sentido de propósito y las oportunidades de crecimiento profesional. Lo encontrado subrayan la necesidad de fomentar un entorno laboral estimulante en las organizaciones sin fines de lucro en México, ofreciendo información valiosa para la gestión de recursos humanos en dicho sector (Torres Castillo y Cantú Mata, 2020).

b) Nacionales. El estudio titulado *Impacto de la gratificación laboral en la autoconfianza de los empleados de una compañía agroindustrial en Piura*, fue llevado a cabo por Ortiz Llacsahuanga (2022). Esta investigación se desarrolló en una empresa agroindustrial ubicada en Piura, con el propósito fundamental de evaluar la repercusión de la gratificación laboral en la autoconfianza de los colaboradores. Con el fin de alcanzar dicho objetivo, se implementó un enfoque de investigación causal correlacional con una orientación cuantitativa. La población objetivo abarcó a los empleados de la empresa, y la muestra se seleccionó por medio de un muestreo probabilístico por conveniencia, incluyendo a un total de 150 participantes. La metodología empleada se basó en la administración de dos herramientas de evaluación: la *Escala de gratificación laboral* y la *Escala de autoconfianza versión adultos*. Estos instrumentos hicieron posible la evaluación objetiva de la gratificación laboral y la autoconfianza de los colaboradores. Los resultados obtenidos pusieron en manifiesto que la gratificación laboral no ejerció una influencia significativa en la autoconfianza en general ni en los aspectos personales y sociales. No obstante, se descubrió una correlación positiva y altamente significativa entre la gratificación laboral y el ámbito familiar de la autoconfianza (Ortiz Llacsahuanga, 2022).

Coz Olavarría y Matto Mundaca (2021) realizaron un trabajo de investigación en Lima Metropolitana con el propósito de examinar la conexión entre la satisfacción laboral y el *engagement* en puestos administrativos de empresas. El objetivo principal fue establecer una relación positiva entre estos dos conceptos. Para llevar a cabo la investigación, se emplearon el *Cuestionario de Compromiso Organizacional UWES-17* de Schaufeli y Bakker (2003) y la *Escala Chamba es Chamba* de Yamamoto (2012) como herramientas de medición. La muestra consistió en 100 empleados que trabajaban en empresas con un mínimo de 1000 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, incluyendo sus subcomponentes. No obstante, se hizo hincapié en la necesidad de realizar estudios adicionales en muestras más amplias para poder generalizar los hallazgos. Asimismo, se concluyó que es fundamental promover prácticas y políticas que fomenten la satisfacción y el compromiso de los empleados tanto con sus tareas como con la organización. En resumen, este estudio proporciona información relevante para comprender el vínculo con la satisfacción laboral y el *engagement* en el ámbito administrativo, y sugiere la

implementación de estrategias que fortalezcan estos aspectos en el entorno de trabajo (Coz Olavarria y Matto Mundaca, 2021).

El estudio realizado por García-Tamariz (2020) en Lima, Perú, titulado *La influencia de la satisfacción personal en la satisfacción laboral y el compromiso con la tarea y la organización*, tuvo como objetivo principal examinar el vínculo entre estos aspectos. La investigación se centró en empleados del sector privado, excluyendo las áreas de educación y salud, y buscó incluir a todos los niveles jerárquicos. Se empleó un enfoque cuantitativo y se diseñó una encuesta específica que midió variables como la satisfacción laboral, los rasgos de personalidad y el compromiso con la tarea y la organización. La muestra se obtuvo a través de una convocatoria a empresas de comercio, industria y servicios, y finalmente participaron 16 empresas. La recolección de datos se llevó a cabo desde noviembre de 2016 hasta marzo de 2018, recopilando un total de 509 encuestas válidas. Se utilizaron dos métodos de recopilación de datos: encuestas físicas y en línea, siendo las encuestas físicas el método más efectivo con 421 participantes. Los resultados revelaron una conexión significativa entre la satisfacción personal y laboral, destacando que los empleados con una alta satisfacción laboral también mostraron un mayor compromiso con su trabajo y la organización. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la satisfacción personal y laboral en ciertas dimensiones específicas, como la condición del trabajador y la importancia de las tareas asignadas (García-Tamariz, 2020).

Hinostroza Gómez (2020) llevó a cabo un estudio titulado *Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales Tumbes-Perú* (2018), con el propósito de investigar la posible relación entre los niveles de autoestima y la satisfacción laboral de los empleados. La metodología empleada consistió en un enfoque descriptivo de corte transversal, en el cual se aplicaron dos instrumentos validados: la *Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos* y la *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. El estudio contó con una muestra de 43 trabajadores, incluyendo jefes y empleados del Centro de Salud Corrales en la provincia de Tumbes. Los resultados obtenidos indicaron que no hay una relación significativa entre los niveles de autoestima y la satisfacción laboral en general, ni en las dimensiones de condición del trabajador y significación de las tareas. Sin embargo, se observó una relación significativa en las dimensiones de reconocimiento personal y/o social, así como en beneficios

económicos. Estos hallazgos aportan una mayor comprensión sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados en el ámbito de la salud.

Por su parte, Casquino Tristán (2020) llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo investigar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una empresa de fabricación de carrocerías localizada en el Callao, Perú. Se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y se incluyó a todos los colaboradores de la empresa en la muestra, que consistió en un total de 47 participantes. Para medir la motivación y la satisfacción laboral, se administraron dos cuestionarios diferentes. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, especialmente en las áreas de autonomía y variedad de tareas. Sin embargo, no se encontraron correlaciones significativas en las áreas de identidad de la tarea, importancia de la tarea y retroalimentación del desempeño. En resumen, se concluyó que una mayor percepción de motivación se asoció con una mayor satisfacción laboral en los colaboradores. Este estudio ofrece información valiosa para comprender la importancia de la motivación en el entorno laboral y su efecto en la satisfacción de los subalternos, en el contexto específico de la empresa de fabricación de carrocerías en el Callao.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Conceptualización de la Satisfacción Laboral

La conceptualización de la satisfacción laboral es un proceso integral que aborda diversas dimensiones, proporcionando una comprensión profunda de su impacto en los individuos y en el entorno laboral.

Definición Etimológica. La palabra "satisfacción" tiene sus raíces en el latín, donde "*satis*" significa "bastante" y "*actio*" denota "acción". La satisfacción laboral se interpreta como la acción de alcanzar lo suficiente para satisfacer las expectativas y necesidades en el contexto laboral (Real Academia Española, 2023). La etimología de "satisfacción" revela su esencia: lograr lo suficiente. En el mundo laboral, se convierte en la danza armoniosa entre expectativas y realidades, donde el trabajador busca no solo un empleo, sino una experiencia que colme sus anhelos y cree una sinfonía de bienestar y cumplimiento.

Importancia de la Satisfacción Laboral. La relevancia de la satisfacción laboral se manifiesta en la intersección de diversos aspectos. Empleados satisfechos no solo experimentan

un mayor bienestar personal, sino que también se ha demostrado que están más comprometidos y son más productivos (Spector, 1997). En ese sentido, la satisfacción laboral no es solo un estado emocional positivo en el entorno de trabajo, sino también un catalizador demostrado para el compromiso y la productividad de los empleados.

Satisfacción Laboral en el Área Educativa. En el ámbito educativo, la satisfacción laboral de los docentes se convierte en un elemento clave para el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes (Hultell y Gustavsson, 2011). La satisfacción laboral de los docentes no solo impacta en su bienestar individual, sino que también realiza un rol principal en la calidad de la educación. Un cuerpo docente satisfecho no solo inspira a los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo integral de futuras generaciones. Considerar y mejorar la satisfacción laboral en el ámbito educativo es esencial para cultivar un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento.

Desempeño Laboral y Productividad. La satisfacción laboral está intrínsecamente vinculada al desempeño y la productividad. Investigaciones, como el metaanálisis de Judge y Bono (2001), sugieren que los empleados que poseen una autoevaluación positiva tienen niveles más altos de satisfacción laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño en el trabajo. La interconexión entre la satisfacción laboral, el desempeño y la productividad crea un ciclo virtuoso en el entorno laboral. Los empleados que experimentan satisfacción tienden a comprometerse más con sus tareas, lo que, a su vez, impacta positivamente en su rendimiento. Este vínculo es esencial para fomentar un ambiente laboral saludable y eficiente, donde la satisfacción se convierte en un impulsor clave de la excelencia y el logro de metas organizativas. (Judge y Bono, 2001).

Consecuencias de una Mala Satisfacción Laboral. La insatisfacción laboral tiene ramificaciones significativas. En el ámbito profesional, puede conducir a una disminución de la productividad y del compromiso laboral. A nivel personal, se ha establecido una asociación entre la insatisfacción laboral y problemas de salud mental y física (Faragher et al., 2005). La mala satisfacción laboral genera un impacto negativo de proporciones considerables. No solo afecta el rendimiento y la dedicación en el ámbito laboral, sino que también se extiende a la esfera personal, contribuyendo a problemas tanto mentales como físicos. Esta conexión entre la insatisfacción en

el trabajo y la salud refleja la importancia de cultivar entornos laborales que promuevan la satisfacción como un componente esencial para el bienestar integral de los individuos.

Teorías y modelos que explican la Satisfacción Laboral.

a) *Teoría de Herzberg (Teoría de los Factores de Higiene y Motivación, Herzberg, 2017).*

Características: Herzberg postuló que los factores laborales se dividen en dos categorías: factores de higiene y de motivación. Los factores de higiene, como el entorno de trabajo y las políticas de la empresa, no generan satisfacción, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Por otro lado, los factores de motivación, como el reconocimiento y el crecimiento personal, impulsan la satisfacción y la motivación.

Beneficios: Esta teoría destaca la importancia de abordar tanto los aspectos negativos (factores de higiene) como los positivos (factores de motivación) del trabajo para mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados. Al eliminar los factores de higiene insatisfactorios y fomentar los factores de motivación, las organizaciones pueden crear entornos laborales más satisfactorios.

La Teoría de Herzberg destaca la importancia de comprender la dualidad de los factores laborales, dividiéndolos en categorías de higiene y motivación. Esta distinción proporciona una estrategia valiosa para las organizaciones al abordar no solo los aspectos negativos que podrían causar insatisfacción, sino también al potenciar los factores de motivación que impulsan la satisfacción y el compromiso. La aplicabilidad práctica de esta teoría radica en la necesidad de crear entornos laborales equilibrados, donde se eliminen los elementos insatisfactorios y se fomente el crecimiento personal y el reconocimiento, generando así condiciones óptimas para la satisfacción y la productividad laboral.

b) *Teoría de Vroom (Teoría de la Expectativa, Vroom, 1964).*

Características: Vroom propone que la motivación depende de las expectativas individuales sobre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas. Los empleados eligen sus niveles de esfuerzo según sus expectativas de que este esfuerzo conducirá a un buen desempeño y, a su vez, a recompensas valiosas.

Beneficios: Esta teoría destaca la importancia de alinear las expectativas de los empleados con los objetivos organizacionales y de recompensar el desempeño deseado. Al

comprender las expectativas individuales, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción laboral al diseñar sistemas de recompensas más efectivos.

La Teoría de Vroom subraya el papel crucial de las expectativas individuales en la motivación laboral. A diferencia de enfoques que solo se centran en factores internos o externos, esta teoría reconoce la complejidad de la toma de decisiones motivacionales. Al destacar que los empleados evalúan las recompensas esperadas en función de sus esfuerzos y desempeño, la teoría de Vroom ofrece una perspectiva que resalta la importancia de crear condiciones claras y transparentes. La aplicabilidad práctica de esta teoría radica en la necesidad de establecer expectativas realistas, comunicar de manera efectiva las recompensas y alinear los objetivos organizacionales con las metas individuales para fomentar la satisfacción de trabajo y el estímulo intrínseca.

c) *Teoría de Meyer y Allen (Modelo de Compromiso Organizacional, Meyer y Allen, 1991).*

Características: Este modelo divide el compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, continuación y normativo. Este convenio afectivo evidencia la identificación emocional de la persona con la empresa, el de continuación se basa en la percepción de costo de dejar la organización, y el normativo se basa en la sensación de obligación de quedarse.

Beneficios: Comprender estos componentes permite a las organizaciones identificar las áreas de mejora para fortalecer el compromiso y, por lo tanto, la satisfacción laboral. Pueden implementar estrategias para fomentar un compromiso afectivo más profundo y reducir la sensación de obligación.

La Teoría de Meyer y Allen sobre el Compromiso Organizacional ofrece un enfoque integral al desglosar el compromiso en tres dimensiones clave. El componente afectivo destaca la importancia de cultivar una conexión emocional genuina entre los empleados y la organización, reconociendo que la satisfacción laboral va más allá de meros aspectos transaccionales. La noción de costo de dejar la organización en el compromiso de continuación subraya la relevancia de considerar la retención de talento desde perspectivas más amplias que solo el salario. Por otro lado, el componente normativo resalta la necesidad de desarrollar un sentido de pertenencia basado en valores compartidos y una cultura organizacional sólida. La aplicabilidad de esta teoría radica en su capacidad para

proporcionar un marco para abordar aspectos específicos del compromiso y, por ende, mejorar la satisfacción laboral de manera más precisa y estratégica.

d) Teoría de Adams (Teoría de la Equidad, Adams, 1965). La Teoría de la Equidad de Adams proporciona una lente interesante para entender la satisfacción laboral en el contexto de las percepciones de justicia.

Características: Según esta teoría, los empleados comparan su esfuerzo y recompensas con los de sus colegas. Cuando perciben desequilibrios en esta comparación, pueden experimentar insatisfacción. La equidad se logra cuando el esfuerzo se traduce en recompensas justas.

Beneficios: La teoría de la equidad subraya la importancia de mantener percepciones equitativas en la organización para promover la satisfacción laboral. Las organizaciones pueden beneficiarse al abordar desequilibrios percibidos y alinear las retribuciones con el esmero y el trabajo de los subalternos.

Al centrarse en las comparaciones sociales, la teoría destaca cómo los empleados evalúan no solo sus propias contribuciones y recompensas, sino también en relación con sus colegas. Esto destaca la importancia de no solo ofrecer recompensas justas individualmente, sino también gestionar percepciones equitativas en todo el entorno organizacional. La teoría sugiere que la insatisfacción puede surgir cuando los empleados sienten desequilibrios en estas comparaciones, lo que destaca la necesidad de una gestión cuidadosa de políticas de compensación y reconocimiento para mantener un lugar de faena equitativo y, por ende, fomentar el buen clima laboral.

Balance global de las teorías analizadas. Las teorías de Herzberg, Vroom, Meyer y Allen, y Adams proporcionan perspectivas valiosas sobre la satisfacción laboral, destacando diferentes aspectos clave en la gestión de recursos humanos.

- La Teoría de Herzberg destaca la importancia de abordar tanto los aspectos negativos como los positivos del trabajo para mejorar la satisfacción y la productividad. La aplicación práctica se centra en crear entornos laborales equilibrados al eliminar factores insatisfactorios y fomentar el crecimiento personal y el reconocimiento.
- La Teoría de Vroom enfatiza la importancia de alinear las expectativas de los empleados con los objetivos organizacionales y de recompensar el desempeño deseado. Su aplicación

radica en establecer expectativas realistas, comunicar efectivamente las recompensas y alinear los objetivos individuales con los organizacionales para fomentar la satisfacción laboral.

- El Modelo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen desglosa el compromiso en tres componentes, destacando la conexión emocional, la percepción de costos y la sensación de obligación. Su aplicación se traduce en estrategias para fomentar un compromiso más profundo y reducir la sensación de obligación.
- La Teoría de Adams sobre la Equidad resalta la importancia de mantener percepciones equitativas para promover la satisfacción laboral. La aplicación práctica se centra en gestionar cuidadosamente las políticas de compensación y reconocimiento para mantener un ambiente de trabajo equitativo.

En resumen, estas teorías ofrecen marcos sólidos para comprender y mejorar la satisfacción laboral, pero también presentan desafíos y limitaciones que deben abordarse de manera estratégica para lograr resultados más efectivos.

A partir de los enfoques teóricos revisados, consideramos a la satisfacción laboral como un constructo de vital importancia en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, y asumimos el enfoque de Barraza y Ortega, (2009) que la consideran un fenómeno complejo, influido por diversas dimensiones interconectadas que abarcan aspectos desde las relaciones interpersonales hasta el entorno físico y la percepción del desempeño profesional. Estas dimensiones interactúan de manera dinámica para moldear la percepción que los empleados tienen de su trabajo y, por ende, su nivel de satisfacción (Aedo et al., 2020; Barraza, 2009).

Los elementos o dimensiones de este constructo denominado Modelo Integral de Satisfacción Laboral: Interacciones Armoniosas en el Entorno Laboral (MISLE) son:

1. Relaciones Interpersonales enriquecedoras (RIE). Basado en la premisa de que las relaciones interpersonales son el cimiento de la satisfacción laboral, el Modelo MISLE destaca la importancia de cultivar interacciones saludables con colegas, superiores y subordinados. Propone que la calidad de estas interacciones no solo influye en la cohesión del equipo, sino que también impacta directamente en el bienestar emocional de los empleados, generando un sentido de pertenencia vital.

2. *Desempeño Profesional Reconocido (DPR)*. Reconociendo la conexión intrínseca entre el reconocimiento del desempeño y la satisfacción laboral, el Modelo MISLE resalta la importancia de valorar los esfuerzos individuales de los empleados. Introduce la noción de que el desarrollo personal y profesional, junto con el reconocimiento, son elementos esenciales para generar un sentido duradero de logro y bienestar.

3. *Condiciones Laborales Favorecedoras (CLF)*. Inspirado por la influencia del entorno laboral en la percepción de los empleados, el Modelo MISLE subraya la importancia de condiciones laborales que respalden tanto el bienestar físico como emocional. Aboga por la flexibilidad y seguridad laboral como componentes clave, proponiendo que un entorno que equilibra la carga de trabajo y la vida personal genera una mayor satisfacción y compromiso.

4. *Valoración del Trabajo con Propósito (VTP)*. Basado en la teoría de que la percepción del propósito en el trabajo contribuye significativamente a la satisfacción, el Modelo MISLE enfatiza la importancia de que los empleados sientan que su labor es valiosa. Introduce la idea de que la conexión entre el trabajo individual y los objetivos más amplios de la organización y la sociedad es esencial para cultivar un sentido profundo de propósito y satisfacción.

5. *Participación Autónoma (PA)*. Reconociendo la relación entre la participación activa y la satisfacción, el Modelo MISLE aboga por un enfoque que permita a los empleados contribuir con ideas y opiniones. Destaca que la participación no solo brinda un sentido de control, sino que también fomenta un compromiso más profundo al permitir a los empleados ser agentes activos en sus roles laborales.

6. *Cultura Organizacional Sólida (COS)*. Inspirado por la idea de que la cultura y valores de la empresa afectan la satisfacción, el Modelo MISLE promueve la alineación entre los valores personales de los empleados y los de la organización. Introduce la noción de que una cultura que prioriza la equidad, la ética y el respeto contribuye significativamente a la satisfacción, proporcionando un marco ético y motivador.

7. *Ambiente Físico Estimulante (AFE)*. Reconociendo la influencia del entorno físico en la satisfacción, el Modelo MISLE destaca la importancia de un espacio de trabajo bien diseñado y seguro. Propone que la arquitectura y estética del lugar de trabajo no solo afectan la productividad sino que también impactan el estado de ánimo y la percepción general de los empleados.

8. *Liderazgo Inspirador (LI)*. Basado en la idea de que el liderazgo influye directamente en la satisfacción laboral, el Modelo MISLE enfatiza la necesidad de una gestión directiva efectiva. Propone que un liderazgo que proporciona dirección clara, apoyo y reconocimiento crea un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados, impulsando la satisfacción y el compromiso.

Este modelo de satisfacción laboral (MISLE) es un constructo multidimensional que se forja a través de la interacción dinámica de diversas dimensiones. La promoción de relaciones interpersonales saludables, el reconocimiento del desempeño, la creación de condiciones laborales favorables y la participación activa son factores clave para cultivar un entorno laboral enriquecedor. Una comprensión integral de estas dimensiones y su manejo estratégico permiten a las organizaciones crear un ambiente en el que los empleados se sientan valorados, comprometidos y motivados para contribuir al éxito organizacional y al bienestar personal.

2.2.2. Conceptualización de la Autoestima

Según la Real Academia de la Lengua (2023), la autoestima se define como la "Valoración generalmente positiva de sí mismo". Esta dimensión intrínseca del ser humano es esencial para la percepción individual de valía y competencia, tanto en el ámbito laboral como en otros aspectos de la vida. La autoestima se fundamenta en una evaluación subjetiva y emocional que cada persona realiza de sí misma (Rosenberg, 2015).

La autoestima, tal como se describe en la definición de la Real Academia de la Lengua, implica una valoración positiva de uno mismo. Este concepto es fundamental para la percepción individual de valía y competencia. La autoestima no solo refleja una evaluación subjetiva y emocional de uno mismo, sino que también desempeña un papel importante en varios aspectos de la vida, influyendo

en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y en cómo interactúan en diversos contextos, incluyendo el ámbito laboral y personal.

Importancia de la Autoestima. La autoestima, como piedra angular del bienestar psicológico, desempeña una función crucial al enfrentar desafíos laborales y personales. Un sentido saludable de autovalía está asociado con una mayor resiliencia, bienestar emocional y toma de decisiones efectiva (Branden, 2010). Se posiciona como un pilar esencial en el bienestar psicológico al influir positivamente en la resiliencia, el equilibrio emocional y la capacidad para tomar decisiones. Este concepto resalta la importancia de cultivar una percepción positiva de uno mismo para enfrentar con éxito los retos de la vida, subrayando su relevancia en el crecimiento personal y la adaptación saludable.

Beneficios de una Autoestima Alta. Una autoestima elevada propicia una mejor gestión del estrés, relaciones interpersonales más saludables y una mayor eficacia en la resolución de problemas. Este estado psicológico positivo contribuye al rendimiento laboral y al desarrollo personal (Branden, 2014). La autoestima alta no solo facilita la gestión del estrés y promueve relaciones saludables, sino que también se convierte en un impulsor esencial para el rendimiento laboral y el desarrollo personal. Este estado psicológico positivo emerge como un factor clave para una vida plena y satisfactoria.

Consecuencias de una Autoestima Baja. Contrariamente, una autoestima deficiente puede traducirse en sentimientos de incapacidad, ansiedad y conflictos al momento de resolver problemas, afectando adversamente la función del trabajo y la satisfacción personal (Baumeister et al., 2003). Este aspecto destaca la importancia de cultivar un sentido saludable de autovalía en el ámbito profesional, no solo como un componente esencial del bienestar emocional, sino también como un factor que contribuye directamente al éxito y la eficacia en el entorno laboral.

Formación de la Autoestima. La autoestima se moldea a lo largo del tiempo a través de la interacción con el entorno y las experiencias de vida. Desde las primeras etapas del desarrollo infantil hasta la adultez, estas experiencias contribuyen a la construcción de una autoimagen y evaluación personal (Harter, 1999). Este proceso refleja la naturaleza cambiante y moldeable de la autoestima a lo largo de la vida, destacando la importancia de las experiencias y relaciones en su desarrollo continuo.

Autoestima en Docentes. En el contexto educativo, la autoestima de los docentes juega un papel trascendental. No solo impacta en su propio bienestar, sino que también influye en su capacidad para inspirar y guiar a los estudiantes, creando un entorno educativo propicio (Waxman et al., 2003). Su autoimagen y evaluación personal influyen en la capacidad para inspirar y guiar a los estudiantes, contribuyendo así a la creación de un entorno educativo favorable. Este aspecto destaca la importancia de la autoestima docente como factor influyente en la calidad del proceso educativo.

Bases que Fundamentan la Autoestima. La autoestima, sustentada en el amor propio y la percepción de la imagen personal, conforma la base emocional esencial para el bienestar psicológico. (i) Amor Propio: La autoestima florece en un ambiente de amor propio, caracterizado por la aceptación y el respeto hacia uno mismo (Kohut, 1971); (ii) Imagen de Sí Mismo: La percepción de la propia imagen, tanto física como psicológica, desempeña un papel central en la formación y mantenimiento de la autoestima (James, 1994). Estos elementos entrelazados definen la complejidad de la autoestima, impactando no solo al individuo sino también a las dinámicas interpersonales y al entorno educativo.

Teorías y modelos que explican la Autoestima:

1. Teoría de la Autoestima de Maslow (Maslow, 1991, 2017):

Características: Abraham Maslow, conocido por su jerarquía de necesidades, incluyó la autoestima como necesaria en la vida humana. Colocó la autoestima en su famosa pirámide, donde la autoestima comprende tanto la autoestima en sentido amplio (respeto por uno mismo) como la autoestima en sentido estrecho (reconocimiento social y éxito). Donde comprende que la persona ponga gran empeño en lograr superar y satisfacer necesidades propias para su logro personal.

Beneficios: Maslow sostiene que cuando las necesidades de autoestima son satisfechas, las personas se vuelven más seguras y autoconfiables. Esto puede traducirse en un mayor sentido de logro y motivación. En un contexto laboral, la satisfacción de las necesidades de autoestima puede llevar a una mayor autoconfianza, un sentido de pertenencia y una mayor contribución a la organización.

Figura 1.
Pirámide de las Necesidades de Maslow



Nota. De “Blog Parentalidad Positiva”, Marisol Ramoneda.

La Teoría de la Autoestima de Maslow, incorporada en su reconocida jerarquía de necesidades, subraya la importancia crucial de la autoestima como una necesidad humana fundamental. Diferenciando entre autoestima en sentido amplio y en sentido estrecho, Maslow destaca cómo satisfacer estas necesidades contribuye a la seguridad, autoconfianza y motivación personal. En un ámbito laboral, la gratificación de las necesidades de autoestima puede resultar en mayor autoconfianza, pertenencia y una mayor aportación a la organización.

2. Teoría Sociocognitiva de la Autoestima de Bandura (Bandura, 1997):

Características: Albert Bandura destaca la importancia de las creencias de autoeficacia en la formación de la autoestima. La autoeficacia se refiere a la creencia de que uno es capaz de llevar a cabo tareas específicas. Bandura argumenta que las personas desarrollan su autoestima a través de las experiencias de dominio, la retroalimentación social y la persuasión verbal.

Beneficios: Según esta teoría, una autoestima sólida se desarrolla cuando las personas tienen éxito en sus esfuerzos y cuando reciben retroalimentación positiva de otros. Esto puede llevar a un mayor sentido de competencia y confianza. En un entorno laboral, la

promoción de la autoeficacia y el reconocimiento del desempeño pueden mejorar la autoestima de los empleados y aumentar su motivación.

La Teoría Sociocognitiva de la Autoestima, propuesta por Albert Bandura, subraya la relevancia de las creencias de autoeficacia en la construcción de la autoestima. Esta perspectiva resalta que las experiencias de éxito, la retroalimentación social y la persuasión verbal influyen en cómo las personas perciben su valía. La autoestima sólida se desarrolla cuando se alcanzan metas y se recibe reconocimiento positivo, fomentando la confianza y la competencia personal. En el entorno laboral, impulsar la autoeficacia y destacar los logros puede no solo elevar la autoestima de los empleados, sino también motivarlos y fortalecer su sentido de competencia, aspectos fundamentales para el desarrollo personal y el rendimiento laboral. Este enfoque resalta la interacción dinámica entre la experiencia individual y las influencias sociales en la formación de la autoestima.

3. Teoría de la Autoestima de Rosenberg (Rosenberg, 1973):

Características: Morris Rosenberg desarrolló una teoría sobre la autoestima en la que la autoestima se basa en la percepción de valía propia. Se centra en cómo las personas se evalúan a sí mismas en términos de autovalía y autoaceptación.

Beneficios: Una autoestima saludable, según Rosenberg, está vinculada a la salud mental y emocional, y puede actuar como un amortiguador contra el estrés y la ansiedad. En el contexto laboral, los empleados con una autoestima saludable pueden ser más resistentes a la presión y más capaces de enfrentar desafíos.

La Teoría de la Autoestima de Rosenberg, se centra en la construcción de la autoestima a través de la percepción individual de valía. Esta teoría destaca la importancia de la autoevaluación en términos de autovalía y autoaceptación, señalando que una autoestima positiva está estrechamente vinculada a la salud mental y emocional. En el ámbito laboral, esta conexión cobra relevancia, ya que una autoestima saludable puede actuar como un recurso vital para afrontar las presiones y desafíos profesionales. Al cultivar una autoestima positiva entre los empleados, las organizaciones no solo promueven la resiliencia individual, sino que también contribuyen a un entorno laboral más saludable y productivo. Por lo tanto, esta teoría no solo resalta la relación entre la percepción

de valía y el bienestar emocional, sino que también sugiere prácticas aplicativas valiosas para mejorar el clima laboral y la efectividad organizacional.

4. Teoría de la Autoestima de Coopersmith (Coopersmith, 1981; Potard, 2017):

Características: Stanley Coopersmith se centró en el desarrollo de la autoestima en la infancia y su influencia en la vida adulta. Su teoría sugiere que la autoestima se forma temprano en la vida a través de la retroalimentación de los padres y las experiencias sociales.

Beneficios: Coopersmith argumenta que una autoestima sólida en la infancia puede conducir a una mayor satisfacción en la vida adulta. En el entorno laboral, esto podría traducirse en empleados más seguros y satisfechos con sus roles y contribuciones.

La Teoría de la Autoestima de Coopersmith pone el foco en la infancia como cimiento crucial para la autoestima en la vida adulta. Su utilidad práctica radica en sugerir que fortalecer la autoestima desde temprano puede ser clave para tener empleados satisfechos y seguros en sus funciones laborales. En el ámbito profesional, esta teoría ofrece una guía sólida para la gestión de recursos humanos al resaltar la importancia de invertir en el desarrollo emocional desde la niñez hasta la vida laboral, señalando un camino hacia la plenitud y el rendimiento en el ámbito laboral.

Cada una de estas teorías destaca diferentes aspectos de la autoestima y su desarrollo. Comprender estas teorías puede ser beneficioso para los empleadores y los profesionales de recursos humanos, ya que les permite adoptar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y la satisfacción de los empleados al abordar las necesidades de autoestima. Las teorías de Maslow, Bandura, Rosenberg y Coopersmith aportan valiosas visiones sobre la formación y el impacto de la autoestima en la vida de las personas, con implicancias significativas para la labor docente. La inclusión de la autoestima en la jerarquía de necesidades de Maslow resalta su relevancia universal, mientras que Bandura subraya la importancia de la autoeficacia y la retroalimentación positiva, elementos esenciales en la motivación y el aprendizaje estudiantil. Rosenberg profundiza en la relación entre la percepción de valía propia y la salud mental, aspecto clave para entender y apoyar a los estudiantes emocionalmente. Coopersmith pone de manifiesto la influencia de las experiencias sociales tempranas, arrojando luz sobre la importancia de un entorno educativo positivo desde la infancia.

Estas teorías ofrecen sólidos marcos conceptuales respaldados por evidencia teórica diversa. Maslow y Bandura, con su enfoque en contextos laborales, aportan a la comprensión de cómo el entorno educativo puede afectar la autoestima. Rosenberg y Coopersmith, al profundizar en la formación temprana de la autoestima, brindan estímulos valiosos para la labor docente al resaltar la necesidad de cultivar un ambiente de apoyo y desarrollo emocional desde el principio.

No obstante, presentan limitaciones. Maslow, al jerarquizar la autoestima, puede simplificar su complejidad y su aplicabilidad puede variar culturalmente. Bandura, aunque vital, podría subestimar aspectos emocionales y subjetivos en la formación de la autoestima. Rosenberg, centrado en la percepción de valía propia, puede no abordar por completo la formación temprana. Coopersmith, a pesar de destacar la importancia de experiencias sociales tempranas, podría no capturar la complejidad en diversos contextos.

En conclusión, estas teorías ofrecen sólidos marcos, pero su evolución futura debe abrazar la complejidad multidimensional y adaptarse a contextos diversos para proporcionar una comprensión más completa y aplicable de la autoestima en el entorno educativo. La integración, adaptación y la consideración de la diversidad son fundamentales para avanzar en la comprensión de este constructo psicológico fundamental y su aplicación en la docencia.

Autoestima y sus Dimensiones. La autoestima es un constructo psicológico que desempeña una parte fundamental en la vida de todo ser humano. Se refiere a la valoración subjetiva y la evaluación general que cada individuo hace de sí mismo. Sin embargo, la autoestima no es una entidad única y homogénea; en su lugar, está compuesta por diversas dimensiones interrelacionadas que influyen en cómo nos percibimos y cómo interactuamos con el mundo que nos rodea (Rosenberg, 1922). Tres de las dimensiones más destacadas de la autoestima son la Escala de Sí Mismo, la Social-Pares y la Escala Hogar. Estas dimensiones, aunque distintas, están intrincadamente conectadas y contribuyen de manera significativa a la formación de la autoestima (Christiansen, 2019).

1. Escala de Sí Mismo: La dimensión de la Escala de Sí Mismo se relaciona con la percepción y evaluación que una persona tiene de sus propias características, habilidades y logros individuales. Esta dimensión se centra en la relación de uno mismo consigo mismo y se refleja en la autoimagen y la autovaloración (Harter, 1999, 2015). Una autoestima saludable en esta

dimensión implica sentirse competente, valorar los logros personales y mantener una imagen positiva de uno mismo (Branden, 2010).

2. Social-Pares: La dimensión Social-Pares se concentra en la percepción que los demás ven y valoran. La autoestima en esta dimensión está moldeada por las interacciones sociales y las comparaciones con los pares. La opinión de amigos, familiares y compañeros de trabajo puede influir en la autoestima en esta área. Aquellos con una autoestima saludable en la dimensión Social-Pares tienden a sentirse aceptados y apreciados por los demás, lo que conduce a un mayor bienestar emocional y relaciones sociales más satisfactorias (Leary & Baumeister, 2000).

3. Escala Hogar: La Escala Hogar se relaciona con cómo percibimos el lugar y rol dentro de la familia y entorno cercano. Esta dimensión abarca las experiencias y las relaciones en el ámbito familiar y puede tener una incidencia importante en la autoestima. La convivencia dentro del hogar, la percepción de apoyo y el nivel de seguridad emocional influyen en la autoestima en esta dimensión (Harter, 2015).

Conexiones entre las Dimensiones. Es importante destacar que estas dimensiones no funcionan de manera aislada, sino que interactúan y pueden influenciarse mutuamente. Por ejemplo, una baja autoestima en la dimensión Social-Pares podría tener un efecto negativo en la Escala de Sí Mismo, ya que las comparaciones negativas con otros pueden erosionar la percepción de habilidades y logros personales. Del mismo modo, experiencias adversas en la dimensión Escala Hogar pueden afectar la autoestima global al socavar el sentido de pertenencia y apoyo emocional.

2.3. Definición de términos básicos

- Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo se refiere al entorno físico, psicológico y social en el cual se llevan a cabo las actividades laborales (Llorens et al., 2007).
- Autoconfianza: La creencia y seguridad en las propias habilidades, capacidades y competencias para enfrentar y superar desafíos en el entorno laboral (Bandura, 1977, 1997).
- Autoestima: Se refiere a la percepción subjetiva y la valoración que una persona tiene de sí misma (Coopersmith, 1981a).
- Autopercepción: Es la apreciación en que una persona se ve y se evalúa a sí misma en diferentes aspectos de su vida, incluido el ámbito laboral (Jiaxi et al., 2014).

- Bienestar laboral: El estado de satisfacción y plenitud que experimenta un individuo en su entorno de trabajo (Salanova et al., 2019; Sanín Posada et al., 2019)
- Calidad de vida laboral: El nivel de bienestar, satisfacción y equilibrio que experimenta un individuo en su entorno de trabajo (Press, 2020)
- Docente: Los docentes son profesionales de la educación que desempeñan un papel fundamental en la enseñanza y orientación de los estudiantes. Su labor consiste en impartir conocimientos, desarrollar habilidades y fomentar el crecimiento personal y académico de los alumnos (Darling-Hammond et al., 2017).
- Empleo en la educación: El conjunto de actividades laborales y profesionales relacionadas con el campo educativo (OECD, 2019).
- Estrés laboral: Es cuando presenta acciones corporales y emocional que experimenta un individuo como resultado de las demandas y presiones del entorno de trabajo (Cuevas-Torres y García-Ramos, 2012).
- Factores que afectan la satisfacción laboral docente: Incluyen factores internos y externos, factores demográficos y características individuales del maestro y la escuela. (Jyoti y Sharma, 2006).
- Institución educativa pública: Centro de enseñanza financiado y administrado por el gobierno o una entidad gubernamental (Verger et al., 2016).
- Motivación laboral: Es un impulso interno que lleva a las personas a estar de forma energética, esto le permitirá esforzarse en sus tareas y responsabilidades laborales (Huilcapi Masacon et al., 2017).
- Nivel secundaria: La etapa educativa que sigue a la educación primaria y precede a la educación superior (Daly y Pacheco, 2015; Smale-Jacobse et al., 2019).
- Percepción del trabajo: Cómo los individuos interpretan y evalúan su experiencia laboral (Robbins y Judge, 2023).
- Relaciones laborales: Las interacciones y vínculos que se establecen entre los empleados y empleadores dentro de un entorno de trabajo (Puerta, 2017)
- Satisfacción con el salario: El nivel de contento y satisfacción que experimenta un individuo con respecto al sueldo salarial que recibe por su trabajo (Serreqi, 2020).

- Satisfacción Laboral: implica el nivel de satisfacción, felicidad y sensación de logro que una persona experimenta en relación con su empleo (Judge et al., 2001; Özkan y Akgenç, 2022).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de sí mismo de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022.
- Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión social - pares de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022.
- Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la escala hogar de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022.

3.2. Identificación de las variables

3.2.1. Variable Independiente: Satisfacción laboral

Es el estado emocional positivo que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Va más allá de la mera satisfacción con el salario o los beneficios, e involucra una evaluación global de diversos aspectos laborales, como el contenido del trabajo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales. Implica sentirse realizado, valorado y motivado en el entorno laboral, lo que contribuye a un mayor compromiso, productividad y bienestar general (Robbins y Judge, 2023).

3.2.2. Variable Dependiente: Autoestima

Autoestima: consiste en la forma en que un individuo se evalúa y percibe a sí misma, incluyendo sus convicciones, principios, aptitudes y atributos. Es una valoración subjetiva de su propio sentido de valía, competencia y capacidad para enfrentar los obstáculos de la vida. Una autoestima positiva se caracteriza por una imagen sólida y una confianza en uno mismo, mientras que una autoestima baja se manifiesta en una autopercepción negativa y una falta de confianza en las propias capacidades (Branden, 2021). Según Coopersmith, se refiere a cómo una persona se

valora y percibe a sí misma en términos de su propia valía y habilidades. Es una evaluación interna que puede ser influenciada por diversos factores tanto internos como externos. Coopersmith destaca que la autoestima puede variar en diferentes áreas de la vida de una persona, como el ámbito académico, social y personal. Una autoestima saludable es fundamental para el bienestar emocional y el desarrollo positivo de cada individuo (Coopersmith, 1981a, 1981b).

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la Variable Independiente

Variables	Definición	Dimensiones	Ítems	Escala y valores
Variable Independiente: Satisfacción laboral	Estado emocional positivo que percibe una persona en relación con su labor. Va más allá de la mera satisfacción con el salario o los beneficios, e involucra una evaluación global de diversos aspectos laborales (Robbins y Judge, 2023)	Relaciones	1, 11 y 23	Ordinal
		interpersonales		Bajo
		Desempeño profesional	2, 5, 7, 22 y 26	Medio
		Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34	Alto
		Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27 y 32	
		Participación	10 y 31	
		Factores	13, 14, 19, 20 y 30	
		organizacionales		
		Ambiente físico	16, 24, y 33	
		Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 21	

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 2.*Operacionalización de la Variable Dependiente*

Variables	Definición	Dimensiones	Ítems	Escala y valores
Variable dependiente: Autoestima	Valoración de sus propios estándares y de los logros personales logrando sentirse valioso. James formulaba a la autoestima al resultado del éxito sobre las pretensiones (Coopersmith, 1981a)	Aceptación de sí mismo	1,3,4,7,10,12,13,15 18,19,23,24y25	Ordinal Bajo Medio
		Social- pares	2,5,8,14,17 y 21	bajo
		Hogar	6,9,11,16,20 y 22	Medio
				alto
				alto

Nota. Elaboración Propia.

Capítulo IV Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

El presente trabajo adopta un enfoque cuantitativo, siguiendo la perspectiva de estudios cuyo desarrollo de variables se interpreta mediante datos numéricos. Esta metodología facilita la medición de los niveles y magnitudes de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Además, el estudio se enmarca dentro de un paradigma positivista, con el objetivo de explicar el fenómeno investigado con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados.

4.2. Tipo de investigación

De acuerdo con Arias (2020), “es de tipo básico o pura, en este tipo de investigación no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones” (p. 43). En este caso la satisfacción laboral y la autoestima en educadores proporcionarán valor teórico en el cual permite el desarrollo de las variables y a la vez conlleva a conocer el fenómeno de la investigación, transformándose, así como un antecedente en favor de la comunidad investigadora.

4.3. Nivel de Investigación

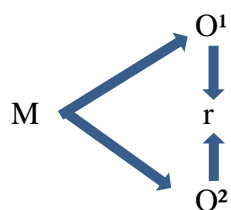
La investigación es descriptiva, no experimental y correlacional, por lo que se clasifica en el nivel básico. En el nivel básico, se busca describir y comprender fenómenos o situaciones sin manipular variables ni establecer relaciones causales. En este caso, la investigación se centra en describir la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública, así como en analizar la posible correlación entre ambas variables. El nivel básico de investigación se enfoca en obtener una visión general y exploratoria de un fenómeno particular (Hernández, 2018).

4.4. Métodos de investigación

Según Pimienta et al. (2018), el estudio empleará un método hipotético deductivo ya que partirá de hipótesis que sea contrastado para verificar su veracidad o falsedad, En este caso, si existe o no influencia por parte de la satisfacción laboral en la autoestima y sus dimensiones de los educadores

4.5. Diseño de investigación

El diseño adecuado para investigar los problemas planteados y las hipótesis correspondientes es un estudio de *correlación*. Dado que se busca determinar si existe una relación entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes de nivel secundaria en una institución educativa pública en Paita, Piura en el año 2022, un enfoque de correlación permitió analizar el grado y la dirección de la relación entre estas dos variables. Pero además es *no experimental*, porque las variables no se manipulan, y transversal, ya que se recolectará la información en una única ocasión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Ñaupas et al. 2018).



En el cual:

M = muestra

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

r = Correlación entre variables

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Se refiere al número total de personas o elementos que comparten ciertas características en el contexto de estudio (Pimienta et al., 2018). En este estudio, la población está compuesta por los 48 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 14743 Sagrado Corazón de Jesús en Paita (MINEDU, 2023).

4.6.2. Muestra

La población de interés para este estudio consiste en un total de 48 docentes en del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 14743 Sagrado Corazón de Jesús en Paita. Dado que la población es relativamente pequeña y accesible en su totalidad, se optó por seleccionar una muestra que comprende la todo el conjunto de los profesores. Por lo tanto, la muestra de este estudio se compone de los 48 docentes que integran la población. Esto garantiza que los datos finales

obtenidos sean representativos de la población completa y permiten un análisis exhaustivo de la relación entre satisfacción laboral y autoestima en docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa N°14743 Sagrado Corazón de Jesús en Paita. Solo se autoexcluyó un docente que no quiso participar en la investigación. Por tanto, no se está utilizando una técnica de muestreo específica ya que se está trabajando con todos los individuos de la población de interés.

Criterios de inclusión

- Docentes que están registrados y laborando en el nivel secundaria.
- Docentes que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado

Criterio de exclusión

- Un docente que decidió no participar en el estudio.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

El trabajo se realizó por medio de la aplicación de la técnica **la encuesta**, cabe señalar que tiene por concepto según Cohen y Gómez (2019) que para la recolección de la información se deberán realizar la recopilación por medio de cuestionarios previamente diseñados y cuya labor es recrear la situación actual.

Se empleó un cuestionario auto administrado, por vía electrónica. En este caso el cuestionario está formado por dos instrumentos que recogen la data de cada una de las variables. Agregamos datos generales de para las variables independientes: edad y sexo.

4.7.2. Instrumentos

a) El inventario de autoestima de Stanley Coopersmith *Self-Esteem Inventory-C* (CSEI) para adultos es un cuestionario que tiene 25 ítems y consta el tres dimensiones de medición a nivel de Sí Mismo, de la Persona y Social, y la dimensión Hogar-Familiar, que se considera es el adecuado para medir la variable de autoestima de los docentes. El Inventario de Autoestima de Coopersmith (CSEI; Coopersmith 1981, 1987, 2002) es uno de los cuestionarios de auto informe más usado, cuyo objetivo es valorar las actitudes personales de cada persona en diferentes áreas (familia, escuela y actividades sociales en general) para jóvenes y personas mayores de edad. El CSEI consta

de 50 ítems y produce un puntaje general y cuatro puntajes separados que representan aspectos específicos de la autoestima, a saber, uno mismo en general, compañeros sociales, padres en el hogar y académico escolar (o profesional para adultos). Un conjunto de ítems adicionales constituye una escala de mentira (respuestas defensivas; ocho ítems). El CSEI viene en tres versiones: Formulario escolar (para edades de 8 a 15 años, Formulario A), Formulario para adultos (para mayores de 16 años, Formulario C) y Formulario corto (Formulario B). Todas las versiones se pueden utilizar como herramienta de detección y/o diagnóstico en entornos clínicos y de investigación (Potard, 2017). Ha sido validado en muchos contextos institucionales y educativos, a nivel internacional (Brinkmann, et al., 1989; Cantú et al., 1993; Chiu, 1985; Johnson, 1982; Myhill y Lorr, 1978). Ya que este instrumento fue estandarizado por Isabel Panizo en 1985 (citado en (Baza, 2017)). Se realizó el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, consiguiendo después de ese proceso que la correlación entre ambas mitades fue 0.78. Su validez y confiabilidad de Stanley Coopersmith, se realizó a través del test-retest (0.88). Sobre esa base, se realizó el baremo correspondiente Tabla 3.

b) Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de (Barraza y Ortega, 2009). Este es un cuestionario de 35 ítems y usa una escala de Likert. El nivel de confiabilidad en alfa de Cronbach es de .95 (bastante alto) y su confiabilidad por mitades, conforme al modelo de Spearman–Brown .95 y este nivel de confiabilidad puede ser considerado como muy aceptable (Barraza, 2007; Landero Hernández, 2006) Su validez de consistencia interna se realizó mediante un estudio de grupos contrastados, lo cual logro identificar a todos los ítems, excepto el segundo y el doce número, se correlacionan de forma positiva con un nivel de significancia de .00 y .04 con la puntuación general de la escala y todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discernir (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre las agrupaciones que se aprecia un elevado y un bajo nivel de satisfacción laboral. Más abajo se ve el baremo utilizado Tabla 3.

Tabla 3.*Baremo de la Escala de Autoestima de Coopersmith*

Dimensiones	Ítems	Nivel	Mínimo	Máximo
Sí Mismo – General (13 ítems)	1, 3, 4, 7, 10,	Muy bajo	0	3
	12, 13, 15,	Bajo	4	7
	18, 19, 23,	Alto	8	10
	24, 25	Muy alto	11	13
Social - Pares (6 ítems)	2, 5, 8, 14,	Muy bajo	0	2
	17, 21	Bajo	3	3
		Alto	4	5
		Muy alto	6	6
Hogar (6 ítems)	6, 9, 11, 16,	Muy bajo	0	2
	20, 22	Bajo	3	3
		Alto	4	5
		Muy alto	6	6
Puntaje Total	25 ítems	Muy bajo	0	25
		Bajo	26	50
		Alto	51	75
		Muy alto	76	100

Nota. Elaboración Propia a partir de Johnson (1982).

Tabla 4.*Baremo de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente*

Dimensiones	Ítems	Nivel	Mínimo	Máximo
Interpersonales	1, 11 y 23	Bajo	0	3
		Medio	4	6
		Alto	7	9
Desempeño profesional	2, 5, 7, 22 y 26	Bajo	0	5
		Medio	6	10
		Alto	11	15
Condiciones laborales	3, 6, 18, 25, 28, 29 y 34	Bajo	0	7
		Medio	8	14
		Alto	15	21
Valoración del trabajo desarrollado	4, 9, 27 y 32	Bajo	0	4
		Medio	5	8
		Alto	9	12
Participación	10, 31	Bajo	0	2
		Medio	3	4
		Alto	5	6
Factores organizacionales	13, 14, 19, 20 y 30	Bajo	0	5
		Medio	6	10
		Alto	11	15
Ambiente físico	16, 24 y 33	Bajo	0	3
		Medio	4	6
		Alto	7	9
Equipo directivo	8, 12, 15, 17 y 21	Bajo	0	5
		Medio	6	10
		Alto	11	15
Puntaje total	35 ítems	Bajo	0	35
		Medio	36	70
		Alto	71	105

Nota. Elaboración Propia.

A. Confiabilidad y Validez de los instrumentos

La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) (Barraza Macías, 2009; Barraza Macías et al., 2009) tiene altos niveles de confiabilidad: Alfa de Cronbach = .95, y Confiabilidad por mitades, Spearman-Brown = .92. En cuanto a la evidencia de validez: la validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados tiene a) en todos los ítems, a excepción del número 2 y 11, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con la puntuación general de la escala; y b) todos los ítems, a excepción del ítem 2, 4, 11 y 25 concede discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los conjuntos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral.

Respecto al Inventario de Autoestima de Coopersmith Forma Corta (SF-CSEI) tiene niveles de confiabilidad con el Alfa de Cronbach de 0.68 a 0.77, y Alfa de Cronbach = 0.81- respecto a la Evidencia de validez: la Estructura interna identifica tres factores: autoestima personal, autoestima derivada del hogar y autoestima derivada de los pares. en cuanto a la validez concurrente (coeficiente de correlación de Pearson con respecto al Inventario de Personalidad de Eysenck): lo esperado, correlaciones negativas entre la autoestima y las escalas de Neuroticismo y Psicoticismo y correlaciones positivas con las escalas de Extraversión y Deseabilidad Social (Potard, 2017; Lara et al., 1993).

El trabajo fue realizado mediante la técnica la encuesta, cabe señalar que tiene por concepto según Cohen y Gómez (2019) que para recopilar la información se debe usar cuestionarios ya prediseñados cuyo objetivo será recrear la situación actual. En lo que compete a la definición del instrumento, Cisneros et al. (2022), es el conjunto de afirmaciones que son sometidas a la apreciación y captación de la población lo que conlleva a lograr los propósitos del trabajo de investigación. Por lo tanto, para recoger los datos de este estudio se pidió permiso a la directora, para luego informarles y a la vez pedir sus datos y correos de los docentes, ya que el estudio que se realizar de forma virtual para no interrumpir sus labores educativas.

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

Se efectuó la transferencia de la información recogida al Excel al SPSS V.25, de 32 usuarios encuestados los cuales respondieron a los instrumentos. Se continuó con el procedimiento procesándolo en la estadística descriptiva e inferencial con el fin de lograr la meta planteada, en

primer momento se busca evaluar a través de la prueba normalidad, si la información presenta una adecuada distribución, para seleccionar el coeficiente de Pearson y así dar respuesta a los objetivos planteados.

Capítulo V

Resultados

La estructura del presente capítulo se sustenta en una lógica secuencial que prioriza la presentación de información necesaria para la comprensión contextual de los resultados.

En el punto 5.1, *Descripción del Trabajo de Campo*, se proporcionará un marco claro sobre la metodología de recolección de datos y el proceso de trabajo de campo empleado en la investigación. Aunque este apartado no aborda directamente las hipótesis, es esencial para contextualizar la investigación.

El punto 5.2, *Presentación de los Resultados*, se presentarán los hallazgos del estudio de forma organizada y detallada. La segmentación en las subsecciones 5.2.1 'La Autoestima de los Docentes' y 5.2.2 'Satisfacción Laboral Docente' se justifica por la necesidad de proporcionar una visión integral de los resultados obtenidos antes de abordar las relaciones específicas y pruebas de hipótesis. Este enfoque permite a los lectores asimilar completamente los resultados antes de abordar la cuestión de cómo se relacionan con las hipótesis planteadas.

El punto 5.3, *Prueba de Hipótesis*, se abordarán las hipótesis planteadas en el capítulo III del informe. Esta secuencia se seleccionó deliberadamente para garantizar que los resultados se presenten en su totalidad antes de abordar el análisis de cómo se relacionan con las hipótesis de la investigación. Se busca que el lector tenga una comprensión completa de los resultados antes de profundizar en su interpretación y relevancia con respecto a las hipótesis. Esta estructura proporciona una base sólida para el análisis de las relaciones entre variables y garantiza que los resultados sean comprensibles en su contexto adecuado antes de entrar en el análisis hipotético.

5.1 Descripción del Trabajo de Campo

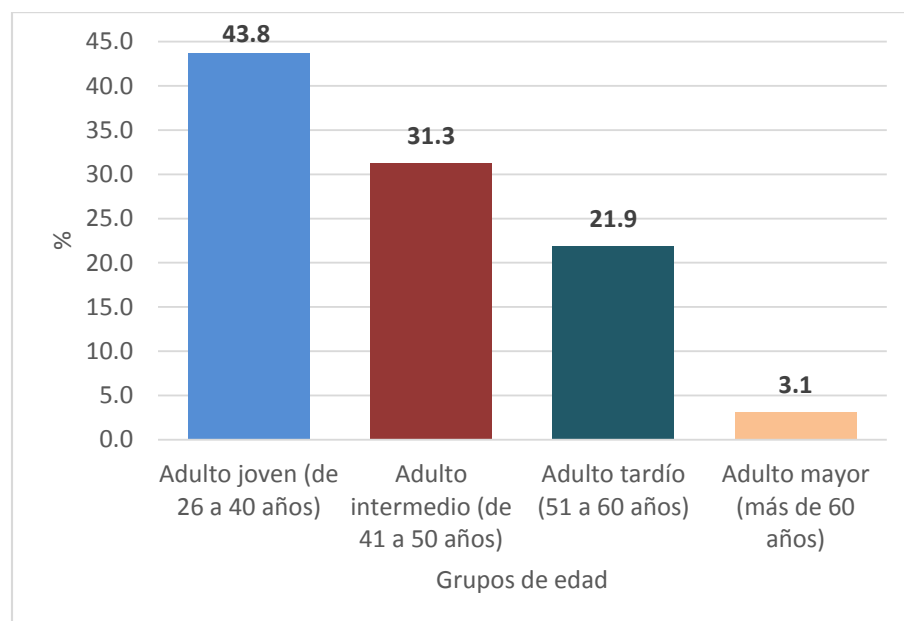
Para poder aplicar los instrumentos de evaluación se tuvo en cuenta que estos cumplan con el propósito de evaluar lo que se quiere investigar sobre las variables anteriormente expuestas, para ello fueron revisados y analizados por la asesora, para después pasar por Pre-Grado de la Universidad Continental con el objetivo de cumplir con las normas exigidas por el comité de Ética, con el cual dieron su aprobación, cumpliendo así con el objetivo se prosiguió al desarrollo de la aplicación de los cuestionarios.

Para el desarrollo del campo en esta etapa se coordinó con la dirección de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús. La directora refirió que debería ir aula por aula para informales a todos los docentes sobre la investigación a fin de recabarlos respectivos correo electrónico y número telefónico para poder enviarles el formulario de los cuestionarios. Así mismo se les explico los objetivos y la metodología del trabajo de investigación. Sin embargo, se observó algunos casos de docentes que desistieron de participar en la investigación. Se les informo y también se les envió el link del formulario para que pudieran participar y aceptar previo consentimiento informado.

Los cuestionarios fueron aplicados de manera virtual con la finalidad de no interrumpir sus labores educativas de los profesores. Por lo demás, los docentes tienen cierta familiaridad con los medios informáticos, por la exigencia de desarrollar clases virtuales desde el 2021 por la normativa debida a la pandemia de COVID-19.

Figura 2.

Edades de los Docentes Informantes, %



Nota. Adaptación de la clasificación de edades de adultos de Daniel J. Levinson (1986)

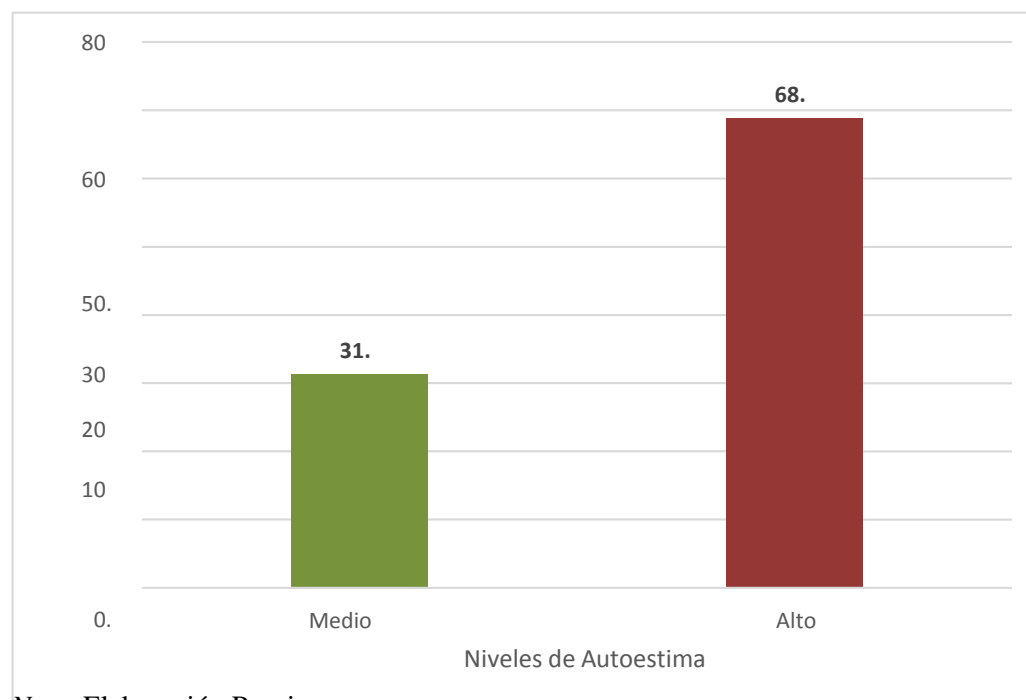
En la *Figura 2*, se visualiza el porcentaje de edades de los docentes ordenados por grupos de edad, adaptando a la realidad la clasificación de adultos de Levinson (1986), que es asumida como referencia destacada en los estudios psicológicos. Se confirma que la mayoría de los

docentes que respondieron al cuestionario es de las edades comprendidas entre 26 a 40 años (adultos jóvenes), en alguna medida accesibles a las tecnologías de la información, por haber nacido desde fines del siglo pasado, en plena era informática (Donatien-Barrera, 2021). Asimismo, se ve que en la medida que ascendemos en mayores edades se reduce la participación en las respuestas a los cuestionarios, lo cual puede ser significativo, tanto de la proporción de docentes como del interés en responder al cuestionario, por darle escasa importancia, o por deficiencia tecnológica.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados por Variables.

5.2.1. La Autoestima de los Docentes

Figura 3. Niveles de autoestima en los Docentes de la IE de Paita, Piura



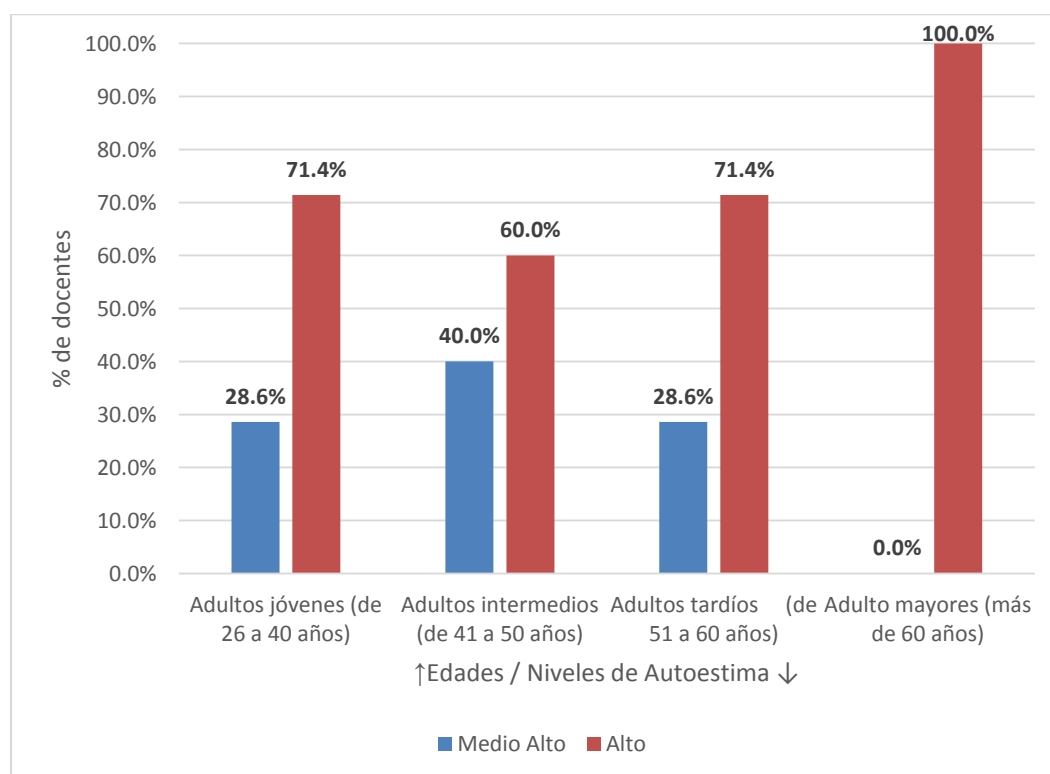
Nota. Elaboración Propia.

Al aplicar del test de Coopersmith los puntajes variaron desde 60 hasta 92 puntos, y se observó una distribución desigual en los puntajes. Los puntajes más frecuentes se encuentran en el rango de 84, con un total de 7 docentes que obtuvieron este puntaje, lo que representa el 21.9% del total. También se observaron puntajes frecuentes en los rangos de 68 y 88, con 4 docentes en cada uno de ellos. Los puntajes más bajos registrados fueron 60, mientras que el puntaje más alto fue 92. En la Figura 2 se muestra los niveles de autoestima de los docentes, divididos en dos

categorías: "Medio Alto" y "Alto". Se observa que 10 docentes se encuentran en el nivel de autoestima "Medio Alto" (31.3% del total) y 22 docentes están en el rango de autoestima "Alto" (68.8% del total).

Estos resultados sugieren que la mayoría de los docentes participantes en el estudio tienen niveles de autoestima positivos. El hecho de que la mayoría de los puntajes se concentren en los rangos más altos y que la mayoría de los docentes se encuentren en el nivel de autoestima "Alto" indica que la autoestima es generalmente elevada en esta muestra de docentes.

Figura 4. Niveles de Autoestima por Grupos de Edades de los docentes de la I.E



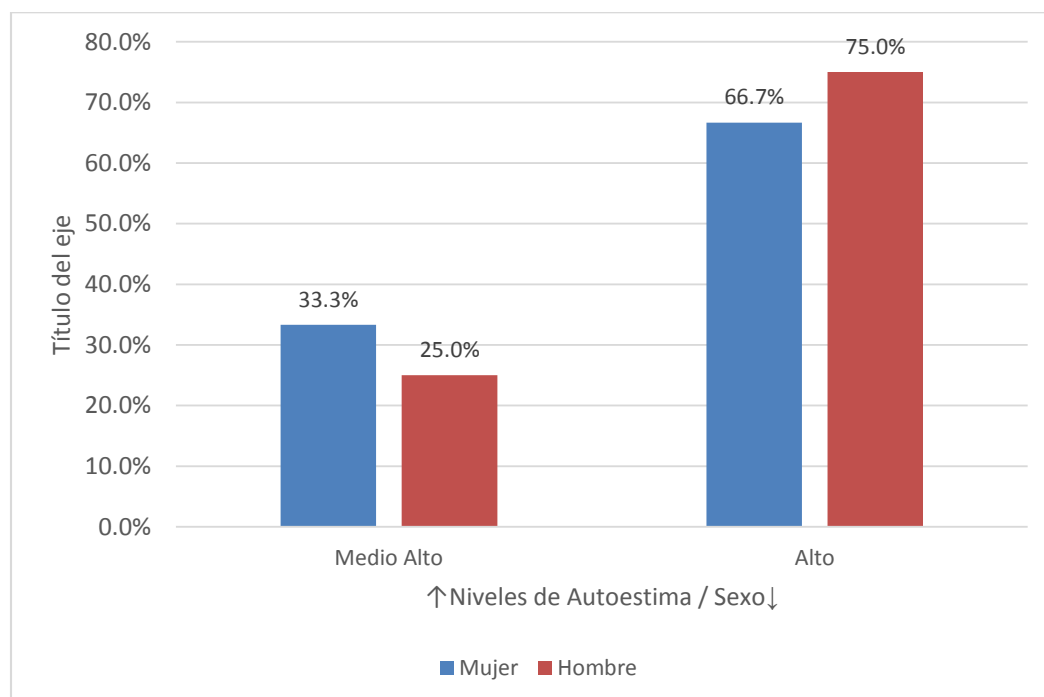
Nota. Elaboración Propia.

La *Figura 4* muestra la relación entre los estratos de edad y los niveles de autoestima en el grupo de estudio. Se han registrado los recuentos de participantes en cada combinación de estrato de edad y nivel de autoestima. En el estrato de edad *Generación Y* (de 26 a 40 años), se observa que, de los 14 participantes en este grupo, 4 tienen un nivel de autoestima medio alto y 10 tienen un nivel de autoestima alto. En el estrato de edad *Generación XI* (de 41 a 50 años), se registran 4 participantes con un nivel de autoestima medio alto y 6 participantes con un nivel de autoestima

alto, sumando un total de 10 participantes. En el estrato de edad *Generación X2* (de 51 a 60 años), se encuentran 2 participantes con un nivel de autoestima medio alto y 5 participantes con un nivel de autoestima alto, con un total de 7 participantes en este grupo. Por otro lado, en el estrato de edad *Baby Boomers* (más de 60 años), no se registran participantes con un nivel de autoestima medio alto, pero se identifica 1 participante con un nivel de autoestima alto.

En suma, se puede observar que los niveles de autoestima varían según los diferentes estratos de edad en el grupo de estudio. Tanto la *Generación Y* como la *Generación X1* presentan una distribución similar en cuanto a los niveles de autoestima, mientras que la *Generación X2* muestra una distribución ligeramente diferente. Además, se destaca que en el grupo de participantes de más de 60 años no se encuentran participantes con un nivel de autoestima medio alto, lo que sugiere una tendencia hacia niveles de autoestima más altos en este grupo.

Figura 5. Niveles de Autoestima por Sexo



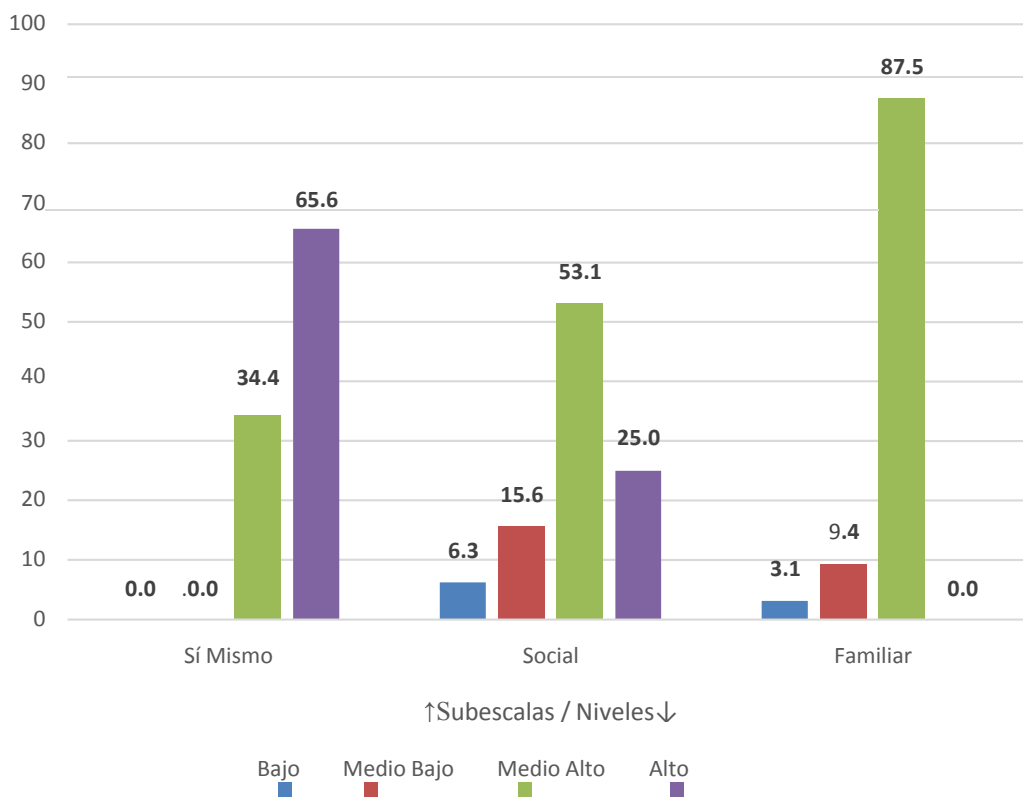
Nota. Elaboración Propia.

La *Figura 5* muestra la relación entre los niveles de autoestima y el sexo en el grupo de participantes. En la tabla, se observa que de un total de 10 personas con nivel de autoestima medio

alto, 8 son mujeres y 2 son hombres. Además, de un total de 22 personas con nivel de autoestima alto, 16 son mujeres y 6 son hombres.

Estos resultados sugieren que hay una diferencia en los niveles de autoestima entre mujeres y hombres en el grupo de participantes. Las mujeres parecen tener una mayor proporción de niveles de autoestima medio alto y alto en comparación con los hombres. Sin embargo, para obtener una conclusión más sólida, sería necesario realizar un análisis estadístico adicional, como una prueba de chi-cuadrado, para determinar si esta diferencia es estadísticamente significativa.

Figura 6. Niveles de Autoestima de Docentes, por Subescala



Nota. Elaboración Propia.

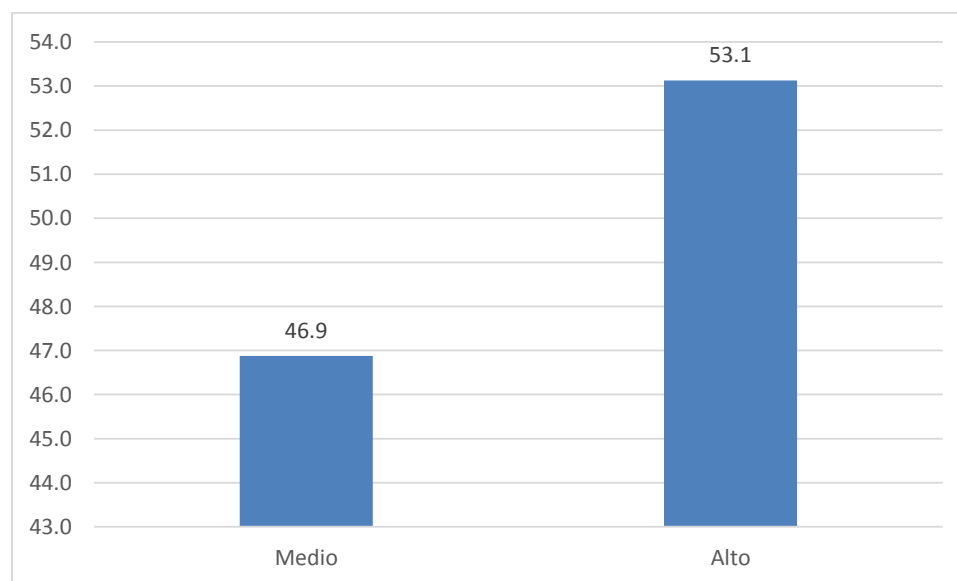
La *Figura 6* presenta la frecuencia y el porcentaje de los docentes en cada nivel de autoestima en cada una de las subescalas. En la subescala de sí mismo, se observa que ningún docente se encuentra en el nivel de autoestima bajo o medio bajo. El 34.4% de los docentes tiene un nivel de autoestima medio alto, mientras que el 65.6% tiene un nivel alto. En la subescala de

hogar, se observa que el 3.1% de los docentes tiene un nivel bajo, el 9.4% tiene un nivel medio bajo y el 87.5% tiene un nivel de medio alto. No hay docentes en los niveles de autoestima alto o muy alto en esta subescala. En la subescala de social-pares, se observa que el 6.3% de los docentes tiene un nivel de autoestima bajo, el 15.6% tiene un nivel de medio bajo, el 53.1% tiene un nivel de medio alto y el 25.0% tiene un nivel de alto. No se registran docentes con un nivel de autoestima muy alto en esta subescala.

La mayor parte de los docentes muestra un nivel de autoestima medio alto en las tres Subescalas. Sin embargo, existen diferencias en los niveles de autoestima entre las subescalas. Por ejemplo, en la subescala de sí mismo, gran parte los docentes tienen un nivel de autoestima alto, mientras que, en la subescala de hogar, la mayoría tiene un nivel de autoestima medio alto. Estos hallazgos indican que los docentes pueden tener percepciones y valoraciones distintas de sí mismos, su entorno familiar y sus relaciones con sus pares.

5.2.2. Satisfacción Laboral Docente

Figura 7. Niveles de Satisfacción Laboral de los Docentes



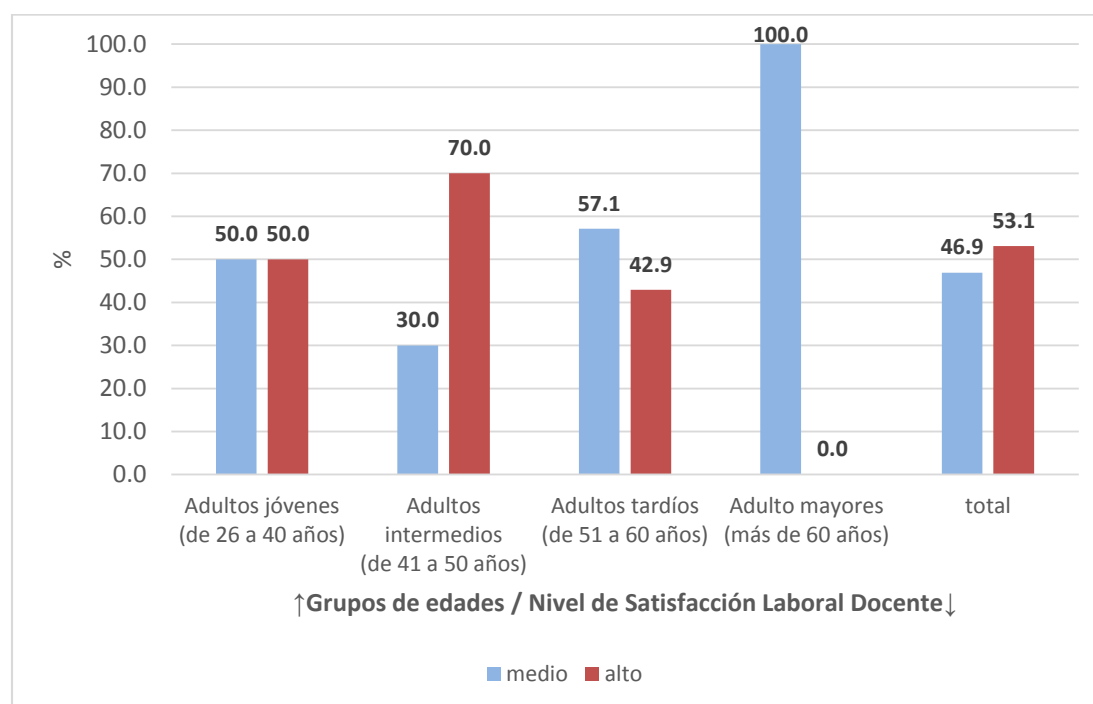
Nota. Elaboración Propia.

La *Figura 7* muestra la distribución de la satisfacción laboral docente en dos categorías: "Medio"

y "Alto". Se registraron un total de 32 docentes en el estudio. De ellos, 15 docentes (46.9%) reportaron un nivel de satisfacción laboral "Medio", mientras que 17 docentes (53.1%) manifestaron un grado de satisfacción laboral "Alto". El producto final revela que existe una variabilidad en la satisfacción laboral de los participantes. Casi la mitad de ellos se encuentran en un nivel de satisfacción laboral "Medio", lo que indica que tienen una satisfacción moderada con su trabajo. Por otro lado, más de la mitad de los docentes reportan un nivel de satisfacción laboral "Alto", lo que sugiere que experimentan una satisfacción más elevada en su entorno laboral.

Es importante considerar que estos resultados se basan en la percepción subjetiva de los propios docentes y pueden estar influenciados por diversos factores, como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y las expectativas individuales.

Figura 8. Niveles de Satisfacción Laboral Docente por Grupo de Edades



Nota. Elaboración Propia.

En la *Figura 8* se presenta la distribución de los niveles de satisfacción laboral docente según los grupos de edades. En el grupo de *Generación Y* (de 26 a 40 años), se observa que 14 docentes están repartidos de forma ecuánime entre los niveles de satisfacción laboral "Medio" y "Alto". Esto

indica que aproximadamente el cincuenta por ciento de los educadores evaluados reportan satisfacción moderada y la otra mitad presentan alta. En el grupo de *Generación X1* (de 41 a 50 años), 3 docentes poseen satisfacción laboral "Medio" y 7 docentes tienen "Alto". Esto sugiere que la mayor parte de los educadores del grupo experimentan un alto nivel de satisfacción laboral. Dentro del grupo *Generación X2* (de 51 a 60 años), la distribución de los niveles de satisfacción laboral es más equilibrada. Cuatro docentes poseen una satisfacción laboral "Medio" y tres docentes tienen "Alto". En el grupo de los *Baby Boomers* (los adultos mayores de 60), solo hay un docente registrado y se encuentra en el rango de satisfacción laboral "Medio". No se registran docentes en el nivel de satisfacción laboral "Alto" en este grupo.

En conclusión, los docentes de diferentes grupos etarios presentan variaciones en sus niveles de satisfacción laboral. Los docentes más jóvenes, de la *Generación Y*, muestran una distribución equitativa entre los niveles de satisfacción laboral, mientras que los docentes de la *Generación X1* presentan una tendencia hacia niveles más altos. Por otro lado, los docentes de la *Generación X2* muestran una distribución más equilibrada y en el grupo de los *Baby Boomers* se registra solo un docente con nivel de satisfacción laboral "Medio".

5.3. Prueba de Hipótesis y Resultados de Hipótesis.

Para analizar las correlaciones, se usa una escala de correlación con los valores que se observan en la *Tabla 5*.

Tabla 5.

Escala de Correlación por Rangos

Rango	Relación
0 – 0,25	: Escasa o nula
0,26-0,50	: Débil
0,51- 0,75	: Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00	: Entre fuerte y perfecta

Nota. Fuente: Martínez Ortega et al., 2009.

5.3.1. Hipótesis General

El enunciado de la hipótesis general es “Existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima de docentes del nivel secundaria de Paita, Piura en el año 2022”. Al hacer los análisis estadísticos se obtuvieron las *Tablas 6 y 7*, que enseguida se interpretan.

Tabla 6.

Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima.

Variables		Niveles de Autoestima		
		Medio	Alto	Total
Niveles de Satisfacción Laboral Docente	Número	3	12	15
	% del total	9,4%	37,5%	46,9%
Total	Número	7	10	17
	% del total	21,9%	31,3%	53,1%
Total	Número	10	22	32
	% del total	31,3%	68,8%	100,0%

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 7.*Rho de Spearman de Niveles de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima*

Variables	Niveles de Autoestima	S-Niveles Total
Autoestima,	Coeficiente de correlación	
		1,000
		-,228
	Sig. (bilateral)	.
		,209
	N	32
		32
Satisfacción Laboral Docente	Coeficiente de correlación	
		-,228
		1,000
	Sig. (bilateral)	,209
		.
	N	32
		32

Nota. Elaboración Propia.

En esta investigación, la hipótesis general planteada; Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes de una institución educativa

Los resultados presentados en la *Tabla 6* muestran una tabla de contingencia que relaciona los niveles de satisfacción laboral docente con los niveles de autoestima. En la muestra de 32 docentes, se observa que el 46.9% tiene un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 53.1% tiene un nivel alto. En cuanto a los niveles de autoestima, el 31.3% de los docentes tiene un nivel medio y el 68.8% tiene un nivel alto.

Para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de autoestima, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman. La *Tabla 7* muestra que el coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y los niveles de autoestima es de -0.228. Este valor indica una correlación negativa, pero no es estadísticamente significativo ($p=0.209$). Esto implica que no se

encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y los niveles de autoestima en la muestra de docentes.

En resumen, los hallazgos encontrados en este estudio no respaldan la hipótesis general planteada. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes del nivel secundaria en la institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022. Es importante destacar que estos resultados se basan en la muestra y los datos recopilados en el estudio específico, y pueden variar en diferentes contextos o poblaciones. Se presentan, a continuación, las hipótesis derivadas o específicas.

5.3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1. Esta hipótesis tiene el siguiente enunciado “Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de sí mismo de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022.”. Se presentan el cruce de las variables correspondientes en las Tablas 8 y 9.

Tabla 8.

Tabla de contingencia de Niveles de Satisfacción Laboral Docente y niveles de Autoestima, Dimensión de Sí Mismo

Variables		Dimensión Sí Mismo			
		Niveles		Total	
Niveles		Medio	Alto		
Satisfacción Laboral Docente	Número	4	11	15	
	Medio	% del total	12,5%	34,4%	46,9%
	Número	7	10	17	
	Alto	% del total	21,9%	31,3%	53,1%
Total		Número	11	21	32
Total		% del	34,4%	65,6%	100,0%

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 9.

Rho Spearman de Niveles de Satisfacción Laboral Docente con Niveles de Autoestima, Dimensión de Sí Mismo

Variables	Satisfacción Laboral Docente	Autoestima, Sí Mismo	
Satisfacción Laboral Docente	Coefficiente de correlación	1,000	-,293
	Sig. (bilateral)	.	,103
	N	32	32
Autoestima, Sí Mismo	Coefficiente de correlación	-,293	1,000
	Sig. (bilateral)	,103	.
	N	32	32

Nota. Elaboración Propia.

A continuación, se presentan los resultados e interpretaciones de la Hipótesis 1. En la *Tabla 8* se presenta una tabla de contingencia que relaciona los niveles de satisfacción laboral docente con los niveles de autoestima en la dimensión de aceptación de sí mismo. En la muestra de 32 docentes, se observa que el 46.9% tiene un nivel medio de satisfacción laboral y el 53.1% tiene un nivel alto. En cuanto a los niveles de autoestima en la dimensión de aceptación de sí mismo, el 34.4% de los docentes tiene un nivel medio y el 65.6% tiene un nivel alto.

Para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y los niveles de autoestima en la dimensión de aceptación de sí mismo, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman. La *Tabla 9* muestra que el coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y los niveles de autoestima en esta dimensión es de -0.293. Este valor indica una correlación negativa, pero no es estadísticamente significativo ($p=0.103$). Por lo tanto, no se evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de aceptación de Sí Mismo-General en la muestra de docentes.

En conclusión, los hallazgos encontrados no respaldan la Hipótesis Específica 1 planteada. No se halló una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de sí mismo - General de los docentes de una institución educativa de Paita, Piura en el año 2022. Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la muestra y los datos recopilados en el estudio específico, y pueden variar en diferentes contextos o poblaciones.

Hipótesis específica 2. La segunda hipótesis específica tiene el siguiente enunciado “Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión social - pares de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022”. Se presentan los resultados de los cruces correspondientes:

Tabla 10.

Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Social

			<u>Escala Social</u>				Total
			Bajo	Medio Bajo	Medio Alto	Alto	
Satisfacción Laboral Docente	Medio	Número	1	1	7	6	15
		%	3,1%	3,1%	21,9%	18,8%	46,9%
	Alto	Número	1	4	10	2	17
		%	3,1%	12,5%	31,3%	6,3%	53,1%
Total	Número	2	5	17	8	32	
	%	6,3%	15,6%	53,1%	25,0%	100,0%	

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 11.

Rho de Spearman Correlación entre Niveles de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Social

Variables	Satisfacción Laboral		
	Docente	Autoestima Familiar	
Satisfacción Laboral Docente	Coeficiente de correlación	1,000	-,305
	Sig. (bilateral)	.	,090
	N	32	32
Autoestima escala Social	Coeficiente de correlación	-,305	1,000
	Sig. (bilateral)	,090	.
	N	32	32

Nota. Elaboración Propia.

Los resultados presentados en las tablas y en el análisis de la correlación de Spearman proporcionan información sobre la relación entre la satisfacción laboral de los docentes y su autoestima en la Dimensión Social. He aquí una interpretación de los resultados:

La *Tabla 10* muestra la distribución de docentes según sus niveles de satisfacción laboral y autoestima en la dimensión Social. La escala de autoestima está dividida en categorías: "Bajo", "Medio Bajo", "Medio Alto" y "Alto". Se presenta tanto el número como el porcentaje de docentes en cada categoría.

Por otro lado la *Tabla 11*, presenta los coeficientes de correlación de Spearman entre los niveles de satisfacción laboral docente y los niveles de autoestima en la Dimensión Social. Los valores de correlación están en la intersección de las variables correspondientes. Además, se proporciona el valor de significancia bilateral y el número de observaciones (N).

La Hipótesis Específica 2 se plantea "Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión social - pares de los docentes de una institución educativa". Sin

embargo, los datos planteados en la *Tabla 11* indican que el coeficiente de correlación de Spearman entre la satisfacción laboral docente y la autoestima en la Dimensión Social es de -0.305. Este coeficiente sugiere que hay una correlación negativa, pero no es estadísticamente significativa (sig. bilateral = 0.090). Esto significa que no se puede afirmar con confianza que exista una relación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima en la dimensión Social en este grupo de docentes.

En la *Tabla 10*, se observa cómo los docentes se distribuyen en diferentes niveles de satisfacción laboral y autoestima en la dimensión social. Aunque hay variabilidad en las categorías, la correlación negativa no significativa en la *Tabla 11* sugiere que no se puede establecer una relación clara y directa entre estas dos variables en el grupo estudiado.

En resumen, los resultados indican que no hay evidencia suficiente para respaldar la Hipótesis Específica 2 que postulaba una correlación positiva entre la Satisfacción Laboral y la Dimensión Social en los docentes del nivel secundaria.

Hipótesis específica 3. Esta hipótesis tiene el siguiente enunciado: Existe una relación directa y positiva significativa entre la satisfacción laboral y la escala hogar de los docentes de una institución educativa en Paita en el año 2022

Tabla 12.

Tabla de contingencia de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Hogar

Variables			Niveles de Autoestima, Escala Hogar			Total
			Bajo	Medio	Medio	
				Bajo	Alto	
Niveles de Satisfacción Laboral Docente	Medio	Número	1	1	13	15
		%	3,1%	3,1%	40,6%	46,9%
	Alto	Número	0	2	15	17
		%	0,0%	6,3%	46,9%	53,1%
Total		Número	1	3	28	32
		%	3,1%	9,4%	87,5%	100,0%

Nota. Elaboración Propia.

Tabla 13.

Rho de Spearman entre Niveles de Satisfacción Laboral Docente Total y Niveles de Autoestima, Escala Hogar

Variables		Satisfacción Laboral	Autoestima
		Docente	Familiar
Satisfacción Laboral Docente	Coeficiente de correlación		1,000
	Sig. (bilateral)		-,248
	N		.171
Autoestima Familiar	Coeficiente de correlación		32
	Sig. (bilateral)		32
	N		32

Nota. Elaboración Propia.

A continuación, se presentan las interpretaciones de la Hipótesis Especifica 3, por lo tanto para analizar esta hipótesis, se presentan la *Tabla 12* y la *Tabla 13*.

La *Tabla 12* muestra una tabla de contingencia que cruza los niveles de satisfacción laboral docente total y los niveles de autoestima en la dimensión hogar. En la tabla, se observa que, de un total de 32 docentes, 15 tienen un nivel de satisfacción laboral medio, de los cuales 1 tiene un nivel de autoestima bajo, 1 tiene un nivel de autoestima medio bajo y 13 tienen un nivel de autoestima medio alto. Además, 17 docentes tienen un nivel de satisfacción laboral alto, de los cuales 2 tienen un nivel de autoestima medio bajo y 15 tienen un nivel de autoestima medio alto.

La *Tabla 13* presenta el coeficiente de correlación de Spearman entre los niveles de satisfacción laboral docente total y la autoestima en la dimensión hogar. El coeficiente de correlación entre estas variables es de -0.248, lo que indica una correlación negativa, aunque no estadísticamente significativa. El p-valor asociado al coeficiente de correlación es de 0.171, lo cual indica que no hay evidencia suficiente para afirmar que esta correlación es estadísticamente significativa.

En conclusión, los resultados de las tablas indican que no hubo una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la escala hogar de los docentes de una institución educativa en Paita, Piura en el año 2022.

5.4. Discusión de los resultados

Es necesario reflexionar a qué se deben esos niveles de significancia y qué implican los resultados obtenidos. Los niveles de significancia (p-valor) mencionados en los resultados, como por ejemplo $p = 0,209$ en la *Tabla 9*, indican la probabilidad de obtener los resultados observados o más extremos si la hipótesis nula fuera verdadera. En términos más simples, representan la evidencia estadística en contra de la hipótesis nula. Cuando el nivel de significancia es alto (por ejemplo, $p > 0,05$), como en el caso mencionado, indica que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula. Esto implica que los datos no proporcionan pruebas concluyentes de una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

En el contexto de esta investigación, los niveles de significancia sugieren que no se encontraron pruebas suficientes para respaldar las relaciones propuestas entre la satisfacción laboral y las diferentes dimensiones de la autoestima, la aceptación de sí mismo, la interacción social y el entorno familiar. Esto significa que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los resultados obtenidos entre los grupos de estudio, lo que indica que las variables no están directamente relacionadas entre sí en el contexto específico de los docentes del nivel secundaria en la institución educativa pública de Paita, Piura en el año 2022.

Por todo ello, al analizar tanto las hipótesis específicas como la hipótesis general, se puede observar un panorama más completo de la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes del nivel secundaria en el contexto estudiado. La hipótesis general plantea que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes. Los datos obtenidos en las tablas de contingencia y los coeficientes de correlación de Spearman proporcionan evidencia para respaldar esta hipótesis en cierta medida. Se observan correlaciones positivas, aunque algunas no alcanzan la significancia estadística. La tabla de contingencia en la hipótesis general muestra que los niveles de satisfacción laboral más altos se encuentran predominantemente en los niveles de autoestima más altos. Sin embargo, también se observa una proporción significativa de docentes con autoestima alta y satisfacción laboral media. Esto sugiere que la autoestima puede ser un factor importante, pero no el único, que contribuye a la satisfacción laboral de los docentes. En cuanto a las hipótesis específicas, se exploraron las relaciones entre la satisfacción laboral y diferentes dimensiones de la autoestima, como la aceptación de sí mismo general y la dimensión hogar. Los resultados obtenidos en las tablas de contingencia y los

coeficientes de correlación sugieren correlaciones positivas en algunos casos, pero nuevamente, no todas alcanzan la significancia estadística.

Implicancias teóricas. Estos resultados tienen implicancias teóricas importantes. Por un lado, respaldan la idea de que la autoestima puede desempeñar un papel relevante en la satisfacción laboral de los docentes. Una autoestima positiva puede influir en la percepción de competencia, confianza y valor personal, lo cual puede tener un impacto positivo en el disfrute y la satisfacción en el trabajo.

Ausencia de correlación entre satisfacción laboral y autoestima. Estos hallazgos indican que no se halló una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima en los docentes del nivel secundaria en el contexto específico estudiado. Esto sugiere que la relación entre estos dos constructos puede ser más compleja de lo que se pensaba inicialmente. Las teorías que postulan una relación directa y positiva entre las variables estas pueden requerir una reconsideración o una exploración más profunda en este contexto específico.

Influencia de otros factores en la satisfacción laboral. Dado que la autoestima no se correlacionó significativamente con la satisfacción laboral, es importante considerar la posible influencia de otros factores. Variables como el clima laboral, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, la remuneración y las oportunidades de crecimiento profesional pueden ejercer un rol primordial en la satisfacción laboral de los profesores. Estos factores pueden interactuar y modular las relaciones entre las variables.

Contexto y especificidad de resultados. Los resultados obtenidos son específicos para el contexto particular de los docentes del nivel secundario en Paita, Piura en el año 2022. Es necesario mencionar que los resultados pueden cambiar en diferentes escenarios geográficos, institucionales o temporales. Por lo tanto, se requiere cautela al generalizar estos resultados a otras poblaciones o momentos temporales. Sería relevante realizar estudios adicionales en diferentes contextos para comprender mejor las relaciones entre la satisfacción laboral, la autoestima y otros elementos relevantes.

Importancia de abordajes multidimensionales. Los resultados resaltan la importancia de considerar múltiples dimensiones y variables en el análisis de la satisfacción en el trabajo. En este estudio, se evaluaron diferentes dimensiones de la autoestima (familiar, aceptación de sí mismo general y dimensión hogar), pero ninguna de ellas mostró una correlación significativa con la satisfacción laboral. Esto sugiere que las influencias en la satisfacción laboral pueden ser

complejas y estar determinadas por factores específicos del contexto laboral y personal de los docentes.

En resumen, los resultados obtenidos en este estudio tienen implicancias teóricas importantes al cuestionar la relación directa entre la satisfacción laboral y la autoestima en el contexto de los docentes del nivel secundaria. Estos hallazgos destacan la necesidad de considerar otros factores relevantes y de explorar más a fondo las complejidades de la satisfacción laboral en el ámbito educativo. Además, resaltan la importancia de realizar investigaciones adicionales en diferentes contextos para obtener una comprensión más completa y generalizable de estas relaciones.

Con respecto a los resultados en comparación con los estudios nacionales e internacionales, a continuación, se presenta una sistematización y discusión en relación con los datos encontrados en la investigación sobre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes del nivel secundaria en una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022, contrastándolos con los hallazgos de los otros estudios mencionados más arriba.

En primer lugar, es importante destacar que esta investigación proporciona evidencia que respalda la hipótesis general de que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes del nivel secundaria en el contexto estudiado. Aunque no todas las correlaciones alcanzaron la significancia estadística, se observaron relaciones positivas entre la satisfacción laboral y la autoestima en ciertos casos. Esto respalda la idea de que la autoestima puede desempeñar un papel relevante en la satisfacción laboral de los docentes, ya que una autoestima positiva puede influir en la percepción de competencia, confianza y valor personal, lo cual puede tener un impacto positivo en el disfrute y la satisfacción en el trabajo.

En contraste con el estudio realizado por Toledo y Campos (2022), en el cual se encontraron índices de autoestima inferiores a la media en docentes universitarios durante el periodo de enseñanza remota, la investigación no encontró diferencias significativas en los niveles de autoestima de los docentes del nivel secundaria en la institución educativa de Paita. Esto sugiere que los factores relacionados con la autoestima pueden variar según el nivel educativo y el contexto en el que se desempeñan los docentes.

En relación con el estudio de Özkan y Akgenç (2022) sobre los elementos que puntualizan la satisfacción laboral de los profesores en Turquía, se encontraron resultados diferentes en cuanto

a los determinantes de la satisfacción laboral. Mientras que en ese estudio se identificaron variables como la edad, el género, las preferencias de carrera y la participación en actividades de desarrollo profesional como determinantes de la satisfacción laboral, esta investigación no presentó correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y las diferentes dimensiones de la autoestima, la aceptación de sí mismo, la interacción social y el entorno familiar. Esto sugiere que los componentes primordiales de la satisfacción laboral pueden variar según el contexto y las características específicas de los docentes estudiados.

Por otro lado, el estudio realizado por Kim y Han (2022) sobre los efectos de los activos en la satisfacción de vida de los trabajadores con discapacidad en Corea del Sur encontró que tanto la autoestima como la satisfacción laboral actúan como mediadores en la relación entre los activos y la satisfacción de vida. Aunque la presente investigación no se centró en la satisfacción de vida, los resultados obtenidos respaldan la idea de que la autoestima puede desempeñar un papel relevante en la satisfacción laboral de los docentes. Sin embargo, es importante tener en cuenta las diferencias en los contextos y poblaciones estudiadas, lo que puede influir en las relaciones encontradas.

Finalmente, el estudio de Park (2021) sobre los efectos de la autoestima y el estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud mental encontró una relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral. En contraste, esta investigación no encontró una relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes de nivel secundaria. Esto puede indicar que los elementos influyentes en la satisfacción laboral pueden variar dependiendo del campo o la profesión estudiada, y resalta la importancia de considerar el contexto específico al interpretar los resultados.

En suma, al contrastar los resultados obtenidos con los estudios científicos mencionados, se observan tanto similitudes como diferencias en los hallazgos. Estas diferencias pueden atribuirse a las características específicas de las muestras, los contextos de estudio y las variables analizadas. Es fundamental tener en cuenta estas variaciones al interpretar y generalizar los resultados de diferentes investigaciones.

En relación con las tesis internacionales citadas, los resultados hallados se alinean con los hallazgos previos de artículos recientes y aportan nuevas perspectivas a la discusión. En concordancia con García Pecina y Gutiérrez-Ortiz (2023), se encontró que factores como la

motivación laboral y la capacitación influyen significativamente en la satisfacción de los empleados. Aunque no exploro directamente el ambiente laboral, los resultados respaldan la importancia de otros aspectos como la autoeficacia y la resiliencia en la satisfacción y adaptación laboral, en línea con Wongsuwan y Na-Nan (2022). Además, se corroboró la correlación negativa entre el estrés laboral, la satisfacción laboral y la calidad del sueño, respaldando los hallazgos de Xie et al. (2021), quienes encontraron que el capital psicológico actúa como mediador en esta relación. Asimismo, los hallazgos respaldan la influencia positiva de la autoestima y la autoeficacia en la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, en concordancia con Wicaksono y Ratnawati (2022). Por último, los resultados respaldan la relación recíproca entre las experiencias laborales y la autoestima, reforzando los hallazgos de Krauss y Orth (2022) sobre la incidencia del ámbito laboral en el desarrollo personal. En conjunto, los hallazgos, en consonancia con estos estudios internacionales, proporcionan una base sólida para proporcionar una mejor comodidad de sus labores de los empleados en diversos contextos laborales.

En general, los resultados y los estudios mencionados resaltan la importancia de factores como la motivación laboral, la autoeficacia, la resiliencia, la satisfacción laboral y la autoestima en el bienestar y trabajo de los que laboran. Sin embargo, cada estudio abordó diferentes aspectos y contextos específicos, lo que nos permite obtener una comprensión más completa de la complejidad de los factores laborales y su impacto en la satisfacción y adaptación de los empleados en diversas organizaciones y contextos laborales.

Por otro lado, en relación con las tesis nacionales, los resultados de los estudios respaldan y complementan los hallazgos de investigaciones anteriores. En el estudio de Ortiz Llacsahuanga (2022) sobre la gratificación laboral y la autoconfianza, encontraron una correlación positiva específicamente en el ámbito familiar de la autoconfianza. En el estudio de Coz Olavarría y Matto Mundaca (2021) sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, encontramos una correlación significativa y positiva entre ambas variables. En el estudio de García-Tamariz (2020) sobre la satisfacción personal, la satisfacción laboral y el compromiso con la tarea y la organización, encontramos una relación positiva entre la satisfacción personal y la satisfacción laboral, respaldando la conexión entre ambas variables. En el estudio de Casquino Tristán (2020) sobre la motivación y la satisfacción laboral, se encontró una correlación significativa entre ambas variables, pero también observamos que esta relación puede variar según diferentes aspectos de la satisfacción laboral. En general, estos resultados subrayan la importancia de comprender y

promover la satisfacción laboral y otros factores psicológicos relacionados en el entorno laboral.

Los resultados obtenidos coinciden con algunos aspectos de los estudios internacionales mencionados, y también hay algunas diferencias y puntos complementarios que vale la pena discutir.

Reflexiones generales

En general, los estudios mencionados y los resultados hallados convergen en la importancia de considerar factores psicológicos y contextuales en la satisfacción laboral de los profesionales, así como la necesidad de promover la autoestima y abordar el estrés laboral para mejorar su bienestar en el trabajo. Estas investigaciones complementan los resultados y brindan una perspectiva más amplia sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral en diferentes campos profesionales y contextos.

En primer lugar, es importante destacar que la satisfacción laboral es un constructo multidimensional que abarca diferentes aspectos, como la satisfacción con el trabajo en sí mismo, la relación con los compañeros y jefes, el ambiente laboral, la compensación y las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Los estudios mencionados han abordado algunos de estos aspectos y han encontrado relaciones significativas entre la satisfacción laboral y otros factores psicológicos y organizacionales.

Uno de los hallazgos comunes en los estudios es la relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esto significa que los empleados que están satisfechos con su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso y dedicación hacia la organización en la que trabajan. Esto es relevante para las organizaciones, ya que el compromiso de los empleados se ha relacionado con un mejor desempeño laboral, una mayor retención de talento y una mayor satisfacción del cliente.

Además, varios estudios han destacado la importancia de la motivación laboral en la satisfacción de los empleados. La motivación es un factor clave que impulsa el comportamiento de los individuos en el trabajo y puede influenciar en su nivel de satisfacción. Los empleados que se sienten motivados tienden a estar más satisfechos con su trabajo y muestran un mayor compromiso con las tareas y responsabilidades asignadas. Esto resalta la importancia de crear un entorno laboral que fomente la motivación intrínseca y extrínseca, proporcionando oportunidades de crecimiento, reconocimiento y recompensas adecuadas.

Otro aspecto relevante es la relación entre la satisfacción personal y la satisfacción laboral. Varios estudios han encontrado una conexión significativa entre estos dos constructos, lo que sugiere que la satisfacción general en la vida puede influir en la forma en que los empleados se sienten con respecto a su trabajo. Esto subraya la importancia de considerar el bienestar global de los empleados, más allá de su experiencia laboral, y brindar apoyo para promover su satisfacción y equilibrio en diferentes áreas de su vida.

Es interesante observar que algunos estudios han encontrado relaciones mediadoras entre variables como la autoeficacia, la resiliencia y la satisfacción laboral. Esto significa que la autoeficacia y la resiliencia pueden influir en la satisfacción laboral y, a su vez, afectar la adaptación y el desempeño laboral de los empleados. Estos hallazgos respaldan la importancia de fomentar la autoeficacia y la resiliencia en los empleados, ya que pueden ser factores protectores que contribuyen a un mejor ajuste y bienestar en el trabajo.

Por otro lado, los estudios también han destacado la influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. El estrés laboral puede tener efectos negativos en la satisfacción y la salud de los empleados, lo que puede afectar su desempeño y compromiso laboral. Por lo tanto, es fundamental abordar el estrés laboral y promover técnicas de afrontamiento efectivas para lograr optimizar el bienestar.

Discusión con la teoría

En este estudio, se planteó la hipótesis de que existiría una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima en los docentes de nivel secundaria en Paita, Piura, en el año 2022. Sin embargo, los resultados obtenidos no respaldan esta hipótesis, ya que no se encontró una correlación significativa entre ambas variables. Estos hallazgos pueden ser sorprendentes, considerando la evidencia previa que sugiere una relación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima en otros contextos.

La teoría respalda la idea de que los individuos con una mayor autoestima tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral. Según la teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura (1997), las personas con una autoestima elevada tienden a percibirse a sí mismas como competentes y capaces de lograr sus metas. Esto les brinda un sentido de confianza en sí mismos y, a su vez, se asocia con una mayor satisfacción en el trabajo. Además, se argumenta que la satisfacción laboral puede contribuir a una mayor autoestima, ya que un entorno laboral positivo

y gratificante puede reforzar la percepción positiva que los individuos tienen de sí mismos (Judge et al., 2001).

Sin embargo, los resultados de este estudio no respaldan directamente esta relación teórica en el contexto de los docentes de nivel secundaria en Paita, Piura. Varios factores podrían explicar esta discrepancia. En primer lugar, es importante considerar las características específicas de este contexto laboral. Los docentes de nivel secundaria enfrentan desafíos únicos, como la carga de trabajo, las demandas de gestión del aula y las interacciones con los estudiantes y los padres. Estos factores podrían influir en su satisfacción laboral de manera independiente de su autoestima.

Además, se ha encontrado que la relación entre la autoestima y la satisfacción laboral puede ser mediada o moderada por otros factores. Por ejemplo, la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral puede desempeñar un papel importante. Un estudio de Judge et al. (2001) encontró que la autoestima estaba relacionada positivamente con la satisfacción laboral, pero solo cuando los empleados tenían un alto nivel de apoyo social en el trabajo. Es posible que, en el contexto de los docentes de nivel secundaria en Paita, Piura, las relaciones interpersonales en el entorno laboral no hayan sido suficientes para compensar la falta de correlación entre la autoestima y la satisfacción laboral.

Es importante tener en cuenta las limitaciones de este estudio. Los resultados se basan en una muestra específica de docentes de nivel secundaria en Paita, Piura, y no se puede generalizar directamente a otras poblaciones o contextos. Además, la autoestima y la satisfacción laboral son constructos complejos que pueden estar influenciados por múltiples factores, como las expectativas laborales, las oportunidades de crecimiento profesional y las políticas educativas.

Aunque la teoría sugiere una relación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima, los resultados de este estudio no encontraron una correlación significativa entre ambas variables en los docentes de nivel secundaria en Paita, Piura. Es necesario realizar más investigaciones para comprender mejor los factores específicos que pueden influir en la relación entre la satisfacción laboral y la autoestima en este contexto y en otros entornos educativos.

Conclusiones

A continuación, se enuncian las conclusiones de nuestra investigación:

1. Los resultados de esta investigación no respaldan la presencia de una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes de nivel secundaria en la institución educativa pública del distrito de Paita, Piura, en el año 2022. A pesar de haber evaluado diversos aspectos de la autoestima, como la aceptación de sí mismos, las relaciones sociales con los pares y la dimensión del hogar, no se encontraron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y la autoestima en ninguno de estos aspectos. Estos resultados sugieren que, en este contexto particular, la satisfacción laboral de los docentes no se relaciona de manera significativa con su autoestima en ninguna de estas dimensiones. Esta conclusión se basa en los análisis de correlación y las tablas de contingencia presentadas en los problemas específicos y refleja los hallazgos obtenidos en la investigación.
2. No existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de los docentes de nivel secundaria y su nivel de aceptación de sí mismos en términos generales en la institución educativa del distrito de Paita, Piura. Aunque se observó una correlación negativa, esta no fue estadísticamente significativa ($p=0.103$). Por lo tanto, no podemos concluir que la satisfacción laboral esté relacionada de manera significativa con la aceptación de sí mismo general entre los docentes de nivel secundaria en este contexto.
3. No existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral de los docentes de nivel secundaria y sus relaciones sociales específicamente con sus pares en la institución educativa del distrito de Paita, Piura. El coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y las relaciones sociales con los pares fue negativo, aunque no alcanzó significación estadística ($p=0.090$). Esto sugiere que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones sociales con los pares entre los docentes de nivel secundaria en este contexto.
4. No existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión del hogar en los docentes de nivel secundaria. El coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión hogar fue negativo, aunque no alcanzó significación estadística ($p=0.171$).

Recomendaciones

1. **Exploración de Factores Adicionales:** Dada la falta de correlación significativa entre la satisfacción laboral y la autoestima de los docentes, se recomienda investigar otros posibles factores que podrían influir en la relación entre estos dos aspectos. Se sugiere explorar variables como el estilo de liderazgo institucional, las políticas de bienestar docente o las condiciones laborales específicas que podrían estar contribuyendo a la dinámica observada.
2. **Enfoque en Desarrollo Personal:** Aunque no se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y la aceptación general de sí mismos, se recomienda implementar programas de desarrollo personal y profesional para los docentes. Estos programas podrían centrarse en fortalecer la autoestima individual y promover estrategias para afrontar los desafíos profesionales, lo que podría tener impactos positivos en la satisfacción laboral.
3. **Análisis de Dinámicas Interpersonales:** Dado que no se identificó una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones sociales con los pares, se invita a realizar una exploración más minuciosa de las dinámicas interpersonales en el entorno laboral. Esto podría incluir la evaluación de la comunicación, la colaboración y la percepción del apoyo entre los docentes, con el objetivo de identificar áreas de mejora.
4. **Fomento del Equilibrio Trabajo-Hogar:** Aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión del hogar, se recomienda implementar políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar para los docentes. Estas políticas podrían incluir programas de apoyo familiar, flexibilidad laboral y recursos para ayudar a los educadores a gestionar las demandas profesionales y personales de manera más efectiva.
5. **Recomendación medible prioritaria:** Se propone la implementación de un programa piloto integral dirigido a los docentes, enfocado en el desarrollo profesional y el bienestar emocional. El programa incluirá talleres mensuales, asesoría psicológica individual opcional y seguimiento a través de encuestas mensuales durante seis meses. Se establece como objetivo aumentar la participación en los talleres, proporcionar asesoría a un número específico de docentes y mejorar los indicadores de bienestar emocional y satisfacción laboral en al menos un 15%. Estas medidas concretas permitirán evaluar de manera medible y específica el impacto del programa en el bienestar de los docentes.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. En *Advances in Experimental Social Psychology* (2), 267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aedo, J., Oñate, E., Jaime, M., Salazar, C., Aedo, J., Oñate, E., Jaime, M. y Salazar, C. (2020). Capital social y bienestar subjetivo: Un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Revista de análisis económico*, 35(1), 55-74. <https://doi.org/10.4067/S0718-88702020000100055>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press.
- Barraza, A. (2007). ¿Cómo valorar un coeficiente de confiabilidad? *Investigación Educativa Duranguense*, 6, 6-10.
- Barraza, A. (2009). Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. *Praxis Investigativa ReDIE: Revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 1(1), 53-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6533034>
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras de Docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*. 9. 4-17. https://www.researchgate.net/publication/309505118_Satisfaccion_Laboral_en_Instituciones_Formadoras_de_Docentes_Un_primer_acercamiento
- Baruch, Y. (2022). *Managing Careers and Employability*. SAGE.
- Bass, B. M. y Riggio, R. E. (2005). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. y Vohs, K. D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. <https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Baza, G. (2017). *Autoestima en mujeres víctimas de violencia doméstica en el área de ginecología del Hospital Central PNP Luis N. Sáenz* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2201/TRAB.SUF.PRO_F._Gabriela%20Antonia%20Baza%20Gallardo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Bodin Danielsson, C. (2010). *Architectural Design's Impact on Health, Job Satisfaction & Well-being* [Tesis doctoral]. KTH Royal Institute. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-24429>
- Branden, N. (2010). *Los seis pilares de la autoestima el libro definitivo sobre la autoestima por el más importante especialista en la materia*. Paidós.
- Branden, N. (2014). *El arte de vivir conscientemente: Vida cotidiana y autoconciencia*. Grupo Planeta.
- Brinkmann Sch., H., Segure M., T. y Solar R., M. I. (1989). Adaptación, estandarización y elaboración de normas para el Inventario de Coopersmith. *Revista Chilena de Psicología*, 10(1), 63-71. https://www2.udec.cl/~hbrinkma/articulo_coopersmith.pdf
- Buitrago Bonilla, R. E. y Sáenz Salcedo, N. Y. (2021). Autoimagen, Autoconcepto y Autoestima, Perspectivas Emocionales para el Contexto Escolar. *Educación y Ciencia*, (25), e12759. <https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2021.25.e12759>
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management*. SAGE Publications.
- Campos, L. y Rosa, C. (2022). Burnout syndrome, life satisfaction, self-esteem optimism in university teachers during remote education. *Preprints*, 19. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3721/6889>
- Canazas Arizaca, G. (2020). Influencia de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la escuela profesional de administración y negocios internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. *Revista de Investigaciones: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno*, 9(1), 4.
- Cantú, Ma. A., Verduzco, Ma. A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2), 2.
- Casquino Tristán, M. S. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao 2020* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Académico Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7649>
- Cataudella, S., Carta, S. M., Mascia, M. L., Masala, C., Petretto, D. R., Agus, M. y Penna, M. P. (2021). Teaching in Times of the COVID-19 Pandemic: A Pilot Study on Teachers' Self-

- Esteem and Self-Efficacy in an Italian Sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 8211. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158211>
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P. y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Chiu, L.-H. (1985). The Reliability and Validity of the Coopersmith Self-Esteem Inventory-Form B. *Educational and Psychological Measurement*, 45(4), 945-949. <https://doi.org/10.1177/0013164485454027>
- Christiansen, J. (2019). *Baja Autoestima: Cómo encontrar la tuya cuando no la tienes*. Babelcube Inc.
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdanigo, J. y Garces, J. (2022). Tecnicas e Instrumentos para la recolección de datos que apoyan ala investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Coopersmith, S. (1981a). *Coopersmith Self-Esteem Inventories*. Consulting Psychologists Press.
- Coopersmith, S. (1981b). *The Antecedents of Self-esteem*. Consulting Psychologists Press.
- Cortez, D., Campana, N. y Huayama, N. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 12. doi:10.205111/pyr2021.v9n3.812
- Cotton, J. L. y Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55. <https://doi.org/10.2307/258331>
- Coz Olavarría, M. P. y Matto Mundaca, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14352>

- Cuevas-Torres, M. y García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y sociedad*, 19. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005
- Daly, A. J. y Pacheco, K. K. (2015). *Secondary Education*. En International encyclopedia of the social & behavioral sciences (Second edition, pp. 485-490). Elsevier.
- Darling-Hammond, L., Burns, D., Campbell, C., Goodwin, A. L., Hammerness, K., Low, E.-L., McIntyre, A., Sato, M. y Zeichner, K. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. John Wiley & Sons.
- Díaz, A., Valderrama, O., Merno, A. y Nuñez, L. (2021). Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una facultad de ciencias de la salud. *Horizontes*, 5(21), 1642-1648. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/347/749>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares pedagógicos. *Estudios pedagógicos*, 1, 75-86. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Donatien-Barrera, Y. (2021). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación: Herramienta útil para la generación de conocimientos. *Maestro y Sociedad*, 18(1), 1.
- Duche, A., Gutiérrez, A. y Paredes, M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes. *Conrado*, 15(70), 15-34. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D. y Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446. <https://doi.org/10.1037/a0012716>
- Ernst Kossek, E. y Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Estela Rodríguez, R. J. (2022). *Gestión por procesos en el diseño organizacional de las instituciones de educación superior pedagógica públicas-Cajamarca, 2020* [Tesis de Maestría]. Repositorio Académico Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9785>

- Evans, G. W. y McCoy, J. M. (1998). When buildings don't work: The role of architecture in human health. *Journal of Environmental Psychology*, 18(1), 85-94. <https://doi.org/10.1006/jevp.1998.0089>
- Faragher, E. B., Cass, M. y Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- García Pecina, M. A. y Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). *El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>
- García-Tamariz, P. E. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización* [Tesis doctoral]. Universidad de Navarra. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/60691?locale=es>
- Gavilla Pérez, A. M., Javier Baeza, A. E., Plata Domínguez, C. del C. y Colin Arriaga, O. D. (2022). *Factores motivacionales que influyen en docentes de la UAG frente a entornos virtuales de aprendizaje*. En *Tendencias profesionales y educativas ante la cuarta revolución industrial y la nueva normalidad*. Universidad Tecnológica de Tabasco.
- González, F. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de un instituto de Educación Superior Tecnológica de Lima* [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7823/GONZALEZ_CF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE.
- Harter, S. (1999). *The Construction of the Self: A Developmental Perspective*. Guilford Publications.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill.

- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Routledge.
- Hinostroza Gómez, P. E. (2020). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales Tumbes-Perú, 2018* [Tesis de Maestría]. Repositorio Universidad Alas Peruanas. <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/6394>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A. y Jácome Lára, G. A. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
- Hultell, D. y Gustavsson, J. P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Care Work*, 40(1), 85-98. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1209>
- James, W. (1994). *Principios de psicología*. Fondo de Cultura Económica.
- Jiaxi, Z., Wu, Q., Miao, D., Xiaofei, Y. y Peng, J. (2014). The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment. *Social Indicators Research*, 116. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0328-5>
- Johnson, B. (1982). *Construct Validity of the Coopersmith Self-Esteem Inventory*. Masters Theses & Specialist Projects. <https://digitalcommons.wku.edu/theses/1716>
- Judge, T., Jackson, C., Shaw, J., Scott, B. y Rich, B. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Judge, T., Thoresen, C. J., Bono, J. E. y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Jyoti, J. y Sharma, R. (2006). Job Satisfaction among School Teachers. *IIMB Management Review*, 18, 349-363.
- Kim, J. Y. y Han, C.K. (2022). Asset Effects on the Life Satisfaction of Workers with Disabilities in Korea: The Mediating Effects of Self-Esteem and Job Satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 48(1), 98-107. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1955084>

- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self: A systematic approach to the psychoanalytic treatment of narcissistic personality disorders*. University of Chicago Press.
- Krauss, S. y Orth, U. (2022). Work Experiences and Self-Esteem Development: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *European Journal of Personality*, 36(6), 849-869. <https://doi.org/10.1177/08902070211027142>
- Landero Hernández, R. L. (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. Editorial Trillas.
- Lara, M. A., Verduzco, M. A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Cooper Smith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(2), 247-255.
- Leary, M. R. y Baumeister, R. F. (2000). *The nature and function of self-esteem: Sociometer theory*. En *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 32, pp. 1-62). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(00\)80003-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(00)80003-9)
- Lee, T., Hun Lim, D. y Kim, J. (2021). The effect of mentoring and self-esteem on job satisfaction: A comparative study between U.S.-born and foreign-born faculty. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 29(4), 412-429. <https://doi.org/10.1080/13611267.2021.1952395>
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Longa, T. y Villanueva, M. (2020). *Nivel de autoestima de docentes del nivel inicial en instituciones particulares en el distrito La Esperanza* [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Católica de Trujillo. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/884>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos.
- Maslow, A. H. (2017). *A Theory of Human Motivation*. Dancing Unicorn Books.
- Meclnerney, D., Korpeshoek, H., Wang, H. y Morin, A. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and teacher education*, 71, 145-158. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0742051X17306121>

- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- MINEDU. (2023). “14743 Sagrado Corazón de Jesús”. *Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE), Servicios Educativos*. <https://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iee>
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional 2036: El reto de la ciudadanía plena*. Repositorio Institucional del Ministerio de Educación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Myhill, J. y Lorr, M. (1978). The Coopersmith Self-Esteem Inventory: Analysis and partial validation of a modified adult form. *Journal of Clinical Psychology*, 34(1), 72-76. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/641187/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- OECD. (2019). *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>
- Ortiz Llacsahuanga, A. J. (2022). *Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura*. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104982>
- Özkan, U. B. y Akgenç, E. (2022). Teachers' Job Satisfaction: Multilevel Analyses of Teacher, School, and Principal Effects. *Forum for International Research in Education*, 7(3), 1-23.
- Park, J. H. (2021). The Effects of Self-Esteem and Job Stress on the Job Satisfaction of Mental Health Workers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(6), 598-608. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.06.598>
- Penaherrera, M., Cachón-Zagalaz, J. y Ortiz-Colón, A. (2014). La autoestima profesional docente y su implicación en el aula. *Magister*. 26. [https://doi.org/10.1016/S0212-6796\(14\)70018-0](https://doi.org/10.1016/S0212-6796(14)70018-0)
- Pimienta, J. H., de la Orden, A. y Estrada, R. M. (2018). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Pineda, W., Talepcio, J. y Alva, C. (2021). Autoestima y eneatis de personalidad del docente de primaria en tiempos de COVID. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 17(2), 137-145. [doi:10.17268/rev.cyt.2021.02.12](https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.02.12)

- Potard, C. (2017). *Self-Esteem Inventory (Coopersmith)*. En V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_81-1
- Press, E. (2020). *Psicología de Las Organizaciones*. Independently Published.
- Puerta, M. (2017). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Ediciones Paraninfo.
- Pujol-Cols, L. J., Dabos, G. E., Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Real Academia Española. (2023). “Satisfacción” *En Diccionario de la lengua española*. Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/satisfacción>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19.a ed.). Pearson.
- Rosenberg, M. (1973). *La autoimagen del adolescente y la sociedad*. Paidós.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- Rosenberg, M. (1981). *The Self-Concept: Social Product and Social Force*. Social Psychology: Sociological Perspectives. Basic Books.
- Salanova, M., Salanova Soria, M., Llorens, S., Llorens Gumbau, S. y Martínez, I. M. (2019). *Organizaciones saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Thomson Reuters.
- Salas, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70687>
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica Dominio De Las Ciencia*, 7 (5), 581-596. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Sandoval, E. (2020). *Inteligencia Emocional 2.0: Autoconfianza y Autoestima*. Amazon Digital Services.
- Sanín-Posada, A., Salanova Soria, M. y Vera-Villaroel, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644298>

- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Serreqi, M. (2020). Relationship of Pay and Job Satisfaction. *European Journal of Marketing and Economics*, 3(2), 124–131. <https://doi.org/10.26417/260rmv74l>
- Setyaningsih, S. y Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self-efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427-438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- SINEACE. (2020). *Caracterización de la región de Lambayeque*. Repositorio Institucional del Sistema Nacional de Acreditación Educativa. <https://hdl.handle.net/20.500.12982/6220>
- Smale-Jacobse, A. E., Meijer, A., Helms-Lorenz, M. y Maulana, R. (2019). Differentiated Instruction in Secondary Education: A Systematic Review of Research Evidence. *Frontiers in psychology*, 10, 2366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02366>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Tabassum, F. y Asghar, M. (2012). Professional Self-Esteem of Secondary School Teachers. *Asian Social Science*, 8. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n2p206>
- Ticona-Ancco, Y. A. y Garavito-Checalla, E. C. (2021). Autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(2), 102–111. <https://doi.org/10.53595/rlo.v1.i2.010>
- Toledo, L. C. y Campos, C. R. (2022). Burnout Syndrome, life satisfaction, self-esteem and optimism in university teachers during remote education. *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3721>
- Torres-Castillo, F. y Cantú-Mata, J. L. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Interciencia*, 45(12), 549-555.
- Torres-Tarazona, M. (2021). *Autoestima en docentes de instituciones de jornada escolar completa en Pomabamba, Ancash*. Repositorio Institucional de la Universidad Marcelino Champagnat. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3233>
- Treviño, R. y López, J. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

- Valero-Ancco, V. N., Huaman-Huaman, L. y Garavito-Checalla, E. C. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24–30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Valero-Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E. y Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Verger, A., Fontdevila, C. y Zancajo, A. (2016). *The Privatization of Education: A Political Economy of Global Education Reform*. Nueva York: Teachers College Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wasylenki, K. (2020). *A leadership challenge paper in support of UNESCO Futures of Education 2050*. Faculty of Education, University of Alberta.
- Waxman, H.C., Lin, M.G. y Michko, G. (2003). *A Meta-Analysis of the Effectiveness of Teaching and Learning with Technology on Student Outcomes December 2003*. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Meta-Analysis-of-the-Effectiveness-of-Teaching-on-Waxman-Lin/29bb8017af2cd3c816813b7ebe7507e181e15187>
- Wicaksono, I. y Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *Journal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(1), 177. <https://doi.org/10.29210/020221305>
- Wongsuwan, N. y Na-Nan, K. (2022). Mediating Effects of Self-Efficacy, Resilience and Job Satisfaction on the Relationship between Person–Organization Fit and Employee Work Adjustment. *Sustainability*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811787>
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H. y Shi, L. (2021). The Impact of Work Stress on Job Satisfaction and Sleep Quality for Couriers in China: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 12, 730147. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>

Apéndices

Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y autoestima en docentes del nivel secundaria de una institución educativa pública del distrito de Paita, Piura en el año 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Niveles
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Satisfacción laboral	Relaciones interpersonales Desempeño profesional Condiciones laborales Valoración del trabajo desarrollado Participación Factores organizacionales Ambiente físico Equipo directivo	Bajo Medio Alto
Determinar la influencia de la satisfacción laboral y autoestima de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.	Determinar la incidencia entre la satisfacción laboral y la autoestima en docentes de una institución educativa de Paita, 2022.	La satisfacción laboral incide significativamente en la autoestima de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en la escala de sí mismo en los docentes de una institución educativa de Paita, 2022?	Establecer la influencia de la satisfacción laboral en la dimensión de sí mismo en los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.	Existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en la dimensión de sí mismo de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.			
¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en la dimensión social- pares de los docentes de una institución	Determinar influencia de la satisfacción laboral en la dimensión social – pares de los docentes de una institución	Existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en la dimensión social - pares de los docentes de una institución		Escala de sí mismo Social- pares	

educativa de Paita, 2022?	educativa de Paita, 2022	educativa de Paita, 2022.		Escala hogar	
¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en la escala de hogar de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022?	Establecer la influencia de la satisfacción laboral en la escala hogar de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.	Existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en la escala hogar de los docentes de una institución educativa de Paita, 2022.	Autoestima		
Diseño de Investigación			Población y muestra		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental			Población: 97 docentes Muestra: 47 docentes		

Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento de medición de la satisfacción laboral docente

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una X la que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente
insatisfecho

Algo insatisfecho

3. Algo satisfecho

4. Totalmente
satisfecho

Dimensión/ítems		1	2	3	4
1	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis colegas?				
2	¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño en este momento?				
3	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?				
4	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?				
5	¿Qué tan satisfecho estoy con la motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?				
6	¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente?				
7	¿Qué tan satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?				
8	¿Qué tan satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución?				
9	¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la institución?				
10	¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?				
11	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los estudiantes de la Institución?				

12	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que el equipo directivo de la institución acompaña y/o supervisa mi trabajo?				
13	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma como equipo directivo respeta la normativa de la institución?				
14	¿Qué tan satisfecho estoy con el ambiente de trabajo que existe en la institución?				
15	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que me trata el equipo de directivo de la Institución?				
16	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación del espacio físico donde trabajo?				
17	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución?				
18	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia de los estudiantes?				
19	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo de la institución respeta mis derechos laborales?				
20	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a acabo mi trabajo?				
21	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo de directivo de la institución para desarrollarme profesionalmente?				
22	¿Qué tan satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?				
23	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?				
24	¿Qué tan satisfecho estoy con la iluminación del espacio físico donde trabajo?				
25	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?				
26	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?				
27	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el equipo de directivo de la institución?				
28	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?				

29	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?				
30	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?				
31	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que toman en cuenta mis opiniones el equipo de directivo de la institución?				
32	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo mis compañeros docentes?				
33	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?				
34	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?				
35	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y facilidades que me brinda el equipo directivo de la institución para desarrollarme personalmente?				

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSIÓN ADULTOS

NOMBRE.....EDAD.....SEXO (M) (F)

PROFESIÓN.....FECHA

Marque con una Aspa (x) debajo de V o F de acuerdo a los siguientes criterios:

V cuando la frase SI coincide con su forma de ser o pensar

F cuando la frase NO coincide con su forma de ser o pensar

Nº FRASE DESCRIPTIVA V F

1	Usualmente las cosas no me salen bien		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mi que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácil mente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mi		
12	Es bastante difícil ser “yo mismo”		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mi		

16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desconsolado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

Documentos adicionales



Huancayo, 06 de septiembre de 2022

OFICIO N° 188-2022-CE-FH-UC

Señora:

DORALISA SALVADOR TOCTO

Presente-

EXP. 187- 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: “SATISFACCIÓN LABORAL Y AUTOESTIMA EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE PAITA, PIURA - 2022” ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,



 **Claudia Ríos Cataño**
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Humanidades
Presidenta
Universidad Continental

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ADULTOS

Estimado (a) Docente

Propósito del estudio

El presente estudio es conducido por Doralisa Salvador Tocto pertenece a la carrera de psicología de la Universidad Continental. El objetivo de esta investigación es realizar una encuesta de la Satisfacción Laboral y la Autoestima en los Docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa 1744 Sagrado Corazón de Jesús de Paita, Piura 2022.

En función a ello, lo invitamos a participar de este estudio a través de dos instrumentos. Solo se usara para fines del estudio y sin ningún otro propósito. La duración de toda la evaluación no llevara más de 30 minutos. Se aplicara el cuestionario de Coopersmith y La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente

Su participación es absolutamente voluntaria. Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad.

Riesgos. La aplicación de los instrumentos no demandara ningún riesgo para su salud

Beneficios

Es beneficioso para la identidad educadora, se informara de manera personal y confidencial los resultados que se obtenga de la prueba realizada. Los costos y el análisis de la misma serán cubiertos por el estudio y no le ocasionaran gasto alguno.

Costos y compensaciones

No deberá pagar nada por su participación en el estudio, igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

Se guardaran su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados no se mostrara ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en esta investigación.

Derechos del participante

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en la que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo no hacerlo si así lo deseo.

Lidme Pamela Medina Pisco

Nombre de Participante

[Firma]

Firma del participante

15/08/22 - 3:47 p.m

Fecha y Hora

Doralisa Salvador T.

Nombre de la investigadora

[Firma]

Firma

15/08/22 - 3:45 pm.

Fecha y Hora



**Universidad
Continental**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Paíta, 10 de junio de 2022

CARTA INV. -2022/EP/PSI. U.CONTINENTAL

Sra. Directora de la institución Educativa 14744 Sagrado Corazón de Jesús
Milagros Jesús Vásquez Medina.

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Doralisa Salvador Tocto** con **DNI N° 03506739** bachiller de psicología, ante usted con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que siendo bachiller de psicología pertenecientes a la Facultad de Humanidades de la Universidad Continental, solicito a usted el permiso para realizar la aplicación de los cuestionarios en los docentes de la institución educativa, para el desarrollo de su investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Satisfacción Laboral y Autoestima en docentes el nivel secundaria de la Institución educativa pública del distrito de Paíta, Piura 2022". Este trabajo de investigación tiene solo fines académicos, sin fines de lucro alguno.

Se agradece de antemano las facilidades que brinde del caso y esta es la oportunidad, hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

Doralisa Salvador

PSI/PE



10 JUN. 2022