



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA**

TESIS

**NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE NAUTA 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

**BACH. PSIC. TELLO HUAYMACARI LUZ MARINA.
BACH. PSIC. PETIT NAVARRO JOHANNA.**

ASESORA:

PSIC. ELIZABETH GUILLÉN GALDOS

SAN JUAN BAUTISTA REGIÓN LORETO – PERU

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE NAUTA 2024"**

De las alumnas: **LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **19% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 06 de setiembre del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP

UCP PSICOLOGIA 2024 T JOHANNA PETIT, MARINA TELLO_VI_RESUMEN



Nombre del documento: UCP_PSICOLOGIA_2024_T_JOHANNA PETIT, MARINA TELLO_VI_RESUMEN.pdf
ID del documento: e1f905a6e788a4e70f71a10b2a0a65f93d9f11d2
Tamaño del documento original: 781,2 kB
Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 31/8/2024
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 2/9/2024

Número de palabras: 15.079
Número de caracteres: 101.657

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1387/1/JUANA DEL PILAR PEREA DE CHONG - TSP.pdf 28 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (717 palabras)
2	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1580/1/CHARLE OMAR SAAVEDRA CAREY - TSP.pdf 26 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (708 palabras)
3	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1997/1/RENE SALDAÑA OFELIA ELVINA Y MONCADA M... 23 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (589 palabras)
4	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1882/1/ROSITA NATALIA ANGULO CHOTA - TESS.pdf 22 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (543 palabras)
5	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/1287/1/ROSA EMILIA MARIA MATTOS GUZMAN - TSP.pdf 24 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (577 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co La Autoestima a Origen: Antecedentes de la Investigación http://1library.co/ La-Autoestima-a-Origen-Antecedentes-de-la-Investigación.pw571vq	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	Documento de otro usuario #604289 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	ru.dgb.unam.mx http://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE501000765284/3/0765284.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	repositorio.uladech.edu.pe http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/20.500.13032/16059/1/AUTOESTIMA_PADRES_SANCHE...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	Documento de otro usuario #610379 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 1498-2024-UCP-FCS, del 06 de noviembre de 2023, se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 1527-2024-UCP-FCS, del 15 de noviembre de 2024, se autorizó la sustentación.

Siendo las 02:00 p.m. horas, del día viernes 29 de noviembre de 2024, se constituyó de modo presencial el jurado para escuchar la presentación y defensa de la tesis: **NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024.**

Presentado por:

**LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI
JOHANNA PETIT NAVARRO**

Para optar el título profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

Como asesora: Psic. Elizabeth Guillen Galdós.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el jurado pasó a la deliberación de forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: *aprobada por el jurado*

A las 03:30... Horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta y comunican en acto publico



Psic. Mgr. Herminia Rosa de los Ríos Sosa
Presidente



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Miembro



Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024.

FECHA DE SUSTENTACION: 29 DE NOVIEMBRE DE 2024.



Psic. Mgr. Herminia Rosa de los Rios Sosa
Presidente



Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila
Miembro



Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro



Psic. Elizabeth Guillen Galdós
Asesora

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por darnos la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A nuestros padres, por todo su amor y por motivarnos a seguir hacia adelante. También a mis hermanos, por brindarnos su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Y, finalmente, a los que no creyeron en nosotras, con su actitud lograron que tomará más impulso.

Bach. Psic. Luz Marina Tello Huaymacari.

Bach. Psic. Johanna Petit Navarro.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, por su amor incondicional, apoyo y comprensión durante todo este proceso. Su aliento constante y fe en nosotras han sido nuestra mayor fuente de fortaleza.

A nuestra tutora de tesis Mgr. Psic. Elizabeth Guillen: Agradecemos profundamente su paciencia, sus valiosas sugerencias y su constante apoyo. Su orientación ha sido crucial para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A mis profesores y mentores: Su guía y sabiduría han sido invaluableles en nuestra formación académica. Gracias por compartir su conocimiento y por su dedicación a nuestro crecimiento intelectual.

A mis compañeros de estudios: Por compartir este camino conmigo, por sus consejos, apoyo y por hacer de esta experiencia algo inolvidable.

Bach. Psic. Luz Marina Tello Huaymacari.

Bach. Psic. Johanna Petit Navarro.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	i
Constancia de originalidad de trabajo de investigación	ii
Acta de sustentación	iv
Hoja de aprobación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Resumen y palabras claves	x
Abstrac	xi
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	12
1.1. Antecedentes del estudio	12
1.2. Bases teóricas	18
1.3. Definición de términos básicos	32
CAPITULO II. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	34
2.1. Descripción de problema	34
2.2. Formulación del problema	35
2.2.1. Problema general	35
2.2.2. Problema específico	35
2.3. Objetivos	36
2.3.1. Objetivo general	36
2.3.2. Objetivo específico	36
2.4. Justificación de la investigación	36
2.5. Hipótesis	37
2.6. Variables	39
2.6.1. Identificación de las variables	39
2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables	39
2.6.3. Operacionalización de las variables	41
CAPITULO III. METODOLOGÍA	42
3.1. Tipo de investigación	42
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Población y muestra	44
3.4. Técnicas e instrumentos	45
3.5. Procedimiento de recolección de datos	46
3.6. Procesamiento de la información	46
3.7. Aspectos éticos	47
CAPITULO IV. RESULTADOS	48
CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1. Discusiones	68
5.2. Conclusiones	70
5.3. Recomendaciones	73
CAPITULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXO	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Carta de presentación para la aplicación del estudio de investigación	82
Anexo 3. Carta de autorización para la aplicación del estudio de investigación	86
Anexo 4. Consentimiento informado del estudio de investigación	89
Anexo 5. Instrumentos psicológicos de recolección de datos	90

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la muestra según instituciones educativas de procedencia.	48
Tabla 2. Estadísticas básicas de la muestra.	48
Tabla 3. Estadísticos de asimetría y curtosis.	50
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una sola muestra.	51
Tabla 5. Prueba de autoestima cognitiva 2.	52
Tabla 6. Prueba de autoestima conductual 2.	53
Tabla 7. Prueba de autoestima emocional 2.	54
Tabla 8. Prueba de satisfacción con la supervisión.	55
Tabla 9. Prueba de satisfacción con el medio ambiente laboral.	56
Tabla 10. Prueba de satisfacción con las prestaciones.	57
Tabla 11. Autoestima cognitiva y satisfacción con la supervisión.	58
Tabla 12. Autoestima cognitiva y satisfacción con el medio ambiente.	59
Tabla 13. Autoestima cognitiva y satisfacción con las prestaciones.	60
Tabla 14. Autoestima emocional y área de satisfacción con la supervisión.	61
Tabla 15. Autoestima emocional y área de satisfacción con el medio ambiente.	62
Tabla 16. Autoestima emocional y área de satisfacción con las prestaciones.	63
Tabla 17. Autoestima conductual y área de satisfacción con la supervisión.	64
Tabla 18. Autoestima conductual y área de satisfacción con el medio ambiente.	65
Tabla 19. Autoestima conductual y área de satisfacción con las prestaciones.	66
Tabla 20. Autoestima total y área de satisfacción total.	67

RESUMEN

Se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente proveniente de tres instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y se sustentó en el método hipotético – deductivo. La población estuvo conformada por 148 docentes que laboraban en los centros educativos mencionados. La técnica de recolección de datos fue la observación por encuesta y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios tipo Likert con el fin de evaluar las dos variables consideradas: el cuestionario de autoestima y el cuestionario de satisfacción laboral. Ambos instrumentos contaban con la respectiva validez y confiabilidad para la población de Lima. El estudio se planteó una hipótesis general y nueve hipótesis específicas. La hipótesis general planteaba una relación directa y significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral. Las hipótesis específicas planteaban una relación entre las tres áreas de la autoestima (Cognitiva, emocional y conductual) y las tres áreas de la satisfacción laboral (Con la supervisión, con el medio ambiente laboral y con las prestaciones). El diseño de la investigación fue el no experimental, el nivel asumido fue el correlacional utilizándose la razón chi cuadrado. Se comprobaron las hipótesis planteadas pues todas las correlaciones encontradas fueron altamente positivas y significativas. Se demostró estadísticamente que la autoestima se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en personal de docentes de Nauta.

Palabras Clave: Autoestima, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, medio ambiente laboral.

ABSTRACT

An investigation was carried out whose main objective was to determine the relationship between self-esteem and job satisfaction in teaching staff from three educational institutions in the district of Nauta, 2024. The investigation had a quantitative approach and was based on the hypothetical method. – deductive. The population was made up of 148 teachers who worked in the aforementioned educational centers. The data collection technique was observation by survey and the instruments applied were two Likert-type questionnaires in order to evaluate the two variables considered: The self-esteem questionnaire and the job satisfaction questionnaire. Both instruments had the respective validity and reliability for the population of Lima. The study proposed a general hypothesis and nine specific hypotheses. The general hypothesis proposed a direct and significant relationship between self-esteem and job satisfaction. The specific hypotheses proposed a relationship between the three areas of self-esteem (Cognitive, emotional and behavioral) and the three areas of job satisfaction (With supervision, with the work environment and with benefits). The research design was non-experimental, the assumed level was correlational using the Chi square ratio. The proposed hypotheses were tested because all the correlations found were highly positive and significant. It was statistically demonstrated that self-esteem is directly and significantly related to job satisfaction in Nauta teaching staff.

Keywords: Self-esteem, job satisfaction, interpersonal relationships, work environment.

CAPÍTULO I. MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes del estudio

1.1.1. Antecedentes internacionales

Rodas y Pérez. (2021). En su estudio “Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente”, la persona que asume la conducción de una institución educativa vela por las metas, objetivos institucionales, tiene actitud inspiradora, es influyente y moviliza actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicos. Asimismo, los trabajadores demuestran satisfacción laboral al dar respuesta emocional efectiva referente al centro de trabajo, tienen seguridad laboral, se desarrollan profesionalmente y reconocen su trabajo con un salario; la finalidad del estudio fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020; la investigación fue no experimental de enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal, se aplicaron dos cuestionarios de 25 y 27 ítems a la muestra de 88 participantes. Los resultados muestran 95% Excelente Liderazgo directivo, el 63% están satisfechos. Mediante el coeficiente de determinación en donde el 51,4% tiene variabilidad de satisfacción laboral expresado por la influencia del Liderazgo directivo. Concluyendo que; se ejecutan acciones de liderazgo y se realiza actividades en conjunto, los docentes están a gusto con el trabajo que realizan, con el salario, tienen seguridad laboral y se desarrollan profesionalmente. Finalmente, este artículo contribuye en el aspecto científico al conocer que el liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral docente.

Ticona y Garavito (2021). “Autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes”. La investigación tiene el objetivo general de determinar la influencia del nivel de autoestima de los docentes en la cultura organizacional de las instituciones educativas primarias (IEP) red Aymaras de Chucuito en el año 2019, la

metodología utilizada es descriptiva explicativa con un cuestionario como instrumento, aplicado a una muestra de 26 docentes, en cuanto a los resultados se puede observar que en la escala de Autoestima Alta se tiene un 73.1% de docentes, seguido de un 26.9% con Autoestima Media y ningún Docente en la escala de Autoestima Baja, destacando que el nivel de autoestima tiene como dimensiones: física, social, afectiva, académica y ética; en lo relacionado a la cultura organizacional se observó una alta cultura organizacional en un 42.3% de docentes, seguido de un 38.5% de ellos con cultura organizacional media y un 19.2% con baja cultura organizacional, teniendo en cuenta las dimensiones: innovación y toma de riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación al equipo, energía y estabilidad. Se concluye que: existe una influencia significativa de la variable autoestima en la cultura organizacional en los docentes de las IEP Red Aymaras de Chucuito en el año 2019.

Tomás, Santos, y Fernández, I. (2019). “Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales”. Colombia. La satisfacción laboral del colectivo docente ha sido estudiada desde diversas perspectivas, debido a los importantes efectos que esta puede tener tanto a nivel económico como a nivel organizacional. La muestra empleada en este trabajo se compone de 978 docentes dominicanos, y fue obtenida mediante un muestreo estratificado, y, por tanto, representativo de la población. En este estudio se examina un modelo de ecuaciones estructurales en el cual el contexto de trabajo y las condiciones laborales afectan el burnout y el engagement de los profesores. A su vez, se plantea que burnout y engagement afectan la satisfacción laboral docente. El modelo ajustó a los datos: $\chi^2(223) = 1089.9$, $p < .001$; CFI=.93; RMSEA=.066; SRMR=.107. Los resultados arrojan luz sobre los factores contextuales del plano educativo que pudieran replantearse en el desarrollo de futuras políticas educativas.

Humera et al., (2019). Sustentaron un estudio de “Satisfacción laboral y autoestima en docentes que trabajan en escuelas privadas y públicas”, con el objetivo evaluar la satisfacción laboral y la autoestima entre los docentes y analizar la correlación entre ellos. La muestra estuvo conformada por 100 docentes que laboraron en distintas instituciones privadas y gubernamentales, se aplicaron la Escala Genérica de Satisfacción Laboral desarrollada por Scott Macdonald, y Peter MacIntyre (1997) y la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965); para el análisis estadístico se utilizaron la correlación producto-momento de Pearson y la prueba t. Los resultados del estudio revelaron que existió una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima, lo que indicaron que cuanto más satisfacción laboral mayor es la autoestima, asimismo, se encontró que existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes con respecto a su género, además se encontró que las mujeres estaban más satisfechas con sus trabajos en comparación con los hombres, también se encontró que existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre los docentes con respecto a su tipo de organización, se encontró que los maestros estaban más satisfechos con su trabajo en comparación con los maestros privados. Se concluyó que existió una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la autoestima entre los profesores de las escuelas públicas y privadas del valle de Cachemira.

Mocheche et al., (2019). Realizaron un estudio de “Influencia de la autoestima en la satisfacción laboral de los profesores de secundaria en Kenia”, con el objetivo de determinar la influencia de la autoestima en la satisfacción laboral de los docentes de secundaria en el subcondado central de Kisii, Kenia. Se aplicó la jerarquía de necesidades de Maslow y las teorías de dos factores de Herzberg informaron el presente estudio, la población fue de 903 maestros de escuela secundaria en el subcondado central de Kisii, se seleccionó una muestra de 306 docentes por muestreo estratificado para obtener

una muestra que fuera representativa de todas las categorías de escuelas secundarias (Nacional, Extra Condado, Condado y Sub-Condado) seguida de estratificación de acuerdo al género para asegurar la representatividad, el estudio adoptó un diseño de investigación ex post facto donde se adoptó un enfoque de investigación de método mixto, los datos se recopilaron utilizando una escala de autoestima de Sorensen modificada, un cuestionario de índice descriptivo del trabajo y un programa de entrevistas;. Los resultados, evidenciaron que el análisis de correlación estableció una correlación débil pero positiva ($r = .157$; $p = .011 < .05$) entre la autoestima de los docentes y el nivel de satisfacción laboral, asociándose una mayor autoestima con altos niveles de satisfacción laboral. Se concluyó que los hallazgos del estudio recomiendan que los docentes deberían considerar extender sus servicios a los docentes de secundaria que parecían estar luchando con bajos niveles de satisfacción laboral, ya que esto también afectaba su productividad.

Zebide et al., (2020). realizaron un artículo de “Relación entre Autoestima y Satisfacción Laboral en Personal Académico de Universidades Públicas y Privadas”, con el objetivo de investigar la relación entre la motivación laboral y la autoestima en personal académico de universidades públicas y privadas. En cuanto a los materiales y métodos se tuvo una muestra de 300 profesores universitarios y sus asistentes (150 mujeres y 150 hombres) empleados en la Universidad de Tetova y la Universidad de Skopje, el dominio de edad de los docentes fue de 26 a 65 años, con una edad media de 40,21 (6,36), se utilizaron como instrumentos de medición el Inventario de Satisfacción Laboral (JSS) y la escala de autoestima de Rosenberg (RSES). Los resultados sugirieron que no hubo diferencia significativa entre los docentes universitarios públicos y privados, se encontró una relación positiva entre la autoestima y la satisfacción laboral en el personal académico de las universidades públicas.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Valero y et.al., (2022). “Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores de Espinar en el departamento de Cusco. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por diecinueve docentes de la institución educativa secundaria Túpac Amaru de la provincia de Espinar a quienes se aplicó la técnica de encuesta sincrónica participante a través de un cuestionario que permitió medir las variables. Los resultados mostraron altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes producto del trabajo colaborativo que se hace en la institución, así como el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia sus profesores, llegándose a la conclusión que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores.

Vidal (2020). “Autoestima y satisfacción con la vida en docentes de una institución educativa privada de nivel primaria en el distrito de Chancay”, sustentó un estudio cuyo objetivo fue examinar la autoestima y la satisfacción con la vida de los docentes de una escuela primaria privada en Chancay – Lima, 2019, el estudio fue de tipo correlacional, con estadísticas bivariadas, la población y muestra fue de treinta profesores de instituciones educativas privadas; se aplicó una encuesta, y la información se recolectó utilizando la escala de Satisfacción de Diener y la escala de autoestima de Rosenberg. Se concluyó que existe una relación entre la autoestima y la satisfacción con la vida en la población de estudio.

Araoz y Ramos, (2021). “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana”. La presente investigación buscó establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de

educación básica regular de la Amazonía peruana. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y su diseño fue no experimental de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 185 docentes, a quienes se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, instrumentos con la validez y confiabilidad requeridas. Los hallazgos indican que el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes es regular y se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

1.1.3. Antecedentes locales

Piña, A. (2022). En su estudio titulado “Calidad de servicio y nivel de satisfacción en docentes de la UGEL Contamana, Ucayali - Loreto, 2021” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de servicio y el nivel de satisfacción de los docentes de la UGEL Contamana, Ucayali – Loreto. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional, bajo un método hipotético deductivo, la población fueron 100 docentes de la UGEL y se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Con lo cual se puede inferir que existe relación directa positiva media entre las variables analizadas y se tiene que rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Reátegui y García (2019). Caracterización del Servicio y el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico “Pedro A. del Águila Hidalgo”, Iquitos-Loreto. Sustentaron un estudio con el objetivo de determinar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Pedro A. del Águila Hidalgo, de Iquitos. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, se aplicó una muestra de 26 trabajadores

de ambos sexos. Se utilizó una encuesta que fue sometida estadísticamente a confiabilidad por el coeficiente de alfa Cronbach obteniendo el coeficiente de 0.973 = Instrumento altamente confiable, también fue sometido a validez de contenido por medio de juicio de expertos. Para demostrar la influencia de las variables se desarrolló por medio de la prueba de chi cuadrada, observándose que la variable desempeño laboral influye significativamente en el servicio docente, al nivel de $p=0,001$ de significancia bilateral, con $gl=6$ por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 Autoestima

Coopersmith (1967) menciona que es una emoción continua que experimentan los individuos, según las emociones vividas, según sexo, es un procedimiento de juicio donde el sujeto observa su forma de conducta, actitudes, mediante normas individuales y tienen en sus manos los resultados.

Stanley (2019) indicó que la autoestima es la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso.

Las medidas de la autoestima y la interpretación de los resultados correspondientes varían de acuerdo con varios modelos teóricos. Sin embargo, se deben enfatizar las estrategias sociocognitivas en juego para conservar un alto nivel de autoestima. (Alaphilippe, 2008).

Así mismo, Vernieri definió la autoestima como la percepción que cada uno tiene de sí mismo y de sus propias capacidades. Es la visión interna que poseemos de nosotros mismos, cómo creemos que realmente somos. Esta apreciación define indudablemente nuestra forma de pensar y de actuar, se apoya fundamentalmente en tres pilares: la

visión de uno mismo, la confianza en uno mismo y el amor a uno mismo (Vernieri, 2017). Para Vernieri, según una persona perciba sus propias capacidades, es como se creará capaz de pensar y actuar en la vida. Una persona debe verse a sí misma, tenerse confianza y amor, de esa manera, es como obtendrá sus logros.

Si la persona tiene alta autoestima se creará capaz de lograr sus metas, pero si tiene baja autoestima no podrá cumplir sus metas, no se creará capaz y tendrá mente negativa y esto lo llevará al fracaso. Alcántara consideró que el concepto de autoestima, como una actitud hacia uno mismo; la que conlleva a pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo. Igualmente, considera a esta, una actitud adquirida, que se genera como resultado de la historia de vida de cada persona, y que permite dar cuenta de la forma de ser y actuar del individuo, pues ésta constituye la raíz de la conducta humana (Alcántara, 2017).

Branden señaló que la esencia de la autoestima es confiar en la propia mente y en saber que somos merecedores de la felicidad. Si confiamos en nuestra mente y nuestro criterio nos vamos a conducir como seres reflexivos. Debemos de confiar en nuestra mente, si desconfiamos no podremos enfrentar las dificultades, pero si confiamos en nuestra mente, si nuestra autoestima es alta, nos vamos a esforzar ante las dificultades (Branden N. , 2018).

Por otro lado, los diccionarios precisan la autoestima como un resultado propicio y natural de la sensible opinión que una persona tiene de sí mismo y posterior de sus capacidades. Reynald Legendre de la mano con Beauregard y Bouffard definieron la autoestima como el valor que una persona se confiere de manera global; haciendo alusión a la familiaridad que el ser humano confía en sus propios recursos, en su eficacia y en sus capacidades. De manera más puntual, la autoestima puede conceptualizarse como la razón del valor propio de la persona que uno se reconoce. Se manifiesta de igual forma como el conjunto de actitudes y de creencias que permiten enfrentar al mundo y a los problemas de la vida (Beauregard & Bouffard, 2018).

Es importante considerar que la autoestima se encuentra asociada a factores convexos que inciden en la personalidad del ser humano, Montoya al indicar que si la persona se considera valiosa, es evidente que se está dando un salto importante para que la persona pueda elevar su autoestima, en el caso de la incidencia de la sociedad, estos elementos son trascendentales ya que la persona se vuelve más creativa, productiva y su yo personal crece de manera sostenida, con ello queremos decir que la persona tiene un soporte valioso para poder desarrollarse y desenvolverse socialmente (Montoya & Sol, 2018).

Para Montoya, la calidad de la autoestima reside en que cuanto una persona se valora y se quiere, en igual dimensión disfruta de lo que lo rodea, he allí la influencia de lo que nos rodea en la sociedad, nuestra autoestima se va ver influenciada del ambiente externo dependiendo de dónde nos desenvolvamos.

Lo mencionado anteriormente es corroborado por Branden quien indicó lo siguiente: Decir que la autoestima es una necesidad humana básica supone decir que contribuye de un modo esencial al proceso vital; que es indispensable para un desarrollo normal y sano; que tiene valor de supervivencia. Sin una autoestima positiva, el crecimiento psicológico se encalla. Una autoestima positiva funciona, en la práctica, como el sistema inmunológico de la conciencia, ofreciendo una mayor resistencia, fuerza y capacidad regeneradora (Branden, 2019).

Es necesario precisar que esa resistencia y fuerza a la que hace mención Branden, son los elementos de incidencia en la personalidad del ser humano y en la sociedad conjuntamente. Por tal motivo, se coincidió en las teorías descritas tanto por Branden y Montoya, al confrontar sus planteamientos se concluyó que la autoestima influye personal y socialmente.

No tratamos los aspectos sociológicos o sociales de la sociedad, pero si desde la perspectiva psicológica, por citar otro factor como la motivación puede ser un elemento de influencia en la sociedad en su

conjunto. Un ejemplo que es preciso referenciar, es si los televidentes en una casa ven en un programa televisivo a un presidente de la República con rasgos cabizbajos, transmitiendo ideas que hacen que el televidente las recepcione como negativas, ello podría influir en el individuo, y esto se comprueba de manera empírica (Branden, 2019).

No necesariamente puede ser un factor de influencia de la autoestima, pero si generaría pánico, he allí la importancia de la motivación. El ejemplo citado, lo podemos contrastar con lo que Branden plantea en lo siguiente: Cuando el grado de autoestima es bajo, disminuye la resistencia frente a las adversidades de la vida. Los pacientes se hunden frente a unas vicisitudes que lograrían disipar si tuvieran sentimientos más sanos acerca de sí mismos. Tienden a sentirse más influidos por el deseo de evitar el dolor que por el de experimentar la alegría; lo negativo tiene más poder sobre ellos que lo positivo.

Branden coincidió con Montoya, al señalar que las adversidades de la vida podrían incidir desde una visión psicológica al ser humano ya que la autoestima en la persona y en la sociedad se encuentra influenciadas por factores externos. Como se puede señalar, la autoestima es un elemento importante en cada persona. Siendo el factor social un indicador para que la persona se desarrolle sintiéndose segura y cómoda consigo mismo (Montoya & Sol, 2018).

Analizando los enfoques señalados por Trillo (2007) es notable la importancia y trascendencia como subconjuntos de la sociedad en la que se desenvuelve el individuo, por ejemplo, la educación es parte influyente de la autoestima de la persona ya que a través de la formación y transmisión de valores el ser humano va formando una personalidad o modelo definido de lo que quiere ser. En cuanto a la familia, es un factor elemental que influye positiva o negativamente en la autoestima del individuo, ya que si se transmiten cosas negativas o positivas estos van a ser decepcionados de manera inmediata.

Otro concepto que se tiene es el de Voli (2010) sostiene que la autoestima es la apreciación que se tiene de sí mismo y la importancia que le dé, y la responsabilidad de asumirla así mismo y con las demás personas con las que interactúa. En ese mismo sentido, Esteban afirmó que la autoestima es “el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal (Esteban, 2019).

De acuerdo a lo observado, el autor manifestó expresiones de afecto hacia su persona, el cual está ligado a los sentimientos de su valoración personal. Siguiendo esa misma línea Hertfelder conceptualizó la autoestima como el valor que le damos a lo que conocemos de nosotros mismos. De acuerdo a lo expuesto la autoestima es el sentimiento de valía que se tiene la persona, es el sentirse querido por sí mismo y por los demás.

1.2.2. Teorías sobre autoestima y trabajo

La relación entre la autoestima y el trabajo es compleja y puede tener un impacto significativo en la vida profesional y personal de una persona. Aquí hay algunos aspectos clave de esta relación:

- 1) Desempeño laboral: Una autoestima saludable está relacionada con la confianza en uno mismo. Los individuos con alta autoestima tienden a enfrentar desafíos laborales con más confianza y están dispuestos a asumir responsabilidades.
- 2) Productividad: La autoestima también puede influir en la productividad. Las personas que se valoran a sí mismas tienden a ser más eficientes y comprometidas con sus tareas laborales.
- 3) Autoeficacia: La autoestima afecta la percepción de la propia capacidad para tomar decisiones y enfrentar situaciones difíciles. Aquellos con una autoestima saludable pueden tomar decisiones de manera más efectiva en el entorno laboral.
- 4) Interacción social: La autoestima influye en la forma en que las personas interactúan con sus colegas y superiores. Aquellos con

una autoestima baja pueden tener dificultades para establecer relaciones laborales positivas y colaborativas.

- 5) Ambición y metas: La autoestima puede afectar la ambición y la disposición para establecer metas profesionales. Las personas con alta autoestima pueden estar más dispuestas a buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
- 6) Manejo del estrés: La autoestima también juega un papel en la capacidad de hacer frente al estrés laboral. Aquellos con una autoestima saludable tienden a ser más resistentes y capaces de superar los desafíos laborales sin afectar significativamente su bienestar emocional.
- 7) Satisfacción laboral: La forma en que una persona se evalúa a sí misma puede afectar directamente su satisfacción en el trabajo. Aquellos con una autoestima positiva pueden experimentar mayor satisfacción laboral y sentirse más valorados en su entorno laboral.

Es importante destacar que la relación entre la autoestima y el trabajo es bidireccional: el trabajo puede influir en la autoestima de una persona, y la autoestima puede afectar la forma en que una persona aborda su carrera y sus experiencias laborales. Fomentar una autoestima saludable puede tener beneficios significativos tanto en el ámbito personal como profesional.

Para autores como Kaufmán, Raphael, y Espelan (2005) la autoestima es la habilidad psicológica más importante que se puede desarrollar con el fin de tener éxito en la sociedad y en el campo laboral. Es decir, la autoestima impulsa a la persona a desarrollar sus capacidades en los diferentes aspectos de su vida, lo cual lo conlleva a tener éxito en el medio en que se desenvuelve.

Para Alcántara (2017) la autoestima es una actitud hacía uno mismo (...) es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo. Es la disposición permanente según la cual enfrenta y resuelve sus medios para afrontar los desafíos laborales. Es el sistema

fundamental por el cual ordena sus experiencias refiriéndolas a su “Yo” personal. Las líneas conformadoras y motivadoras de su personalidad, que la sustentan y le dan sentido.

De acuerdo a las características de la autoestima, Espejo sostiene que la autoestima no es un concepto vacío alejado de la realidad de las personas y de su que hacer diario, sino que se manifiesta a través de nuestras conductas, en nuestras percepciones, en nuestros movimientos y actitudes. En un niño puede identificarse su autoestima (alta o baja) de acuerdo a cómo lo hace y por qué lo hace. Por lo que presenta características que le permitirán estar orgullosos o menospreciarse como individuo. (Furth, 2018)

Furth (2018) refirió que una imagen favorable de sí mismo puede ser la clave del éxito y la felicidad durante la vida ya que permite a la persona reconocer sus logros y fracasos, confiar en sus propias capacidades, aceptar y tolerar la crítica, tomar riesgos, hacer frente a los obstáculos y solucionar los problemas de manera efectiva; le permite también utilizar y ejercitar los recursos y actitudes con que cuenta, respetar y amar a los demás y establecer relaciones sociales satisfactoria.

Según lo expuesto por el autor, una imagen favorable es la clave del éxito, puesto que le permite desarrollar sus capacidades de forma satisfactoria y solucionar sus problemas de manera eficiente. Asimismo, esta imagen favorable le permite desarrollarse de manera exitosa en el ámbito social y afectivo (Furth, 2018).

Para Esteban la autoestima positiva aporta un conjunto de efectos beneficiosos para nuestra salud y calidad de vida, que se manifiestan en el desarrollo de la personalidad y en la percepción satisfactoria de la vida (Esteban, 2019).

1.2.3. Teorías sobre formación, desarrollo y tipos de autoestima

La autoestima se desarrolla gradual, secuencial y paulatinamente desde el nacimiento, a través de la frecuente interacción entre las

personas, tendiendo a lograr mayores niveles de estabilidad durante la etapa escolar y la adolescencia.

La autoestima se forma a lo largo de la vida y es influida por una variedad de factores, incluyendo las experiencias personales, las interacciones sociales, la cultura y las percepciones individuales. A continuación, se presentan algunos elementos clave que contribuyen a la formación de la autoestima:

- 1) Experiencias de la infancia: Las experiencias en la infancia, especialmente las interacciones con padres, cuidadores y otros miembros importantes de la familia, juegan un papel crucial en el desarrollo de la autoestima. Un ambiente que promueva el apoyo, la aceptación y el aliento puede contribuir positivamente a la formación de una autoestima saludable.
- 2) Logros y fracasos: Los logros y los fracasos pueden tener un impacto significativo en la autoestima. Experimentar el éxito y recibir reconocimiento puede aumentar la confianza en uno mismo, mientras que enfrentar el fracaso sin apoyo puede afectar negativamente la percepción de uno mismo.
- 3) Comparaciones sociales: Las comparaciones con los demás, especialmente en áreas como la apariencia física, habilidades académicas o logros profesionales, pueden influir en la autoestima. Es importante fomentar una mentalidad basada en el crecimiento y la aceptación personal en lugar de depender de comparaciones con los demás.
- 4) Apoyo social: Las relaciones sociales, incluyendo amistades, relaciones familiares y conexiones comunitarias, pueden tener un impacto significativo en la autoestima. El apoyo emocional y la aceptación de los demás pueden fortalecer la confianza en uno mismo.
- 5) Autocomprensión: Conocerse a uno mismo, aceptar las fortalezas y debilidades, y establecer metas realistas contribuyen a una imagen positiva de uno mismo. El autorreflexión y el desarrollo de habilidades emocionales son importantes en este proceso.

- 6) Cultura y valores: La cultura en la que se crece y los valores familiares pueden influir en la autoestima. Las creencias y expectativas culturales pueden afectar la forma en que una persona se ve a sí misma y cómo percibe el éxito y el fracaso.
- 7) Autonomía y toma de decisiones: La capacidad de tomar decisiones y tener control sobre la propia vida puede contribuir a una sensación de competencia y autoeficacia, lo que a su vez impacta positivamente en la autoestima.

Es importante señalar que la autoestima no es estática y puede cambiar a lo largo del tiempo. El desarrollo de una autoestima saludable implica un proceso continuo de autoexploración, aceptación y crecimiento personal. En algunos casos, buscar la ayuda de profesionales, como psicólogos o consejeros, puede ser beneficioso para abordar desafíos específicos en la formación de la autoestima.

En el desarrollo de la autoestima influyen diferentes factores, como los *personales* (habilidades físicas o imagen corporal, entre otros), *personas importantes* (padres, hermanos, amigos, profesores, etc.) y el *entorno social y las costumbres* que hay en la sociedad en la que vive una persona. La autoestima es uno de los predictores más potentes del grado de ajuste psicológico durante la adolescencia y la adultez, facilita a los adolescentes tener una buena adaptación social; ya que el desarrollo de la identidad contribuye a este proceso adaptativo.

El desarrollo de la autoestima tiene su inicio en la infancia, sin embargo, la adolescencia es uno de los períodos más críticos para su desarrollo. Esto se debe a la búsqueda de la identidad en un proceso de cambios, tareas evolutivas e interacción social activa con la familia, la escuela, los iguales y los medios de comunicación. Una adecuada formación de la autoestima implica el crecimiento de adolescentes estables, sanos y con herramientas adecuadas para asumir cambios propios del período evolutivo. Resulta uno de los indicadores más potentes de ajuste psicológico y adaptación social por lo que es fundamental aumentar el bienestar que los adolescentes sienten con ella. Esta es una tarea que

debe asumir la escuela, junto a la familia, como fuentes fundamentales de educación y socialización durante la adolescencia.

Algunas investigaciones han comprobado que la autoestima tiende a entrar en crisis durante esta etapa (Rodríguez-Naranjo & Caño-González, 2012), como consecuencia de las alteraciones humorales, puberales, emocionales y cognitivas, así como del medio escolar. La baja autoestima del adolescente es un factor de riesgo para el surgimiento de problemas psicológicos y sociales como los trastornos de alimentación, la preocupación exagerada por la imagen corporal (Moreno-González & Ortiz-Viveros, 2009); así como las ideaciones e intentos suicidas, sentimientos de inferioridad, depresión, aislamiento social, la deserción escolar, situaciones de delincuencia, el refugio en las drogas, entre otros (Ferrel-Ortega, Vélez-Mendoza & Ferrel-Ballestas, 2014).

1.2.4. Relación entre autoestima y la satisfacción laboral

La autoestima en el ámbito laboral es la percepción que cada uno tiene del desempeño de su trabajo y se suele medir en base a lo que una persona cree que hace y lo que debería hacer. No está relacionado con los conocimientos o capacidades, sino con el sentimiento que uno mismo tiene sobre su propio trabajo.

Es importante tener buena autoestima laboral porque las personas con baja autoestima dudan para tomar decisiones y no están seguros de sus propias capacidades, y siempre buscan la aprobación y validación, tanto de su jefe como de sus compañeros. Esto puede entorpecer su desempeño, nublar su juicio e, incluso, llegar a paralizarles.

De acuerdo a Cleghorn (2003), la autoestima del trabajador es un factor que influye en el desempeño laboral dado que una baja autoestima repercute en el rendimiento laboral. Una persona que no se reconoce ni valora como debe, no aprovecha todo su potencial debido a la falta de confianza en sus propias capacidades. Así mismo, en contextos laborales se ha identificado que hay factores que inciden en la

autoestima del trabajador tales como el reconocimiento del jefe inmediato, el reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo y el alcanzar ciertas metas laborales propuestas.

Niveles de autoestima

Afirma Coopersmith (1990) que la “autoestima puede presentarse en tres niveles: alta, normal y baja siendo esto evidente, debido a que puede observarse en las personas cuando experimentan las mismas situaciones en forma notablemente diferente” (como se citó en Rasines S, 2012 p.13).

Al respecto las personas que poseen una **autoestima alta** son personas expresivas, asertivas, con éxito académico y social, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, consideran su trabajo de alta calidad y mantienen altas expectativas con respecto a trabajos futuros, manejan la creatividad, se autorespetan y siente orgullo de sí mismos.

Asimismo, el autor Coopersmith agrega que las personas con alta autoestima son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son pocos sensibles a las críticas, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medidas. (Coopersmith, 1975).

Por su parte las personas con una **autoestima media** son personas expresivas, dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que las anteriores.

Por último, las personas con **autoestima baja**, son personas que constantemente se encuentran desanimadas, deprimidas, aisladas, y consideran no poseer ningún tipo de atractivo, estas personas se creen incapaces de expresarse y defenderse; así mismo se sienten débiles para vencer las dificultades que se les presente, tienen de provocar el

enfado de los demás, adoptan una actitud hacia sí mismo de negativismo, y carecer de herramientas psicológicas internas para tolerar situaciones y ansiedades.

Por su parte para Branden (2001) existen:

- a) Autoestima alta: es sentirse confiadamente apto para la vida,
- b) Autoestima mediana: es fluctuar entre sentirse apropiado e inapropiado, aceptado o inaceptado como persona,
- c) Autoestima baja: las personas con este tipo de autoestima son manipuladas por el miedo a la realidad, ante la que se sienten incompetentes (como se citó en Álvarez García & García Hernández, 2009 P.10)

1.2.5. Satisfacción laboral

Según la Real Academia Española (2014) “Diccionario de la lengua española”, se entiende por satisfacción en su acepción 5: “Cumplimiento del deseo o del gusto” y por laboral se entiende lo: “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Zevallos L (2018), señaló que la satisfacción en el trabajo permite las relaciones entre individuos, siendo éstas la más importante, y que tienen en cuenta sus necesidades y metas, ocurriendo que las organizaciones son más productivas si se cumplen con las metas propuestas; dimensión de procesos internos el cual lleva a cabo el propio entorno de la organización, con sus formas de actuar que conlleva a buenos resultados; en la dimensión sistemas abiertos hace referencia a los componentes y procesos del entorno y ambiente que rodea a una empresa.

La satisfacción en el trabajo para Choquehuanca, V. Yana, O. (2019), manifestaron que existen las dimensiones de la satisfacción laboral tales como las condiciones físicas y materiales de los individuos

prefieren un trabajo que brinde las oportunidades de demostrar sus capacidades, independencia, habilidades, presto para retos que provoquen agrado y confianza; en la dimensión beneficios laborales y/ remuneraciones que establece la institución, de acuerdo a los cargos tales como sueldo según el esfuerzo ejercido o su desempeño para lograr un cargo.

En cuanto a la Importancia de la satisfacción laboral el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los funcionarios y, además, por los siguientes motivos: existen muchas evidencias de que los funcionarios insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años, la satisfacción laboral se refleja en la vida particular del empleado. Además, la satisfacción laboral es de gran interés en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la organización; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales, como indica Palma (2017).

Actualmente se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento, subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio (Peiró, 2018, p.344)

Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena relación en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno, para el normal funcionamiento de los pulmones y la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consiente de los jefes. (Cohara, 2016).

En cuanto a los factores que influyen en la satisfacción laboral puede indicarse que existen factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral. Los factores intrínsecos están referidos a las características personales del trabajador como las metas personales, proyecto de vida, valores y habilidades. Así mismo los factores extrínsecos están referidos al entorno tales como clima laboral, estilo de liderazgo del jefe, reconocimiento por parte del empleador y por los compañeros de trabajo. (Glass, 2014)

La satisfacción laboral en personas con educación superior.

Según Canal (2013), las personas con educación superior tienden a considerar una mayor diversidad de elementos para considerarse satisfechos con su trabajo. Además de la satisfacción con la remuneración, las personas con educación superior por lo general consideran otros factores como las oportunidades de hacer carrera, desarrollar proyectos y ser reconocidos en su ámbito profesional.

El cuanto, a la satisfacción laboral docente, su estudio ha adquirido mucha importancia en los últimos años, en gran medida debido al impacto que puede tener en la salud física y psicológica de los integrantes de todo tipo de organizaciones. Además, desde un concepto de calidad total, la institución escolar también debe preocuparse por el desarrollo profesional y personal de sus docentes, que a su vez se verá reflejado en una mayor calidad educativa. Un docente con alto nivel de satisfacción laboral estará en mejores condiciones de salud física y psicológica, lo que redundará en una mayor eficiencia y eficacia de su tarea, disminuirá su frustración y mejorará su afrontamiento del estrés, evitando en muchos casos el estrés crónico. (El Sahili, 2012)

1.3. Definición de términos básicos

- **Autoestima:** “La autoestima de una persona refleja su propia evaluación de su valor. Lo que uno cree de sus propias capacidades, su importancia, su éxito y su valor, así como lo mucho que se quiere o se odia a sí mismo, se reflejan en esta métrica”. (Coopersmith, 1975).
- **Autoestima alta:** un alto nivel de autoestima implica fortaleza de ánimo. Las personas con un alto nivel de autoestima son personas equilibradas emocionalmente y disfrutan más de la vida, tienen seguridad en sí mismas y son capaces de tomar decisiones asumiendo la responsabilidad por las consecuencias. Son personas con tendencia a conseguir del éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida. Ross (2013).
- **Autoestima media alta y media baja:** Un nivel medio de autoestima tiene características similares a la alta autoestima con la diferencia que esta autoestima adolece de fragilidad. Las personas con un nivel medio de autoestima se respetan a sí mismas y se valoran, pero este respeto y valoración no es tan sólido como en el caso del alto nivel de autoestima. Son personas que se caracterizan por ser optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, tendiendo a la búsqueda de aprobación social y experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración. Ross (2013)
- **Autoestima baja:** Un bajo nivel de autoestima se caracteriza por el desprecio a sí mismo. Las personas con bajo nivel de autoestima suelen definirse a sí mismas por alguna cualidad negativa (tonto, feo, aburrido). Sentimiento de insatisfacción y carencia de respeto por sí mismo que observan. Sujetos convencidos de su inferioridad, teniendo miedo a provocar el enfado de las demás personas en situaciones grupales, mostrándose pasivos y sensibles a la crítica. Ross (2013)
- **Test de escala de autoestima adultos:** El inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (1975) es una prueba diseñada para medir actitudes

valorativas hacia él SI MISMO para sujetos mayores de 15 años de edad, y está compuesta por 25 ítems (Rufino, 2018).

- **Institución educativa:** Es educación formal por su carácter institucional tiene la consideración de oficial, formativa, sistemática y limitada en su duración. Está estructurada en etapas educativas sucesivas: Inicial. Primaria y Secundaria. (Vademécum de términos educativos: Madrid 2020)
- **Docentes:** Se denomina así al conjunto de profesores que dan clase en un mismo curso o a un mismo grupo de alumnos. (Vademécum: Madrid 2020).
- **Satisfacción laboral:** se define como un sentimiento positivo y que tiende a ser estable hacia la actividad laboral (Davis y Palladino, 2007). Por su parte, Salessi y Omar (2016) la consideran como la actitud que se desarrolla y manifiesta derivado de las experiencias que se tienen en la vida laboral.

CAPÍTULO II. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de problema

En los últimos años el progresivo interés por la autoestima se ha trasladado en distintas posturas teóricas, de las cuales se desglosan diversas definiciones e instrumentos de medición. En el ámbito educativo, este tema también ha traído cambios significativos, se ha reconocido la importancia de la autoestima en el ámbito educativo, pues las investigaciones han demostrado que la autoestima es un elemento que influye en la satisfacción en el trabajo, específicamente en la supervisión, ambiente físico, y, la satisfacción con las prestaciones de servicio y remunerativas.

La autoestima es interesante para el desarrollo personal, sobre todo en el proceso de relaciones interpersonales porque según la conducta que los individuos formen en su crecimiento es como se van a desenvolver con los demás. Para Riso (2017), la autoestima es quererse a uno mismo y tiene diversas ventajas; permitiéndose incrementar las emociones positivas, alejarse de la ansiedad, la tristeza y la depresión, y se acercará a la alegría y a las ganas de vivir bien y mejor; asimismo, de alcanzar niveles de mayor eficiencia en las tareas que se emprende.

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, en el ámbito mundial es necesario evaluar la actitud de los colaboradores, además de evaluar la actitud frente a su propio trabajo y medir el nivel de satisfacción para determinar cómo puede favorecer o afectar en el ambiente laboral. La satisfacción laboral es una preocupación importante en el mundo Wray, S. y Kinman, A. (2020) describieron la enseñanza como una actividad emocional y los docentes experimentan agotamiento emocional, agotamiento y despersonalización. Las preocupaciones sobre la rotación y el abandono de docentes se informan ampliamente como un fenómeno global complejo en el que, en Gran Bretaña, el abandono de docentes se informa a nivel nacional. De manera similar, en EEUU, la escasez de maestros como resultado de la rotación es ampliamente reportada en muchos estados como indican Minsal, D., & Pérez, Y. (2007).

Se argumenta que la autoestima es una evaluación general de uno mismo de manera positiva o negativa y que el docente desempeña un papel vital en la configuración de la percepción que el estudiante tiene de sí mismo y de su entorno, por lo que el docente está obligado a tener un bajo nivel de confianza. autoestima cumple con su deber, mientras que otros señalan que para comprender mejor con qué tendrá relación la autoestima, uno debe tener una mirada más amplia de sí mismo y considerar no solo el nivel de estima (alto o baja) sino también contingencias de autoestima.

Un estudio realizado en Irlanda reveló que los docentes que están insatisfechos con su trabajo muestran un menor compromiso y, por lo tanto, en última instancia, corren un mayor riesgo de abandonar su profesión. Branden (2001) señala que, si bien la enseñanza puede brindar satisfacción personal, los docentes con mayor estrés tienen una menor autoeficacia, malas relaciones docente - alumno y niveles más bajos de eficiencia.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024?

2.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión cognitiva y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión emocional y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024?

3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conductual y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

2.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión cognitiva y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.
2. Determinar la relación entre la dimensión emocional y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.
3. Determinar la relación entre la dimensión conductual y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

2.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo tiene como finalidad conocer la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción en el trabajo en docentes de instituciones educativas de Nauta. Como se sabe actualmente, la autoestima es considerada importante para fortalecer el clima laboral, las cuales ayudan a convivir con los demás.

Justificación práctica: El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente que labora en las instituciones educativas de Nauta, 2024. Se considera muy importante esta investigación porque toma

variables que cumplen un papel preponderante en la satisfacción del docente.

Justificación metodológica: Tiene justificación metodológica ya que utilizó instrumentos validados y confiables de autoestima y satisfacción laboral basados en instrumentos como el Cuestionario sobre Autoestima y Cuestionario de Satisfacción Laboral de Velazco López (2018).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El nivel general de autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral general en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

2.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La Autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con la supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 2

La autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 3

La autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con las prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 4

La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con la supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 5

La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 6

La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con las prestaciones) en docentes de las instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 7

La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción con la supervisión en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 8

La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

Hipótesis específica 9

La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con las prestaciones en docentes de instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las variables

Variable 1

Nivel de autoestima.

Variable 2

Satisfacción en el trabajo.

2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables

Nivel de autoestima

Definición conceptual

André (2019), señaló en su libro *“Prácticas de autoestima”* que la autoestima es la combinación de opiniones y juicios que se tiene sobre sí mismo que implica una estructura cognitiva que integra la vivencia emocional de la persona sobre sí misma y la expresión conductual de esta vivencia en la vida social.

Definiciones operacionales

La variable autoestima se operacionalizará mediante sus dimensiones: cognitiva, emocional, conductual, del Inventario de autoestima de Coopersmith (1967) y Rosenberg (1965).

Satisfacción del trabajo.

Definición conceptual

Meliá y Peiró (2019), en su artículo “El cuestionario de Satisfacción S 20/23. señalaron que la satisfacción laboral es la apreciación habitual que produce el propio trabajo y los diversos aspectos del mismo.

Definiciones operacionales

La variable satisfacción laboral se operacionalizará mediante sus dimensiones: Satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con las prestaciones.

2.6.3. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 Nivel de autoestima.	Dimensión cognitiva.	• Imagen mental propia referida a las potencialidades personales. • Imagen mental propia referida a la eficacia personal. • Imagen mental propia referida al reconocimiento social.	Constan de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
	Dimensión emocional	• Sentimientos referidos a la aceptación personal. • Sentimientos referidos a la valoración personal. • Sentimientos referidos a la socialización.	
	Dimensión conductual.	• Expresión conductual de la vivencia del propio yo referida a la capacidad expresiva. • Expresión conductual de la vivencia del propio yo referida a la capacidad resolutive. • Expresión conductual de la vivencia del propio yo referida a la capacidad ejecutiva.	
V2 Satisfacción laboral.	Satisfacción con la supervisión.	▪ Satisfacción de las relaciones con los superiores. ▪ Satisfacción con la forma en que juzgan las tareas los supervisores. ▪ Satisfacción con la supervisión personal recibida. ▪ Satisfacción con la frecuencia y proximidad de la supervisión. ▪ Satisfacción con el apoyo de los superiores. ▪ Satisfacción con la justicia e igualdad de trato.	
	Satisfacción con el ambiente físico.	▪ Satisfacción con el entorno físico de trabajo. ▪ Satisfacción con la dimensión y ubicación del lugar de trabajo. ▪ Satisfacción con la salubridad y limpieza del lugar de trabajo. ▪ Satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo.	
	Satisfacción con las prestaciones	▪ Satisfacción con el cumplimiento de las normas sobre condiciones laborales. ▪ Satisfacción con el cumplimiento de las normas sobre gestión de recursos humanos. ▪ Satisfacción con los mecanismos previos a la negociación. ▪ Satisfacción con el desarrollo de la negociación.	

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo porque los datos que se recopilaron fueron presentados de manera numérica con el uso de la estadística, y fue de tipo descriptiva porque describió el comportamiento de las variables sin establecer la medida que ocurre y longitudinal en un determinado periodo de tiempo y en un espacio determinado.

Prospectivo ya que los participantes fueron considerados antes del resultado y se determinó el autoestima y satisfacción en los integrantes de la muestra durante el año 2024.

Análítico, ya que se aplicó el análisis estadístico y se contrastaron las hipótesis (Sánchez, H., y Reyes, C., 2015).

Investigación Aplicada, Hernández-Sampieri y Mendoza (2014) señalan que este tipo de estudio “cumple un propósito fundamental de resolver problemas” (p.34), también se busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad.

Este tipo de investigación buscó la aplicación práctica de los descubrimientos, y el incremento del conocimiento para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones.

El método utilizado fue el método hipotético-deductivo. Este método, según Bunge (2006) siguió el siguiente proceso: 1) A través de observaciones realizadas de un caso particular se planteó un problema; 2) Se formuló una hipótesis explicativa; 3) A través de un razonamiento deductivo se intentó validar la hipótesis empíricamente (cuantitativamente). La unidad de observación fueron los docentes de los centros educativos seleccionados. El criterio de inclusión será ser docente activo de los mencionados centros educativos. El criterio de exclusión será no ser docente activo de los mencionados centros educativos.

3.2. Diseño de investigación

No experimental, según el autor de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

El nivel de la investigación fue el “correlacional” (Sánchez Carlessi: 2015, Cazau (2006: 21) señala:

La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, busca establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están).

Por tanto, el objetivo esencial de la investigación correlacional es determinar cómo comportará un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, es decir, su objetivo es predecir.

Hernández Sampieri y cols. (2014) señala que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

El enfoque a aplicarse fue el enfoque “cuantitativo” (Glass: 2014) porque los instrumentos a aplicarse proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente, Es decir, los cuestionarios que se aplicaron proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados

estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas.

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

La población de estudio estuvo comprendida por personal docente que labora en los siguientes centros: Institución Educativa Básica Regular N°61023 "Rosa Licenia Vela Pinedo de Costa"-Nauta (IEBR 61023 "RLVPC"), Institución Educativa Básica Regular N°60520 "Miguel Grau Seminario"- Nauta (IEBR 60520" MGS"), y la Institución Educativa De Acción Conjunta Iglesia Católica Estado Peruano "Nuestra Señora De Loreto" – Nauta (IEAC.IC.EP "NSL").

Cuadro 1
Distribución de la población de estudio según Institución Educativa

Instituciones Educativa	Fi
IEBR 61023 "RLVPC"	63
IEBR 60520" MGS"	54
IEAC.IC.EP "NSL"	31
Total de docentes en las tres I. E	148

Nota: MINEDU (2023)

3.3.2 Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra 148; de las cuales 63 personas de la I.E. 61023, 54 personas de la I.E. 60520 Y 31 personas de la IEAC.IC.EP en el distrito de Nauta 2024.

3.3.3 Unidad de análisis:

Estuvo conformado por cada miembro del personal docente que labora en las instituciones educativas dentro de la jurisdicción de Nauta.

3.3.4 Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión fueron:

- Personal docente que labora en las instituciones educativas de nacionalidad peruana.
- Personal docente que autoriza su participación con el consentimiento informado.
- Que las edades fluctúen entre los 30 y 60 años.
- Ambos sexos.
- Se encuentren laborando en el año escolar 2024.
- Cuenten con modalidad de trabajo nombrado y contratado.
- Personal que cuenten con un año mínimo laborando como docente.

3.3.5 Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión serán:

- Personal docente que no desean participar en el estudio.
- Personal docente que no laboran en la jurisdicción de Nauta.

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1 Técnica

La técnica que se empleó en la presente investigación es la “Observación por encuesta”. Según García Ferrando (1993) la encuesta es:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Complementado, Sierra Bravo, (1994). Señala que:

La observación por encuesta, consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación son dos cuestionarios tipo Likert elaborados expresamente para evaluar las variables consideradas en el estudio. Estos instrumentos fueron respondidos por los docentes de las tres II. EE. Ambos cuestionarios antes de ser aplicados definitivamente fueron sometidos a estudios de validez aplicando el criterio de expertos y a estudios de confiabilidad utilizando la Prueba Alpha de Cronbach.

La técnica que se empleó en la presente investigación fueron dos cuestionarios de preguntas para medir ambas variables; para acopiar los datos de la variable (X): Nivel de autoestima y de la variable (Y) Satisfacción en el trabajo, se utilizó la técnica de la encuesta.

La ficha técnica de los instrumentos se puede ver en los Anexos.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Se llevaron a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos: se realizó una encuesta en forma directa utilizando dos cuestionarios impresos, uno por cada variable. Fue realizada personalmente por el investigador, entregando los cuestionarios a los integrantes de la muestra seleccionada y recogiendo los mismos ni bien fueron llenados por los encuestados.

3.6. Procesamiento de la información

3.6.1 Estadística inferencial

Se analizó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov ya que el tamaño de la

muestra fue superior a 50 ($n = 148$). Se graficaron las distribuciones de la reevaluación cognitiva, y las subescalas de autonomía, relaciones positivas con otros, y manejo del ambiente fueron normales. Se utilizaron análisis paramétricos como coeficiente de correlación de Pearson, y T-Student para muestras independientes y relacionadas.

3.6.2 Nivel de significación

El nivel de significación fue de 0.05 indicando un riesgo del 5% de concluir que existe una relación significativa cuando la asociación entre variables es alta.

3.6.3 Análisis de los datos

Se utilizaron los programas Excel y SPSS, asimismo, se analizó la información de las variables de estudio mediante estadígrafos descriptivos y de correlación de variables.

3.7 Aspectos éticos

- 1) Se realizó la investigación teniendo en cuenta los procedimientos establecidos por la universidad y se solicitaron las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
- 2) La investigación buscó mejorar el conocimiento y la generación de valor en el contexto objeto de estudio.
- 3) El trabajo de investigación guardó la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica.
- 4) Se respetaron los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaboraron informes intencionados.
- 5) No se cometió plagio, se respetó la propiedad intelectual de los autores y se citó de manera correcta cuando se utilizaron partes de textos o citas de otros autores.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

a) Distribución de la muestra

Tabla 1

Distribución de la muestra de estudio según institución educativa

Instituciones educativas	Fi
IEBR 61023 "RLVPC"	63
IEBR 60520" MGS"	54
IEAC.IC.EP "NSL"	31
Total, de docentes en las tres I. E	148

Fuente: Elaboración propia

b) Medidas de tendencia central y de dispersión

Las medidas de tendencia central y de dispersión aplicadas a las respectivas puntuaciones de la muestra arrojaron los siguientes resultados:

Tabla 2

Estadísticas básicas de la muestra

		Autoestima			Satisfacción con...		
		Cognitiva	Emocional	Conductual	La Supervisión	El Ambiente físico	Con las prestaciones
N	Valido	148	148	148	148	148	148
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		39,3243	39,7095	33,8243	30,3311	40,7838	39,0270
Mediana		40,5000	42,0000	36,5000	32,0000	42,0000	42,5000
Moda		31,00 ^a	42,00	42,00 ^a	13,00	31,00	53,00
Desv. Stand.		9,73682	9,91683	14,27748	14,81422	8,97581	14,62081
Varianza		94,806	98,344	203,846	219,461	80,565	213,768
Rango		39,00	39,00	50,00	51,00	39,00	51,00
Mínimo		20,00	20,00	8,00	8,00	20,00	8,00
Máximo		59,00	59,00	58,00	59,00	59,00	59,00
Suma		5820,00	5877,00	50006,00	4489,00	6036,00	5776,00

Fuente: Elaboración propia: a: existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño

En la Tabla anterior apreciamos las medidas de tendencia central: media, mediana y moda.

- 1) La media aritmética es la suma de todos los datos dividida entre el número total de datos. Es el promedio del puntaje obtenido por la muestra.
- 2) La mediana es el valor que ocupa el lugar central entre todos los valores del conjunto de datos, cuando estos están ordenados en forma creciente o decreciente.
- 3) La moda de un conjunto de datos es el dato que más veces se repite, es decir, aquel que tiene mayor frecuencia absoluta. En caso de existir dos valores de la variable que tengan la mayor frecuencia absoluta, habría dos modas. Si no se repite ningún valor, no existe moda.

A continuación, apreciamos las siguientes medidas de dispersión.

- 4) La desviación estándar es un promedio de las desviaciones individuales de cada observación con respecto a la media de una distribución. Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.
- 5) La varianza es una medida de dispersión que representa la variabilidad de una serie de datos respecto a su media. Formalmente se calcula como la suma de los residuos al cuadrado divididos entre el total de observaciones. También se puede calcular como la desviación típica al cuadrado.
- 6) El puntaje mínimo es la menor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables. El puntaje máximo es la mayor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables.
- 7) El rango da la idea de proximidad de los datos a la media. Se calcula restando el dato menor al dato mayor. Este dato permite obtener una idea de la dispersión de los datos, cuanto mayor es el rango, más dispersos están los datos de un conjunto.

c) Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Con el propósito de determinar qué tipos de procedimientos aplicar (Procedimientos Paramétricos o Procedimientos No Paramétricos) para realizar los procesos de correlación se utilizó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov. A continuación, apreciamos información estadística complementaria referida a la asimetría y curtosis.

Tabla 3
Estadísticos de asimetría y curtosis

		Autoestima			Satisfacción con...		
		<i>Cognitiva</i>	<i>Emocional</i>	<i>Conductual</i>	<i>La Supervisión</i>	<i>El Ambiente físico</i>	<i>Con las prestaciones</i>
N	<i>Valido</i>	148	148	148	148	148	148
	<i>Perdidos</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Asimetría</i>		-,052	-,234	-,274	,120	-,082	-,719
<i>Error estándar de asimetría</i>		,199	,199	,199	,199	,199	,199
<i>Curtosis</i>		-,865	-,942	-1,119	-1,311	-,819	-,738
<i>Error estándar de curtosis</i>		,396	,396	,396	,396	,396	,396

Fuente: Elaboración propia

La información recabada permite avizorar que la distribución no sea normal. Con el fin de determinar qué tipo de estadística aplicar (Paramétrica o No Paramétrica) se aplicó la Prueba de Kolmogorov – Smirnov para determinar la normalidad o no de la distribución de los puntajes ya que el tamaño de la muestra es mayor a 50. Para comprobar la normalidad de la distribución de cada una de las variables consideradas se planteó la respectiva hipótesis nula seguida de la hipótesis alterna:

H0: La distribución de la variable en estudio es normal.

H1: La distribución de la variable en estudio no es normal.

El nivel de significancia asumido es el Alfa = 0.05

La regla de decisión asumida fue: Si $p < 0.05$ se acepta la H0
Si $p > 0.05$ se acepta la H1

Tabla 4
Prueba de Kolmogorov – Smirnov para una sola muestra

			Autoestima			Satisfacción con...		
			Cognitiva	Emocional	Conductual	La Supervisión	El Ambiente físico	Con las prestaciones
N			148	148	148	148	148	148
Parámetros	Normales	media	39,3243	39,7095	33,8243	30,3311	40,7838	39,0270
a.b		Desviación	9,73682	9,91683	14,27748	14,81422	8,97581	14,62081
		Absoluto	,068	,126	,138	,135	,126	,149
		Positivo	,065	,079	,086	,135	,126	,149
		Negativo	-,068	-,126	-,138	-,072	-,088	-,149
Estadístico de prueba			,068	,126	,138	,135	,126	,149
Sig. Asintótica (bilateral)			,088 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Fuente: Elaboración propia

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Se encontró que en todos los casos: $p = 0.00 < 0.05$

Decisión: Se acepta la H0. La distribución es normal. Aplicar estadística no paramétrica.

Como el valor p encontrado en la Prueba de Prueba de Kolmogorov – Smirnov en todas las variables es menor al valor $p = 0.05$ se acepta la H0 es decir, la distribución es normal, por lo tanto, hay que aplicar pruebas no paramétricas, en este caso la Prueba de Chi Cuadrado.

d) Desempeño de la muestra en la prueba de autoestima cognitiva

En la prueba de autoestima cognitiva 2 la muestra presentó el siguiente desempeño grupal.

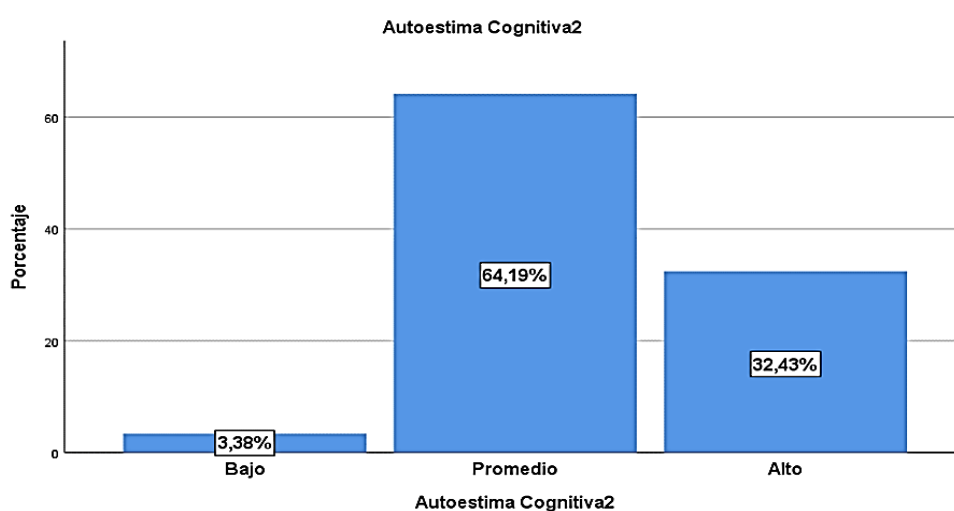
Tabla 5
Prueba de Autoestima Cognitiva 2.

		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Valido	Bajo	5	3,4	3,4	3,4
	Promedio	95	64,2	64,2	67,6
	Alto	48	32,4	32,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el respectiva tabla. Estos resultados pueden apreciarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 1
Autoestima Cognitiva 2



Fuente: Elaboración propia

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el respectivo gráfico.

e) Desempeño de la muestra en la prueba de autoestima conductual

En la prueba de autoestima conductual 2 la muestra presentó el siguiente desempeño grupal.

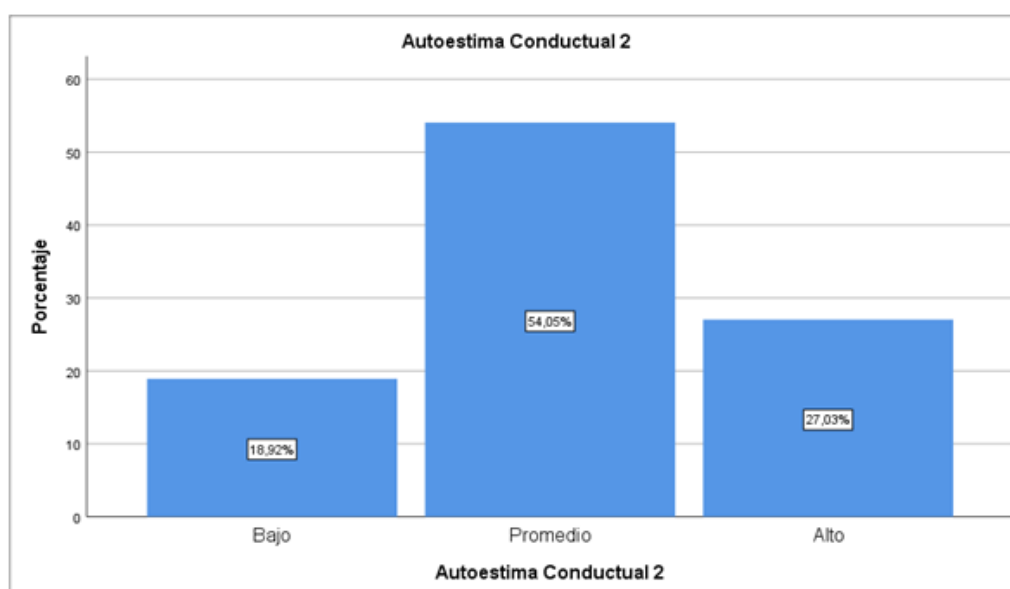
Tabla 6
Prueba de Autoestima Conductual 2

		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	28	18,9	18,9	18,9
	<i>Promedio</i>	80	54,1	54,1	73,0
	<i>Alto</i>	40	27,0	27,0	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el respectivo gráfico.

Gráfico 2
Prueba de Autoestima Conductual 2



Fuente: Elaboración propia.

f) Desempeño de la muestra en la prueba de autoestima emocional

En la prueba de autoestima emocional 2 la muestra presentó el siguiente desempeño grupal.

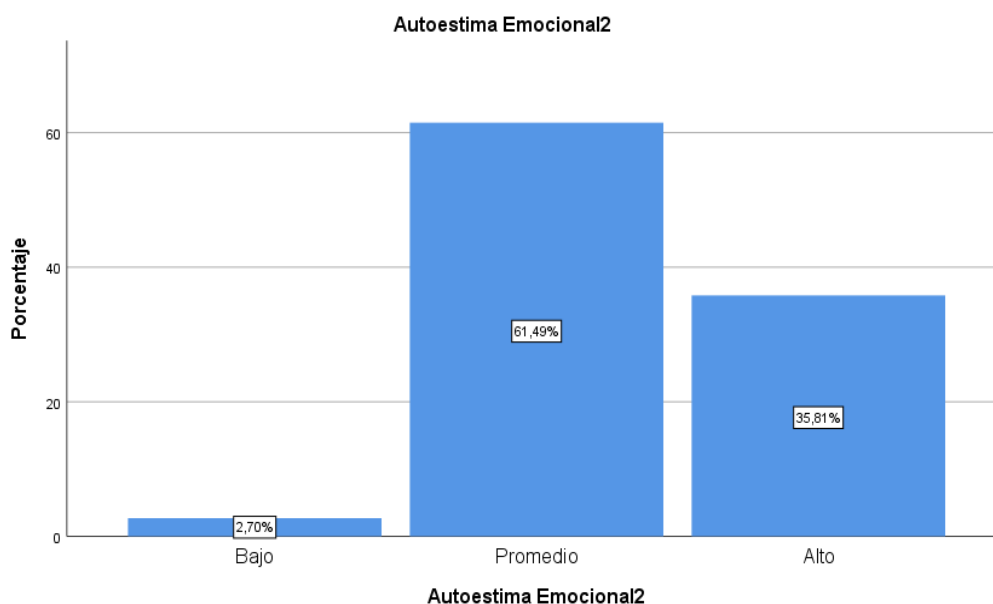
Tabla 7
Prueba de Autoestima Emocional 2

		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	4	2,7	2,7	2,7
	<i>Promedio</i>	91	61,5	61,5	64,2
	<i>Alto</i>	53	35,8	35,8	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 3
Prueba de Autoestima Emocional 2



Fuente: Elaboración propia

g) Desempeño de la muestra en la prueba de satisfacción con la supervisión

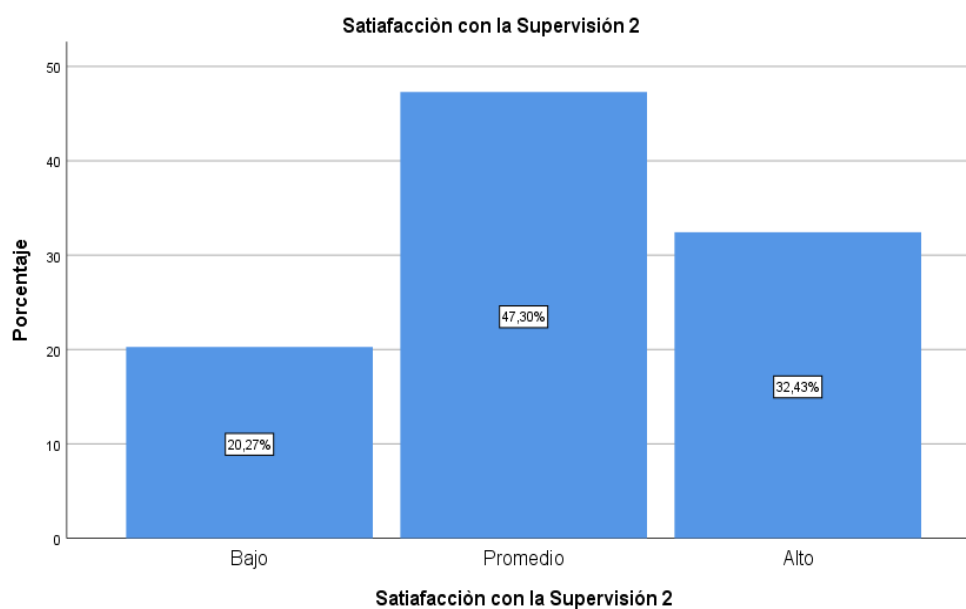
En la prueba la muestra presentó el siguiente desempeño grupal en el área de satisfacción con la supervisión 2.

Tabla 8
Prueba de Satisfacción con la supervisión

		<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>% Valido</i>	<i>% Acumulado</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	30	28,3	20,3	20,3
	<i>Promedio</i>	70	47,3	47	67,6
	<i>Alto</i>	48	32,4	32,4	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el siguiente Gráfico 4:



Fuente: Elaboración propia

h) Desempeño de la muestra en la prueba de satisfacción con el medio ambiente laboral

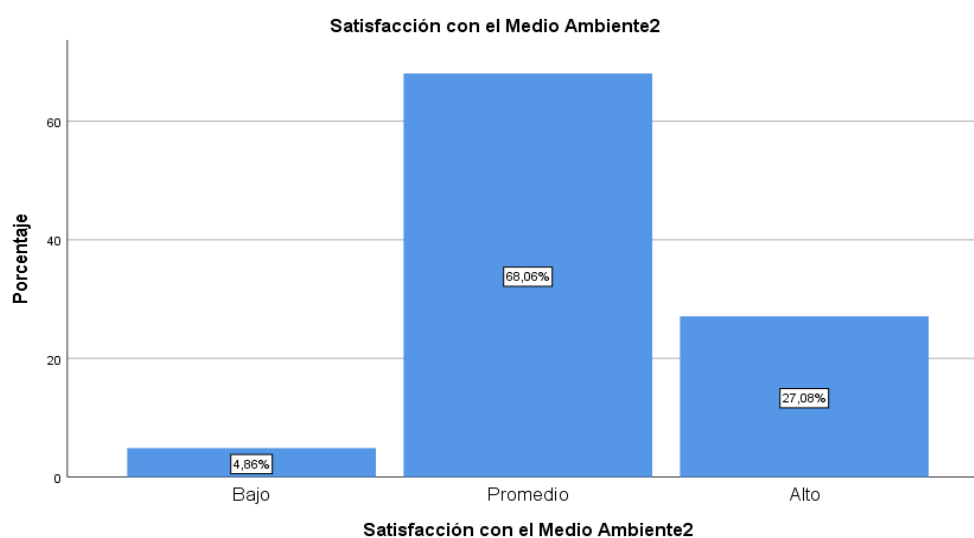
En la prueba de satisfacción con el medio ambiente laboral 2 la muestra presentó el siguiente desempeño grupal.

Tabla 9
Prueba de Satisfacción con el medio ambiente laboral 2

		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	7	4,7	4,9	4,9
	<i>Promedio</i>	98	66,2	68,1	72,9
	<i>Alto</i>	39	26,4	27,1	100,0
	<i>Total</i>	144	97,3	100,0	
<i>Perdidos</i>	<i>Sistema</i>	4	2,7		
<i>Total</i>		148	100,0		

Fuente: Elaboración propia

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el siguiente Gráfico 5:



Fuente: Elaboración propia.

i) Desempeño de la muestra en la prueba de satisfacción con las prestaciones

En la prueba de satisfacción con las prestaciones, la muestra presentó el siguiente desempeño grupal:

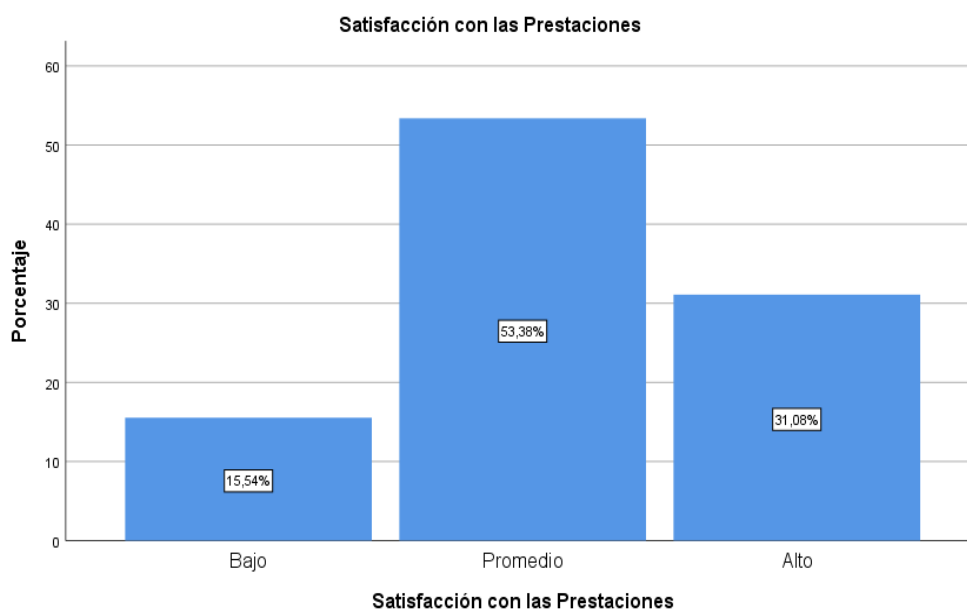
Tabla 10

Prueba de Satisfacción con las prestaciones

		<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>	<i>% Valido</i>	<i>% Acumulado</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	23	15,5	15,5	15,5
	<i>Promedio</i>	79	53,4	56,4	84,5
	<i>Alto</i>	46	31,1	31,1	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El desempeño del grupo tiende a agruparse en torno a la puntuación promedio, tal como se aprecia en el siguiente Gráfico 6:



Fuente: Elaboración propia.

4.2. Estadística inferencial

a) Comprobación de la hipótesis específica 1

Esta hipótesis planteaba que la autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con la supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 11

Tabla cruzada Autoestima Cognitiva y Satisfacción con la Supervisión

		Satisfacción con la Supervisión				
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Cognitiva	Bajo	Recuento	2	3	0	5
		% del total	1,4%	2,0%	0,0%	3,4%
	Promedio	Recuento	28	56	11	95
		% del total	18,9%	37,8%	7,4%	64,2%
	Alto	Recuento	0	11	37	48
		% del total	0,0%	7,4%	25,0%	32,4%
Total	Recuento	30	70	48	148	
	% del total	20,3%	47,3%	32,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado p: 0.000

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	118,875 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	126,389	4	,000
Asociación lineal por lineal	92,588	1	,000
N de casos válidos	205		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 11,94.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 1

b) Comprobación de la hipótesis específica 2

Esta hipótesis planteaba que la autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 12
Autoestima cognitiva y la satisfacción con el medio ambiente.

		Satisfacción con el medio ambiente				
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima cognitiva	Bajo	Recuento	2	23	2	27
		% del total	1,4%	16,0%	1,4%	18,8%
	Promedio	Recuento	5	63	11	79
		% del total	3.5%	43.8%	7,6%	54,9%
	Alto	Recuento	0	12	26	38
		% del total	0,0%	8.3%	18.1%	26.4%
Total	Recuento	7	98	39	148	
	% del total	4.9%	68.1%	27.1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,624 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,567	4	,000
Asociación lineal por lineal	31,801	1	,000
N de casos válidos	148		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,31.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 2.

c) Comprobación de la hipótesis específica 3

Esta hipótesis planteaba que la autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con las prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 13

Autoestima cognitiva y Satisfacción con las Prestaciones.

		Satisfacción con las prestaciones				
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Cognitiva	Bajo	Recuento	2	0	3	5
		% del total	1,4%	2,0%	0,0%	3,4%
	Promedio	Recuento	17	55	23	48
		% del total	11.5%	37,2%	15.5%	64,2%
	Alto	Recuento	4	24	20	48
		% del total	2.7%	16.2%	13.5%	32,4%
Total	Recuento	23	79	46	148	
	% del total	15.5%	53.4%	31.1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.002$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,521 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	13,567	4	,009
Asociación lineal por lineal	3,837	1	,001
N de casos válidos	148		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,78.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 3.

d) Comprobación de la hipótesis específica 4

Esta hipótesis planteaba que la autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con la supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 14:
Autoestima emocional y Área de Satisfacción con la Supervisión

		Satisfacción con la Supervisión				
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Emocional	Bajo	Recuento	2	2	0	4
		% del total	1,4%	1.4%	0,0%	2.7%
	Promedio	Recuento	25	53	13	91
		% del total	16.9%	35,8%	8.8%	61.5%
	Alto	Recuento	3	15	35	53
		% del total	2.0%	10.1%	23.6%	35.8%
Total	Recuento	30	70	48	148	
	% del total	20,3%	47,3%	32,4%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,000 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	46,497	4	,000
Asociación lineal por lineal	37,389	1	,000
N de casos válidos	148		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,81.

Fuente: *Elaboración propia*

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 4.

e) Comprobación de la hipótesis específica 5

Esta hipótesis planteaba que la autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 15
Autoestima emocional 2 y Área de Satisfacción con el medio ambiente.

Autoestima emocional y Área de Satisfacción con el medio ambiente:						
			Satisfacción con medio ambiente			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Emocional	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0.0%	2.8%	0,0%	2.8%
	Promedio	Recuento	6	78	6	90
		% del total	4.2%	54.2%	4.2%	62.5%
	Alto	Recuento	1	16	33	50
		% del total	0.7%	11.1%	22.9%	34.7%
Total	Recuento	7	98	39	148	
	% del total	4.9%	68.1%	27.1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	182,731 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	170,016	4	,000
Asociación lineal por lineal	116,597	1	,000
N de casos válidos	201		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,28.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 5.

f) Comprobación de la hipótesis específica 6

Esta hipótesis planteaba que la autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con las prestaciones) en docentes de las instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 16:
Autoestima emocional y Área de Satisfacción con las prestaciones

Autoestima emocional y Área de Satisfacción con las prestaciones						
			Satisfacción con las presentaciones			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Emocional	Bajo	Recuento	1	0	3	4
		% del total	0.7%	0.0%	2,0%	2.7%
	Promedio	Recuento	19	49	23	91
		% del total	12.8%	33.1%	15.5%	61.5%
	Alto	Recuento	3	30	20	53
		% del total	2.0%	20.3%	13.5%	35.8%
Total		Recuento	23	79	46	148
		% del total	15.5%	53.4%	31.1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,695 ^a	4	,002
Razón de verosimilitud	14,021	4	,007
Asociación lineal por lineal	3,005	1	,004
N de casos válidos	148		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,62.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 6.

g) Comprobación de la hipótesis específica 7

Esta hipótesis planteaba que la autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción con la supervisión en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 17:

Autoestima conductual y Área de Satisfacción con la Supervisión

			Satisfacción con la supervisión			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima conductual	Bajo	Recuento	32	20	5	57
		% del total	15.6%	9.8%	2.4%	27.8%
	Promedio	Recuento	32	62	13	107
		% del total	15.6%	30.2%	6.3%	52.2%
	Alto	Recuento	4	7	30	41
		% del total	2.0%	3.4%	14.6%	20.0%
Total	Recuento	7	98	39	148	
	% del total	33.2%	43.4%	23.4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,625 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	44,465	4	,000
Asociación lineal por lineal	20,378	1	,000
N de casos válidos	148		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 5,68.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 7.

h) Comprobación de la hipótesis específica 8

Esta hipótesis planteaba que la autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de satisfacción con el medio ambiente laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 18
Autoestima conductual y Área de Satisfacción con el medio ambiente.

		Satisfacción con el medio ambiente				
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Conductual	Bajo	Recuento	2	23	2	27
		% del total	1.4%	16.0%	1.4%	18.8%
	Promedio	Recuento	5	63	11	79
		% del total	3.5%	43.8%	7.6%	54.9%
	Alto	Recuento	0	12	26	38
		% del total	0.0%	8.3%	18.1%	26.4%
Total	Recuento	7	98	39	148	
	% del total	33.2%	43.4%	23.4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,603 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	85,687	4	,000
Asociación lineal por lineal	65,509	1	,000
N de casos válidos	201		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 7,57.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 8.

i) Comprobación de la hipótesis específica 9

Esta hipótesis planteaba que la autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con las prestaciones en docentes de instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 19

Autoestima conductual y Área de Satisfacción con las prestaciones

			Satisfacción con las prestaciones			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima Conductual	Bajo	Recuento	23	1	4	28
		% del total	15.5%	0.7%	2.7%	18.9%
	Promedio	Recuento	0	58	22	80
		% del total	0.0%	39.2%	14.9%	54.1%
	Alto	Recuento	0	20	20	40
		% del total	0.0%	13.5%	13.5%	27.0%
Total	Recuento	23	79	46	148	
	% del total	15.5%	79%	46%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	196,888 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	214,460	4	,000
Asociación lineal por lineal	98,761	1	,000
N de casos válidos	205		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,80.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis específica 9.

j) Comprobación de la hipótesis general

Esta hipótesis planteaba que el nivel general de autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral general en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.

La tabla de contingencia de doble entrada (Chi Cuadrado) presentó los siguientes resultados:

Tabla 20

Tabla cruzada Autoestima total y Área de Satisfacción Total

			Satisfacción total			
			Bajo	Promedio	Alto	Total
Autoestima total	Bajo	Recuento	24	18	0	42
		% del total	16.4%	12.3%	0.0%	28.8%
	Promedio	Recuento	21	46	1	68
		% del total	14.4%	31.5%	0.7%	46.6%
	Alto	Recuento	0	6	30	36
		% del total	0.0%	4.1%	20.5%	24.7%
Total	Recuento	45	70	31	148	
	% del total	30.8%	47.9%	21.2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,426 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	121,364	4	,000
Asociación lineal por lineal	71,295	1	,000
N de casos válidos	146		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,64.

Fuente: Elaboración propia

Por tanto, se consideró comprobada la hipótesis general.

CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

"Los resultados de esta investigación corroboran la estrecha vinculación entre la autoestima, entendida como la valoración personal de nuestras capacidades y cualidades, y la satisfacción laboral. Diversos estudios (Ticona & Garavito, 2021; Rodas & Pérez, 2021; Tomás, Santos, & Fernández, 2019; Humera et al., 2019; Mocheche et al., 2019; Zebide et al., 2020; Vidal, 2020) han demostrado consistentemente que una alta autoestima se asocia con mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Estos hallazgos sugieren que la autoestima es un factor clave para el bienestar laboral y que intervenciones diseñadas para mejorar la autoestima podrían tener un impacto positivo en la experiencia laboral de los individuos."

Nuestra investigación llegó a las siguientes comprobaciones:

- 1) Se comprobó que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 2) Se comprobó que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 3) Se comprobó que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación

estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.

- 4) Se comprobó que la dimensión emocional de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 5) Se comprobó que la dimensión emocional de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 6) Se comprobó que la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 7) Se comprobó que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.
- 8) Se comprobó que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró

una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.

9) Se comprobó que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado Generado encontrado $p: 0.000$.

10) Se comprobó que la Autoestima General se relaciona significativamente con la Satisfacción con la Supervisión en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$.

5.2. Conclusiones

Se demostró la Hipótesis General la cual señalaba que la Autoestima General se relaciona significativamente con la Satisfacción con la Supervisión en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis General.

1) Se comprobó la Hipótesis Específica 1 la cual señalaba que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 1.

- 2) Se comprobó la Hipótesis Específica 2 la cual señalaba que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 2.
- 3) Se comprobó la Hipótesis Específica 3 la cual señalaba que la dimensión cognitiva de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 3.
- 4) Se comprobó la Hipótesis Específica 4 la cual señalaba que la dimensión emocional de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 4.
- 5) Se comprobó la Hipótesis Específica 5 la cual señalaba que la dimensión emocional de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 5.

- 6) Se comprobó la Hipótesis Específica 6 la cual señalaba que la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 6.
- 7) Se comprobó la Hipótesis Específica 7 la cual señalaba que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 7.
- 8) Se comprobó la Hipótesis Específica 8 la cual señalaba que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 8.
- 9) Se comprobó la Hipótesis Específica 9 la cual señalaba que la dimensión conductual de la Autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal como lo demuestra el valor Chi Cuadrado encontrado $p: 0.000$. Por tanto, se consideró comprobada la Hipótesis Específica 9.

5.3. Recomendaciones

Al existir una relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente de instituciones educativas, se establecen las siguientes recomendaciones:

1. Reforzar el desarrollo personal del docente a través de talleres de autoconocimiento y autoestima durante el año escolar, lo que permitirá a los docentes reflexionar sobre sus fortalezas, logros y habilidades. Esta práctica fomenta la autovaloración, ayudando a los educadores a reconocer sus capacidades y aportaciones al ámbito educativo.
2. Proporcionar capacitaciones sobre la comunicación asertiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo para fortalecer las relaciones entre los docentes, desarrollando sus habilidades sociales para tener una mayor cohesión y un ambiente de colaboración. Estas habilidades no solo mejoran la convivencia laboral, sino que también impactan en la relación con los estudiantes y los padres, mejorando la calidad del proceso educativo.
3. Implementar un ambiente de reconocimiento positivo, donde se reconozca el trabajo bien hecho y se celebren los logros tanto individuales como grupales de los educadores para un efecto positivo en la autoestima y motivación del docente, destacando sus esfuerzos y sus éxitos alcanzados que refuerza una cultura de valoración y apoyo. Este ambiente positivo va contribuir a un sentido de pertenencia y satisfacción, ya que los docentes se sentirán valorados y motivados para seguir mejorando en sus roles educativos.
4. Brindar una formación continua y actualización profesional hacia los docentes para que se sientan valorados y preparados frente a los desafíos de la educación moderna, abasteciéndolos con programas de capacitación en nuevas metodologías de enseñanza y tecnologías educativas no solo mejora las competencias del docente, sino que también incrementa su satisfacción laboral al sentirse más competente y seguro en su rol.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaphilippe, D. (2008). Self-esteem in the elderly. Literature Review. *Psychology & neuropsychiatrie du vieillissement*, 6(3), 167-76.
- Alcántara, J. (2017). *Educación y Autoestima Métodos, Técnicas y Actividades*. España: CEA.
- Álvarez García, C. L., & García Hernández, O. Y. (2009). Autoestima y autoconcepto. facultad de psicología. Morelia, Michoacán: Universidad Michoacana de san Nicolás de Hidalgo.
- André, Christophe (2008) *Prácticas de autoestima*. Editorial Kairós SA. Barcelona.
- Araoz, E. G. E., & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1).
- Beauregard, L., & Bouffard, R. (2018). *Autoestima, para quererse más y relacionarse mejor*. Madrid: Narcea S.A. Ediciones.
- Branden, N. (2001). *La Psicología de la Autoestima*. Barcelona, Paidós.
- Branden, N. (2011). El poder de la autoestima. como potenciar este importante recurso psicológico Florida: Paidós. recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=zpn_lf5ygemc&printsec=frontcover&dq=branden+\(2011\)](https://books.google.com.pe/books?id=zpn_lf5ygemc&printsec=frontcover&dq=branden+(2011))
- Branden, N. (2018). Los seis pilares de la autoestima. Barcelona: Paidós: Paidós.
- Branden, N. (2019). *La Psicología de la Autoestima*. (I. S.A., Ed.) Buenos Aires: Paidós.
- Bunge, Mario (2006) *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- Canal, J. (2013). "Ingresos y satisfacción laboral de los trabajadores españoles con título de doctor". *Revista española de investigaciones sociológicas* N° 144, 49 - 72. Recuperado de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_144_031381482132111.pdf
- Cazau, Pablo (2006) *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Choquehuanca, V. Yana, O. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales*. Universidad César Vallejo. En- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40720/YANA_CO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cleghorn, P. (2003). Como desarrollar la autoestima. Técnicas eficaces para aprender a valorarnos y respetarnos. Barcelona, España. (Solergibert, E., trad.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=zp7ZOt_skh0C&printsec=frontcover&dq=autoestima&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEw iln62A94LWAhVCNiYKHW3WB8U4FBD0AQhDMAY#v=onepage&q=autoestima&f=false
- Cohara, J. (2016). "Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa Almapo SRL del Distrito de Castilla, provincia de Piura departamento de Piura – 2014". (Tesis de Maestría) Escuela de posgrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/634>
- Coopersmith, S. (1967). Inventario de autoestima. En Lara-Cantu, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortez, J. (1993). "Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Cooper Smith para adultos, en población mexicana". Revista latinoamericana de psicología. Vol 1 N° 2, 247 – 255. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>
- Coopersmith, S. (1975). Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI). Versión adultos. San Francisco. EE. UU. 3era edición.
- Coopersmith, S. (1990) SEI: autoestima.inventories. Palo alto consulting Psychologists Press.
- Davis, S. y Palladino, J. (2007). Psicología. 5ª. Ed. Editorial Pearson Educación.
- El Sahili González LF. Burnout y docencia, un recorrido por el sentimiento gradual de desilusión y desgaste en la profesión educativa, sus consecuencias y soluciones. México: Trillas; 2012. [Links]
- Esteban, E. (2019). Cómo desarrollar la autoestima en el hogar y en la escuela. Lima: Maestro Innovador.
- Ferrel-Ortega, F., Vélez-Mendoza, J., & Ferrel-Ballestas, L. (2014). Factores psicológicos en adolescentes escolarizados con bajo rendimiento académico: depresión y autoestima. *Revista Encuentros*, 12(2),35-47. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/encu/v12n2/v12n2a03.pdf>
- Furth, H. (2018). *La Potenciación de la Autoestima en la escuela*. México: Paidós.
- Furth, H. (2018). *La Potenciación de la Autoestima*. Madrid: Ibérica.
- García Ferrando M. La encuesta. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

- Glass, G. S. (2014) *Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales*. Madrid. Prentice Hall.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2014) *Metodología de la investigación*. México. MacGraw Hill.
- Hertfelder, F. (2018). *Cómo se educa una autoestima familiar sana*. Madrid: Palabra.
- Humera, S., Sayema, S., y Shaf, S. (India, 2019). Satisfacción laboral y autoestima en docentes que trabajan en escuelas privadas y públicas. *The Communications*, 24(1), 22-45. Centro de Educación a Distancia y en Línea Universidad De Cachemira India. <http://ddekु.edu.in/Files/2cfa4584-5afe-43ce-aa4b-ad936cc9d3be/Journal/abf69615-5ef9-48de-ae8b-bbe2a18f80fd.pdf>
- Kaufmán, G. Raphael, L. y Espelan, P. (2005) *Como enseñar la autoestima*. México. Edit. Pax.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1988). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (2019). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Minsal, D., & Pérez, Y. (2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. En: ACIMED. 16(3): 1-12.
- Mocheche, E., Bosire, J., & Raburu, P. (2019). Influence of Self-Esteem on Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Kenya (Influencia de la autoestima en la satisfacción laboral de los profesores de secundaria en Kenia). *International Journal of Advanced and Multidisciplinary Social Science*, 3(2), 29-39. http://ir.jooust.ac.ke:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2538/Bosire_Influence%20of%20self-esteem%20on%20job%20satisfaction%20of%20secondary%20school%20teachers%20in%20kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, C., & Sol, C. (2018). *Autoestima. Estrategias para vivir mejor con técnicas de PNL y Desarrollo Humano*. México: Pax.
- Moreno-González, M. A., & Ortiz-Viveros, G. R. (2009). Trastorno Alimentario y su Relación con la Imagen Corporal y la Autoestima en Adolescentes. *Terapia Psicológica*, 27(2), 181-190. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200004

- Palma, Sonia (2017) *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: 1.^a ed.; 2017.
- Panizo M. (1985) Autoestima y rendimiento escolar. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Lima-Perú.
- Peiró, J.M. (2018): "Desarrollo organizacional en las organizaciones del siglo XXI: Tendencias y retos", en Rodríguez, C. y F.J. Gómez (coords.): *Tejiendo el futuro de las organizaciones con enfoque de desarrollo organizacional*. Valladolid: Universidad de Valladolid, pp. 21-38.
- Piña Peixoto, A. (2022). Calidad de servicio y nivel de satisfacción en docentes de la UGEL Contamana, Ucayali-Loreto, 2021.
- Rasines Sira, C (2012). Relación de la Cirugía Estética con los Niveles de Autoestima y Autoconcepto en Mujeres. licenciatura en psicología. barquesimeto: universidad centrooccidental.
- Real Academia Española (2014): Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. <<https://dle.rae.es>>
- Reátegui, G., & García, M. (2019). *Caracterización del Servicio y el Desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico "Pedro A. del Águila Hidalgo", Iquitos-Loreto*. Tesis de maestría, UCV, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33543/reategui_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Riso, W. (2017). Enamórate de ti (9na ed.). Colombia: Planeta Colombiana.
- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez-Naranjo, C., & Caño-González, A. (2012). Autoestima en la adolescencia: análisis y estrategias de intervención. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 12(3), 389-403. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/560/56024657005.pdf>
- Rosemberg, M. (1965). Escala de autoestima. En Rojas-Barahona, C., Zegers, B. y Foster, C. (2009). "La escala de autoestima de Rosemberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes adultos, adultos y adultos mayores". *Revista médica de Chile* N° 137, 791 - 800. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v137n6/art09.pdf>
- Ross, M. (2013). El mapa de la autoestima. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hf3IAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Ross+2013+autoestima&hl=es->

- Rufino, E. (2018). *Nivel de autoestima en el adulto mayor del centro de desarrollo integral de las familias distrito de Castilla – Piura 2018*. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias de la salud. Departamento de Psicología, Piura, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5667>
- Salessi, S. M., y Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 93-108. <https://bit.ly/3zKnOjz>
- Sánchez, H., y Reyes, C., (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima. HSC.
- Sierra Bravo, Restituto (1994). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios* (Vol. 12). Madrid: Paraninfo.
- Stanley, C. (2019). *Antecedents of Self-esteem*. New York: W.H.Freeman & Co Ltd.
- Ticona Ancco, Y. A., & Garavito Checalla, E. C.. (2021). AUTOESTIMA Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES. *Revista Latinoamericana Ogmios – Puno Perú*, 1(2), 102–111. <https://doi.org/10.53595/rlo.v1.i2.010>
- Tomás, José M., De Los Santos, Saturnino y Fernández Irene. Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*. 2019;28(2):63-76.[fecha de Consulta 27 de Enero de 2024]. ISSN: 0121-5469. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80461245005>
- Trillo, L. (2007). La autoestima en el desarrollo psicosocial de los niños. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas: España-Granada*.
- Vademécum de Términos Educativos (2020). © María Julia Rubio Roldán, Ana María Martín Cuadrado y Jesús Cabrerizo Diago© Edición: María Antonia Cano Ramos Sin Obra Derivada 3.0 España. 1ª Edición: Madrid, junio 2020. ISBN: 978-84-09-20906-4 © Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Valero Ancco, Vidnay Noel, Vilca Mamani Gloria Elizabeth, Coapaza Mamani Marina Yanet (2022) Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Velazco López, Carlos Ángel (2018) Nivel de autoestima y satisfacción laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital de Lima Este del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Lima, 2017. Universidad

César Vallejo. Unidad de Posgrado. Sección Ciencias Empresariales.
Administración del talento Humano.

Vernieri, J. (2017). *Autoestima* (5ta ed.). Buenos Aires: Bonum.

Vidal, S. (2020). *Autoestima y satisfacción con la vida en docentes de una institución educativa privada de nivel primaria en el distrito de Chancay, Lima*. 2019. Tesis de psicología, ULADECH, Lima.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17563>

Voli, F. (2010). *Autoestima para padres: sentirse bien para aprender a educar*.
Musivisual. España

Wray S, Kinman G (2020) 'The psychosocial hazards of academic work: an analysis of trends', *Studies in Higher Education*, 47 (4), pp.771-786.

Zebide, I., Rusanka, M., & Gordana, S. (2020). Relationship between Self-esteem and Job Satisfaction among Academic Staff in Public and Private Universities. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(9), 47-52. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue9/Series-5/E2509054752.pdf>

Zevallos Pérez, L. A. (2018). *Engagement y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, la Victoria*.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: RELACIÓN ENTRE LA AUTOESTIMA Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN TRES II. EE. – NAUTA, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Definición De Las Variables	Indicadores	Metodología
Problema General ¿Cuál es la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024? Problemas Específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión cognitiva y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024? PE2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión emocional y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024? PE3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión conductual y la laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024?	Objetivo General Determinar la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Objetivos Específicos OE1. Determinar la relación entre la dimensión cognitiva y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. OE2. Determinar la relación entre la dimensión emocional y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. OE3. Determinar la relación entre la dimensión conductual y la satisfacción laboral en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.	Hipótesis General El nivel general de autoestima se relaciona significativamente con la satisfacción laboral general en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. Hipótesis Específicas HE1: La Autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 2 La autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 3: La autoestima cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 4 La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con la Supervisión) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 5 La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 6 La autoestima emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con las Prestaciones) en docentes de las instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 7 La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción con la Supervisión en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 8 La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Área de Satisfacción con el Medio Ambiente Laboral) en el personal docente en instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024. HE 9 La autoestima conductual se relaciona significativamente con la satisfacción laboral con las Prestaciones en docentes de instituciones educativas del distrito de Nauta, 2024.	Variable 1. Autoestima Andre (2019), señaló que la autoestima es la combinación de opiniones y juicios que se tiene sobre sí mismo que implica una estructura cognitiva que integra la vivencia emocional de la persona sobre sí misma y la expresión conductual de esta vivencia en la vida social. Variable 2. Satisfacción en el trabajo. Meliá y Peiró (2019), en su artículo “El cuestionario de Satisfacción S 20/23. señalaron que la satisfacción laboral es la apreciación habitual que produce el propio trabajo y los diversos aspectos del mismo.	1) Dimensión cognitiva: 2) Dimensión emocional: 3) Dimensión conductual: ----- 1) Dimensión satisfacción con la supervisión. 2) Dimensión satisfacción con el ambiente físico. 3) Dimensión satisfacción con las prestaciones.	Tipo y Diseño de investigación La investigación es de tipo cuantitativo y es de tipo descriptiva – Prospectivo, Analítico, ya que se aplicó el análisis estadístico y se contrastaron las hipótesis Investigación Aplicada, Hernández-Sampieri y Mendoza (2014) señalaron que este tipo de estudio “cumple un propósito fundamental de resolver problemas” (p.34) No experimental, según el autor de corte transversal, ya que no se manipulo ni se sometió a prueba las variables de estudio. Población y Muestra La población de estudio estuvo comprendida por los docentes y cuyo muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo la muestra 148 docentes; de las cuales 63 docentes I.E. 61023, 54 docentes I.E. 60520 Y 31 docentes IEAC.IC.EP Nauta 2024. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos La técnica que se empleó en la presente investigación son dos cuestionarios se utilizó la técnica de la encuesta. Instrumentos Psicológicos Ficha Técnica para evaluar el nivel de autoestima y la satisfacción en el trabajo Análisis de los datos Se utilizaron los programas Excel y SPSS, asimismo, se analizaron la información de las variables de estudio mediante estadígrafos descriptivos.

ANEXO 02. CARTA DE PRESENTACIÓN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN DECANAL Nº 761-2024-FCS-UCP

San Juan Bautista, 14 de junio de 2024,

LA DECANATA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA DEL PERÚ

CONSIDERANDO:

Que, con RESOLUCIÓN DECANAL Nº 1498-2023-UCP-FCS (05/11/2023), se inscribe y designa jurado evaluador, conformado por los docentes:

Psic. Mgr. Herminia Rosa de los Ríos Sosa	Presidente
Psic. Mgr. Juan Alfonso Méndez del Águila	Miembro
Psic. José Alberto Díaz Guerrero	Miembro

Del Proyecto de Tesis denominado: NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024, presentada por las bachilleres en PSICOLOGIA: LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO.

Que, según INFORME S/N, de fecha 13 de junio de 2024, el jurado evaluador comunica a la decanatura de esta Facultad que es procedente la ejecución y desarrollo del Proyecto de Tesis en mención, presentada por la bachiller.

SE RESUELVE:

Artículo Primero: AUTORIZAR la Ejecución y Desarrollo del Proyecto de Tesis: NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024, presentada por las bachilleres en PSICOLOGIA: LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO.

Artículo Segundo: COMUNICAR a los miembros del jurado y asesor, la autorización de Ejecución del proyecto de tesis en mención.

Artículo Tercero: CONCLUIDA la ejecución, presentar el Informe final de la Tesis.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Herminia Rosa de los Ríos Sosa
DECANATA (c)

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1446-2024-UCP-FCS

SEÑORA:

LIC. SUSANA MARIBEL TEPO MENDOZA

**DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA DE ACCIÓN CONJUNTA IGLESIA
CATÓLICA ESTADO PERUANO "NUESTRA SEÑORA DE LORETO – NAUTA"**

Presente.-

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Sras. LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO, en calidad de bachilleres en PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Johanna Est. Tello Huaymacari
DECANO (a)

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1445-2024-UCP-FCS

SEÑOR:

LIC. ROY TAMANI RIOJA

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR N° 60520

"MIGUEL GRAU SEMINARIO"

Presente.-

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Srtas. **LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO**, en calidad de bachilleres en PSICOLOGIA de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado **NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024**. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mgtr. Nathalia Rivas Enríquez
DECANO (a)

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1444-2024-UCP-FCS

SEÑOR:

LIC. JUAN POEMAPPE CASTRO

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR N° 81023

"ROSA LICENCIA VELA PINEDO DE COSTA"

Presenta.-

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Srtas. **LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI** Y **JOHANNA PETIT NAVARRO**, en calidad de bachilleres en PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado **NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024**. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Mariela Rosa Berfo Nolasco
Página 10

ANEXO 03. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
SALUD

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1446-2024-UCP-FCS

SEÑORA:

LIC. SUSANA MARIBEL TEPO MENDOZA

DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA DE ACCIÓN CONJUNTA IGLESIA
CATOLICA ESTADO PERUANO "NUESTRA SEÑORA DE LORETO – NAUTA"

Presenta.-

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Sras. LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO, en calidad de bachilleres en PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mgr. Herminia Rosales Flores
Decana (a)

F. C. E. P.	
NUESTRA SEÑORA DE LORETO	
Nauta	
Exp. N°	278
Recibido	27-06-24
Por	27-06-24
Por	27-06-24

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1445-2024-UCP-FCS

SEÑOR:

LIC. ROY TAMANI RIOJA

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR N° 60520

"MIGUEL GRAU SEMINARIO"

Presente.-

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Srtas. LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO, en calidad de bachilleres en PSICOLOGIA de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERU, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Martha Ríos Rodríguez
D.CAND. (L)



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
SALUD

San Juan Bautista, 26 de junio de 2024.

OFICIO N° 1444-2024-UCP-FCS

SEÑOR:

LIC. JUAN POEMAPPE CASTRO

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BASICA REGULAR N° 81023

"ROSA LICENCIA VELA PINEDO DE COSTA"

Presente.

**ASUNTO: SOLICITO FACILIDADES PARA EL INGRESO A SUS
INSTALACIONES, PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN.**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y al mismo tiempo solicitarle autorización para ingresar a las instalaciones del colegio, el cual se encuentra a su cargo, a las Sras. LUZ MARINA TELLO HUAYMACARI Y JOHANNA PETIT NAVARRO, en calidad de bachilleres en PSICOLOGIA de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ, quienes se encuentran realizando su Tesis, titulado NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024. Actualmente se encuentra en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito dicho permiso, con el fin de conseguir los datos requeridos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Universidad Científica del Perú
Facultad de Ciencias de la Salud
Mg. Nathalia Rose Perón Toca Sosa
Decano (a)

LE.B.R. N° 81023 "RLVPDC"	
RECEPCION	
Fecha	26-06-24
Hora	14:41
Firma	

ANEXO 04. CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL USUARIOS DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigador: Bach. Luz Marina Tello Huaymacari.
Bach. Johanna Petit Navarro.

Nauta,.....del 2024.

Sr.

En los últimos años el progresivo interés por la autoestima se ha trasladado en distintas posturas teóricas, de las cuales se desglosan diversas definiciones e instrumentos de medición. En el ámbito educativo, este tema también ha traído cambios significativos, se ha reconocido la importancia de la autoestima en el ámbito educativo, pues las investigaciones han demostrado que la autoestima es un elemento que influye en la satisfacción en el trabajo, específicamente en la supervisión, ambiente físico, y, la satisfacción con las prestaciones.

Se le invita a participar en un estudio de investigación académica referente al “NIVEL DE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE NAUTA 2024”

Consideramos que su participación será de invaluable ayuda para lograr los propósitos de nuestra investigación. A su vez, se le hará entrega de una copia firmada por el responsable de la investigación, la misma que contendrá.

1. Justificación del estudio:
2. Objetivo del estudio:
3. Su decisión de participar en el estudio descrito es completamente voluntaria. Si no desea participar puede retirarse en el momento que desee.
4. Se precisa que su participación no generará gasto alguno, antes, durante ni después del estudio. No recibirá pago alguno por su participación. Toda la información obtenida en el presente estudio será mantenida en forma totalmente confidencial.

Carta de consentimiento informado.

Yo,, identificado con DNI, he leído y comprendido la información expuesta, he sido informado y entiendo que los datos obtenidos en la investigación serán usados exclusivamente con fines científicos. Por lo expuesto, convengo en participar de la presente investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de este consentimiento. _____

ANEXO 05. INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente que usted frecuenta.

Datos generales:

Años laborales: _____ Situación: () Nombrado () Contratado

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems, marcará con un círculo solo una de las alternativas propuestas, antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Nunca	1	Casi Nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------	---

Nº	VARIABLE 1: AUTOESTIMA	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COGNITIVA					
1	Creo que tengo un buen número de cualidades.					
2	Creo que soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de los colegas.					
3	En general me inclino a pensar que soy un colaborador exitoso.					
4	Pienso que soy bueno/a en mi profesión docente.					
5	Creo en mi capacidad de superación personal.					
6	Creo que soy una persona empática.					
7	Creo que soy reconocido/a entre las personas de mi edad.					
8	Pienso que soy atractivo/a físicamente					
	DIMENSIÓN 2: EMOCIONAL					
9	En general estoy satisfecho/a conmigo mismo/a.					
10	Siento que mi vida tiene sentido.					
11	Estoy contento/a con ser quien soy					
12	Siento que soy una persona digna de aprecio.					
13	Me siento verdaderamente útil.					
14	Siento que tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.					
15	Siento que mi familia me comprende.					
16	Siento que mis compañeros de trabajo me aceptan.					
	DIMENSIÓN 3: CONDUCTUAL					
17	Si tengo algo que decir generalmente lo digo.					
18	Soy capaz de dar discursos en auditorios amplios.					
19	Supero la mayoría de problemas sin mucha dificultad.					
20	Tomo decisiones sin mucha dificultad.					
21	Soy capaz de adaptarme a situaciones nuevas.					
22	Soy persistente en las cosas que emprendo.					
23	Me esfuerzo por superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.					
24	No me doy por vencido fácilmente.					

a) Ficha técnica del cuestionario sobre autoestima

- 1) Nombre: Cuestionario sobre Autoestima.
- 2) Autor: Velazco López (2018). Universidad César Vallejo. Basado en el instrumento de Andre (2008) adaptado por el mencionado Velazco López (2018).
- 3) Objetivo: Medir el nivel de autoestima en el personal que labora en las instituciones educativas de Nauta, 2024.
- 4) Lugar de aplicación: instituciones educativas de Nauta.
- 5) Forma de aplicación: Directa a los docentes.
- 6) Duración de la Aplicación: 10 a 15 minutos.
- 7) Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario impreso de aplicación directa al personal que labora en cada institución educativa en forma individual, consta de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Ei instrumento considera tres dimensiones con ocho ítems cada una:

- Dimensión Cognitiva: La autoestima es un constructo que implica la evaluación subjetiva que una persona hace de sí misma en términos de su valía y competencia. La dimensión cognitiva de la autoestima se refiere a los pensamientos, creencias y percepciones que una persona tiene sobre sí misma. Se refiere a las cualidades, competencias y habilidades que la persona considera que posee o detenta. Esta dimensión juega un papel fundamental en la formación y mantenimiento de la autoestima.
- Dimensión Emocional: La dimensión emocional de la autoestima está relacionada con los sentimientos y emociones que una persona experimenta en relación con su valía personal. Hace referencia a la autoaceptación, autoconfianza, empatía hacia uno mismo, manejo de las relaciones interpersonales. La dimensión emocional de la autoestima es dinámica y puede influir en la salud mental y el bienestar general de la persona.
- Dimensión Conductual de la autoestima se refiere a cómo se manifiestan las creencias y evaluaciones que una persona tiene sobre sí misma a través de su comportamiento y acciones en la vida cotidiana. Aquí hay algunos aspectos clave de la dimensión conductual de la autoestima. La dimensión conductual de la autoestima es crucial para entender cómo las creencias internas sobre el propio valor influyen en las acciones y elecciones diarias. Trabajar en el desarrollo de la autoestima a nivel conductual implica

fomentar comportamientos que refuercen una percepción positiva de uno mismo y contribuyan al bienestar general.

8. Validez y confiabilidad. Velazco López (2018) determinó la validez y confiabilidad de la prueba recurriendo a diversos procedimientos estadísticos (Validez por criterio de jueces y validez de constructo). En todos los casos se encontraron elevados niveles de validez. La confiabilidad se comprobó por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach. En todos los casos se encontraron elevados niveles de confiabilidad. Incluso Panizo (1982) adaptó la prueba a la población de Lima encontrándose los respectivos baremos. Coopersmith (1967) y Rosenberg (1965) reportan su validez y confiabilidad a nivel internacional.

INSTRUMENTO DE ESTUDIO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos generales:

Cargo que desempeña. _____

Años laborales: _____ Situación: () Nombrado () Contratado

Indicaciones:

Al responder cada uno de los ítems, marcara con un círculo solo una de las alternativas propuestas.

Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Nunca	1	Casi Nunca	2	Algunas veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------	---

Nº	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN					
1	Me siento satisfecho/a de las relaciones que tengo con mis superiores.					
2	Me siento satisfecho/a con la forma en que mis supervisores evalúan mi trabajo					
3	Me siento satisfecho/a con la o las supervisiones recibidas el presente año.					
4	Me satisface la frecuencia de las supervisiones.					
5	Me resulta satisfactorio encontrarme ante la proximidad de una supervisión.					
6	Me siento satisfecho/a con el apoyo de mis superiores.					
7	Me satisface el trato que recibo en mi centro laboral en relación a mi propio desempeño.					
8	Me satisface el trato que recibo en mi centro laboral en relación al desempeño de mis compañeros de trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO					
9	Me satisface el aspecto visual del entorno contiguo a mi espacio habitual de trabajo					
10	Me siento satisfecho/a con el entorno acústico de mi espacio habitual de trabajo.					
11	Me satisface el tamaño del espacio correspondiente a mi módulo de trabajo.					
12	Me satisface la ubicación de mi módulo de trabajo.					
13	Me satisface el nivel de salubridad de mi ambiente de trabajo.					
14	Me satisface el grado de limpieza de mi módulo de trabajo					
15	Me agrada la temperatura de mi espacio de trabajo en estación de verano.					
16	Me agrada la temperatura de mi espacio de trabajo en estación de invierno.					
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN CON LAS PRESTACIONES					
17	Me satisface el grado de puntualidad en el pago de mi remuneración.					
18	Me satisface el nivel de respeto del horario de trabajo por parte de mi empleador.					
19	Me satisfacen las acciones de bienestar social que realiza mi empleador.					
20	Me siento satisfecho/a con las capacitaciones proporcionadas por mi empleador.					
21	Me satisfacen los mecanismos brindados por mi empleador para que los trabajadores expresen sus requerimientos y propuestas.					
22	Me satisface la forma en que se concretan los acuerdos internos en mi centro laboral.					
23	Me satisfacen los espacios de dialogo que se propician en las reuniones de trabajo.					
24	Estoy satisfecho/a con los mecanismos de negociación colectiva aplicables en la entidad en que laboro.					

b) Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral

1. Nombre: Cuestionario de Satisfacción Laboral.
2. Autor: Velazco López (2018). Universidad César Vallejo. Basado en el instrumento de Meliá y Peiró (1988) adaptado por el investigador Velazco López (2018).
3. Objetivo: Medir la Satisfacción en el trabajo en el personal que labora en las instituciones educativas de Nauta, 2024.
4. Lugar de aplicación: Instituciones educativas de Nauta.
5. Forma de aplicación: Directa al personal que labora en cada Institución Educativa.
6. Duración de la Aplicación: 5 a 10 minutos
7. Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario de aplicación directa al personal que labora en las Instituciones Educativas, consta de 24 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
 - Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión. Meliá y Peiró (1988), afirmaron que consiste en la satisfacción con las relaciones con los superiores, la forma en que se juzgan las tareas, la supervisión personal recibida, la frecuencia y proximidad de la supervisión, el apoyo de los superiores y la justicia e igualdad de trato.
 - Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico. Meliá y Peiró (1988), señalaron que es la satisfacción con el entorno físico, la dimensión y ubicación del lugar de trabajo, la salubridad y limpieza, así como la temperatura del lugar de trabajo.
 - Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones. Meliá y Peiró (1988), indicaron que es la satisfacción con el cumplimiento de las normas laborales y la negociación.
8. Validez y confiabilidad. Velazco López (2018) determinó la validez y confiabilidad de la prueba recurriendo a diversos procedimientos estadísticos (Validez por criterio de jueces). En todos los casos se encontraron elevados niveles de validez. La confiabilidad se comprobó por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach. En todos los casos se encontraron elevados niveles de confiabilidad.

CUADRO DE CORRELACIONES GENERAL RHO DE SPEARMAN

			Correlaciones					
			Autoestima Cognitiva	Autoestima Emocional	Autoestima Conductual	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con el Ambiente Físico	Satisfacción con las Prestaciones
Rho de Spearman	Autoestima Cognitiva	Coefficiente de correlación	1,000	,891**	,732**	,798**	,756**	,595**
		Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
		N	205	205	205	205	205	205
	Autoestima Emocional	Coefficiente de correlación	,891**	1,000	,687**	,747**	,774**	,549**
		Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
		N	205	205	205	205	205	205
	Autoestima Conductual	Coefficiente de correlación	,732**	,687**	1,000	,562**	,707**	,756**
		Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
		N	205	205	205	205	205	205
	Satisfacción con la Supervisión	Coefficiente de correlación	,798**	,747**	,562**	1,000	,656**	,406**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
		N	205	205	205	205	205	205
	Satisfacción con el Ambiente Físico	Coefficiente de correlación	,756**	,774**	,707**	,656**	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000
		N	205	205	205	205	205	205
	Satisfacción con las Prestaciones	Coefficiente de correlación	,595**	,549**	,756**	,406**	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	205	205	205	205	205	205

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