

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS DOCENTES AIMARAS DE LA RED
EDUCATIVA PACHAPAKI DEL DISTRITO DE SANTA
ROSA MAZOCRUZ – 2017**

TESIS

PRESENTADA POR:

LINO PABLO PALOMINO ASQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

**EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE,
AIMARA Y QUECHUA**

PROMOCIÓN: 2016 - II

PUNO - PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

**AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS DOCENTES AIMARAS DE LA RED EDUCATIVA PACHAPAKI DEL
DISTRITO DE SANTA ROSA MAZOCRUZ – 2017**

LINO PABLO PALOMINO ASQUI

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE AIMARA Y QUECHUA**



APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

Dr. SALVADOR HANCCO AGUILAR

PRIMER MIEMBRO

Dra. INDIRA IRACEMA GÓMEZ ARTETA

SEGUNDO MIEMBRO

Dr. FREDY SOSA GUTIERREZ

**DIRECTORA Y ASESORA
DE TESIS**

Dra. SILVIA VERÓNICA VALDIVIA YÁBAR

Tema: Capacitación y actualización docente
Área: Agentes de la educación.

Fecha de sustentación: 3 de julio del 2019.

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres Timoteo y Jesusa quienes desde el infinito silencio iluminan mi pensamiento y abren el sendero de la vida, logrando en mí la gran facultad de ser maestro.

A mi hija Mirian, quien representa la energía que necesita el mundo para alcanzar su desarrollo y progreso.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, mi creador, salvador y sustentador, quien durante mi vida me ha dado sus bendiciones y me ha permitido llegar hasta este momento.

Al personal directivo, docentes y administrativos de la Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno.

Al Dr. Claudio Avelino Mamani Yucra por la validación de los instrumentos de investigación.

A la Dra. Silvia Verónica Valdivia Yábar, Asesora y Directora de tesis.

A los doctores Salvador Ancco Aguilar, Indira Iracema Gómez Arteta y Fredy Sosa Gutiérrez jurados del presente informe de investigación, por compartir sus conocimientos y aportes a la investigación.

De la misma forma, mis agradecimientos van para los docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la Red Educativa de Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz, a quienes se realizó la aplicación de los instrumentos de investigación.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
INDICE GENERAL	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1 Descripción del Problema.....	14
1.2 Definición del Problema.....	17
1.2.1 Problema general:.....	17
1.2.2 Problemas específicos:.....	17
1.3 Limitaciones de la Investigación.....	17
1.4 Justificación del Problema.....	18
1.4.1 Justificación legal.....	18
1.4.2 Justificación pedagógica.....	18
1.4.3 Justificación científica.....	19
1.5 Objetivos de la Investigación.....	19
1.5.1 Objetivo general:.....	19
1.5.2 Objetivos específicos:.....	19

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1 Investigaciones a nivel internacional.....	20
2.1.2 Investigaciones a nivel nacional.....	23
2.1.3 Investigaciones a nivel regional o local.....	27
2.2 Sustento Teórico.....	30
2.2.1 Bases teóricas de autoestima.....	30

2.2.1.1	Etimología de la palabra autoestima	30
2.2.1.2	Dimensiones de la autoestima	31
2.2.1.3	Importancia de la autoestima	32
2.2.1.4	Los seis pilares de la autoestima	33
2.2.1.5	Tipos de autoestima	35
2.2.1.6	Indicadores de la autoestima	38
2.2.1.7	Componentes de la autoestima	38
2.2.1.8	Niveles de la autoestima.....	42
2.2.2	Bases teóricas de satisfacción laboral	43
2.2.2.1	Definición de satisfacción	44
2.2.2.2	Definición de satisfacción laboral.....	44
2.2.2.3	Dimensiones de satisfacción laboral	47
2.2.2.4	Actitudes hacia el trabajo.....	51
2.2.2.5	Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo	51
2.2.2.6	Satisfacción laboral desde la educación	54
2.2.2.7	Factores de satisfacción laboral docente	54
2.3	Glosario de términos básicos	55
2.4	Hipótesis	57
2.4.1	Hipótesis general.....	57
2.4.2	Hipótesis específicas	57
2.5	Sistema de Variables.....	57

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	59
3.1.1	Tipo de investigación	59
3.1.2	Diseño de investigación.....	59
3.2	Población y muestra de investigación.....	60
3.2.1	Población	60
3.2.2	Muestra	61
3.3	Ubicación y descripción de la población	62
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	63

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	63
3.5 Plan de tratamientos de datos	64
3.6 Diseño estadístico para la prueba de hipótesis.....	64

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Descripción de la variable 1: autoestima	67
4.1.1 Descripción de la dimensión 1: aceptación de sí mismo	68
4.1.2 Descripción de la dimensión 2: autonomía	69
4.1.3 Descripción de la dimensión 3: expresión afectiva	70
4.1.4 Descripción de la dimensión 4: consideración por el otro	71
4.2 Descripción de la variable 2: satisfacción laboral.....	72
4.2.1 Descripción de la dimensión 1: satisfacción laboral interna	73
4.2.2 Descripción de la dimensión 2: satisfacción laboral externa	74
4.3 Prueba de hipótesis.....	75
4.3.1 Prueba de hipótesis a nivel global	75
4.3.2 Prueba de hipótesis específica 1	77
4.3.3 Prueba de hipótesis específica 2	79
4.3.4 Prueba de hipótesis específica 3	80
4.3.5 Prueba de hipótesis específica 4	82
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	99

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Autoestima en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017	67
Tabla 2	Aceptación de sí mismo en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	68
Tabla 3	Autonomía en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017	69
Tabla 4	Expresión afectiva en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	70
Tabla 5	Consideración por el otro en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	71
Tabla 6	Satisfacción laboral en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	72
Tabla 7	Satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	73
Tabla 8	Satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017.....	74
Tabla 9	Coeficiente de correlación de variables a nivel global	76
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre la dimensión 1 De la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2.....	78
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre la dimensión 2 De la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2.....	79
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2.....	81
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la dimensión 4 de la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2.....	83

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de la autoestima.....	67
Figura 2. Porcentaje de aceptación de sí mismo.....	68
Figura 3. Porcentaje de autonomía	69
Figura 4. Porcentaje de aceptación de sí mismo.....	70
Figura 5. Porcentaje de consideración por el otro	71
Figura 6. Porcentaje de satisfacción laboral.....	72
Figura 7. Porcentaje de satisfacción laboral interna	73
Figura 8. Porcentaje de satisfacción laboral externa	74

RESUMEN

El presente informe de investigación responde a la siguiente interrogante: ¿de qué manera la autoestima se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017?, el objetivo general fue: determinar la relación entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. La hipótesis general formulada fue: existe una relación directa entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz. La investigación que se desarrolló corresponde a la investigación básica de tipo no experimental y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, con un diseño descriptivo – correlacional de corte transversal. Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de encuesta y sus instrumentos fueron los cuestionarios para las ambas variables. La muestra estuvo conformada por 66 docentes de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa – Mazocruz en el año escolar 2017. Finalmente, se concluye que los resultados de investigación tienen un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación positiva débil de ($r = 0,357$) entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa – Mazocruz en el año escolar 2017, estableciéndose que a mejor autoestima hay buena satisfacción laboral.

Palabras clave: Autoestima, docentes, satisfacción laboral y red educativa.

ABSTRACT

The formless present of investigation responds to the following query: is the self-esteem related with the labor satisfaction in the educational aimaras of the Educational Net Pachapaki of Santa Rosa's District Mazocruz in the school year of what way 2017?, was the general objective: to determine the relationship among the self-esteem with the labor satisfaction in the educational aimaras of the Educational Net Pachapaki of Santa Rosa's District Mazocruz in the school year 2017. The formulated general hypothesis was: a direct relationship exists between the self-esteem and the labor satisfaction in the educational aimaras of the Educational Net Pachapaki of Santa Rosa's District Mazocruz. The investigation that was developed corresponds to the basic investigation of non experimental type and I eat methods the scientific and descriptive method it was used, with a descriptive design - correlacional of traverse court. For the present investigation work the survey technique was used and its instruments were the questionnaires for those both variables. The sample was conformed by 66 educational of the Educational Net of Pachapaki of Santa Rosa's District - Mazocruz in the school year 2017. Finally, you concludes that the investigation results have a level of significancia of 5% that a weak positive correlation exists of ($r = 0,357$) between the self-esteem and the labor satisfaction in the educational of the Educational Net of Pachapaki of Santa Rosa's District - Mazocruz in the school year 2017, settling down that there is good labor satisfaction to better self-esteem.

Words key: Self-esteem, educational, labor satisfaction and educational net.

INTRODUCCIÓN

El egresado de la Segunda Especialidad Profesional en Educación Intercultural Bilingüe Aimara y Quechua, presenta a la consideración de los miembros de jurado calificador el trabajo de investigación titulada: “Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017”, con la cual pretendo optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Intercultural Bilingüe Aimara y Quechua. Se hace de vuestro conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula el Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, para la formulación y ejecución del trabajo de investigación científica. El trabajo de investigación consideró como objetivo general determinar la relación entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Los resultados obtenidos en la ejecución del trabajo de investigación son de mucha importancia ya que ofrecen información que orienta a asumir acciones de mejora y toma de decisiones en los docentes aimaras de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa de Mazocruz.

Las variables de la presente investigación son la autoestima y la satisfacción laboral; la primera variable estuvo conformada por las dimensiones: aceptación a sí mismo, autonomía, expresión afectiva y consideración por el otro y la segunda variable tiene dos dimensiones: satisfacción laboral interna y satisfacción laboral externa. El trabajo de investigación está estructurado de cuatro capítulos, que están divididos de la forma siguiente:

Capítulo I, trata sobre el planteamiento del problema de investigación y que ésta a la vez comprende: descripción del problema, definición del problema, limitaciones de la investigación, justificación del problema y los objetivos de la investigación.

Capítulo II, hace referencia al marco teórico y que ésta a su vez está conformado por: los antecedentes de la investigación internacional, nacional y regional o local; el sustento teórico de autoestima a su vez contiene definiciones, dimensiones, importancia de autoestima, seis pilares de la autoestima, tipos de autoestima, indicadores y componentes de autoestima, teoría; luego se describe el marco teórico de satisfacción laboral y que ésta a su vez está conforma por definiciones, dimensiones de satisfacción laboral, actitudes hacia el trabajo, modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo, satisfacción laboral desde la educación y factores de satisfacción laboral docente; enseguida consta el glosario de conceptos básicos, hipótesis y el sistema de variables.

Capítulo III, aborda sobre el diseño metodológico de la investigación y está subdividida en: tipo y diseño de investigación, población y muestra de investigación, ubicación y descripción de la población, material experimental, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento del experimento, plan de tratamiento de datos y diseño estadístico para la prueba de hipótesis.

Capítulo IV, trata sobre los resultados de la investigación y está estructurada por la descripción de los resultados de las variables de estudio y sus dimensiones respectivamente, contrastación de hipótesis general y específicas. Finalmente, en el trabajo de investigación se consideran las conclusiones, sugerencias, bibliografía y los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del Problema

El presente informe de investigación surge de la necesidad de conocer, analizar, relacionar, explicar la autoestima y la satisfacción laboral que tienen los docentes aimaras de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz de la UGEL El Collao. En la actualidad, hablar de autoestima, es tratar del sentimiento valorativo de nuestro ser, de quién soy, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configura nuestra personalidad, de la misma forma la autoestima tiene que ver con la aceptación de sí mismo (a), con quererse y aceptarse con sus cualidades, defectos y limitaciones, con hacerse respetar, con la seguridad y confianza en sí mismo (a) para salir adelante en la vida y afrontar retos que se nos presentan a lo largo de nuestra existencia y en el quehacer docente.

La autoestima se desarrolla a partir de la interacción humana, mediante la cual las personas se consideran importantes una para las otras. El yo evoluciona por medio de pequeños logros, los reconocimientos y el éxito.

En opinión de Santrock (2002), la mayoría de las personas que no han desarrollado un alto nivel de estima, nunca llegan a autorealizarse. De Mezerville (2004), menciona que Abraham Maslow ha sido uno de los representantes de la

psicología humana quien más ha difundido el papel que la autoestima desempeña en la vida de la persona, al incluirla dentro de su conocida jerarquía de necesidades. Para Maslow existen dos tipos de necesidades de estima, la propia y aquella que proviene de las otras personas. Ambas necesidades las ubica jerárquicamente por encima de las necesidades fisiológicas, las de seguridad personal y las de amor y pertenencia.

Diferentes autores consideran que la autoestima no es innata, sino que se adquiere y se genera como resultado de la historia de cada persona. Este aprendizaje generalmente no es intencional, por cuanto se moldea a la persona desde diversos contextos informales educativos. No obstante, a veces es el resultado de una acción intencional para lograr su consecución.

Por otro lado, hablar de la satisfacción en el trabajo, en la actualidad es uno de los temas más relevantes en psicología del trabajo y en las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Las instituciones educativas, como organizaciones, desarrollan criterios sociales y políticas administrativas orientadas al logro de los aprendizajes de calidad. Es un hecho que los docentes que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados económicamente, bien tratados, o porque ascienden de escalas magisteriales, son quienes tienen desempeños positivos, han recibido capacitaciones o formación profesional permanente, en esa misma línea Bazarra, Casanova y García, (2007), manifiestan que “la posible y necesaria felicidad del profesorado en el ejercicio de su profesión como educadores es el objetivo fundamental de la educación porque la felicidad de los profesores es el motor de la enseñanza” (p. 16). En similar forma, Muñoz (1990), sostiene que la satisfacción laboral es el

“sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p.76). A la inversa, hay docentes contratados o docentes nombrados que están en las primeras escalas, se sienten menos pagados, maltratados por las autoridades educativas y padres de familias, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de desarrollo docente, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. Es importante manifestar que los perjudicados en estos casos, son los educandos. Por eso, Muñoz (1990), afirma que la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (p. 76).

Por lo tanto, la satisfacción laboral del docente es una la actitud hacia su trabajo pedagógico, esa actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno, es un estado preparatorio, una conducta previa del comportamiento. Las fuentes o factores del trabajo relevantes que permiten que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente son la satisfacción con el trabajo mismo, el salario, las promociones, el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, la supervisión, con los compañeros y con la compañía (Locke, 1976).

1.2 Definición del Problema

El problema de la investigación se define mediante las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema general:

¿De qué manera la autoestima se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017?

1.2.2 Problemas específicos:

- a) ¿De qué manera la aceptación de sí mismo se relaciona con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?
- b) ¿De qué forma la autonomía se relaciona con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?
- c) ¿De qué modo la expresión afectiva se relaciona con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?
- d) ¿De qué manera la consideración por el otro se relaciona con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?

1.3 Limitaciones de la Investigación

Los factores tiempo y económico han sido las limitaciones de la presente investigación; primero esto implica un trabajo constante y secuencial, desde la revisión de los antecedentes de la investigación, elaboración del proyecto de

investigación, ejecución del trabajo de investigación, tratamiento de los datos estadísticos y otras actividades propias del investigador y el segundo factor es el financiamiento o gasto realizado en las diferentes etapas del proceso de la investigación y que ésta ha sido autofinanciado.

1.4 Justificación del Problema

1.4.1 Justificación legal

Se consideran a las siguientes: Constitución Política del Perú de 1993, que prescribe sobre la Educación Básica Regular. Ley General de Educación N° 28044, art. 56° prescribe sobre el profesor. La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en el artículo 37, trata cargos sobre el área de innovación e investigación, la Resolución Decanal N° 091-2011-D-DCEDUC-UNA y Reglamento General de Títulos y Grados Académicos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

1.4.2 Justificación pedagógica

La investigación sirvió para conocer la relación existente entre las variables de autoestima y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Pachapaki, la sociedad actual, las autoridades y en particular los padres de familia nos exigen a los docentes de las instituciones educativas, una gestión y educación de calidad para todos, porque la ciencia y la tecnología avanza a pasos agigantados, entonces; los docentes confrontamos con un reto singular de realizar cambios en nuestros desempeños o las actividades pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

1.4.3 Justificación científica

La investigación científica es un proceso racional y sistemático, que se realiza planificadamente con fines y objetivos formulados intencional y proyectivamente, en el proceso concurren con dinamicidad dialéctica la teoría y la práctica, como categorías universales que le dan fundamento y movimiento epistemológico, por consiguiente, con el presente informe de investigación se descubrió la relación que existente entre la autoestima y satisfacción laboral.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

1.5.2 Objetivos específicos:

- a) Analizar la relación entre la aceptación de sí mismo con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- b) Establecer la relación entre la autonomía con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- c) Identificar la relación entre la expresión afectiva con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- d) Describir la relación entre la consideración por el otro con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Para el presente informe de investigación existen antecedentes de estudios realizados a nivel internacional, nacional y regional o local con referencia a las variables de estudio: la autoestima y la satisfacción laboral.

2.1.1 Investigaciones a nivel internacional

- a) Sierra (2015), trabajo de investigación de tesis de maestría: *“Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la Unión Colombiana de Sur”*, de la Universidad de Montemorelos de México, consideró como objetivo encontrar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur en el año 2014, para ello formuló como hipótesis que existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y la calidad del clima organizacional percibido por los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Colombiana del Sur, la muestra estuvo conformada por 109 docentes de los colegios adventistas de la Unión Colombiana del Sur, utilizó el diseño empírica cuantitativa, descriptiva y correlacional, la investigación llegó a la conclusión que cuando los docentes están satisfechos, existe un

buen clima organizacional y viceversa, aunque no es posible establecer la dependencia e independencia de las variables.

- b) Álvarez (2013), trabajo de investigación de tesis de maestría: *“Cómo influye la autoestima en las relaciones interpersonales”*, de la Universidad de Almería, España, consideró como objetivo analizar la influencia de la autoestima en las relaciones interpersonales de los alumnos/as de 1º ESO, para ello formuló como hipótesis que los hombres presentan una mayor autoestima y de forma más frecuente, con respecto a las mujeres, la muestra estuvo conformada por 31 hombres y 38 mujeres, utilizó el diseño correlacional, llegando a la conclusión de que se ha obtenido que el nivel medio de autoestima que han presentado nuestros sujetos, ha sido elevado/normal. En relación al género, han sido los hombres los que han alcanzado una mayor media de autoestima que las mujeres.
- c) Cruz y Quiñonez (2012), trabajo de investigación publicado en la Revista *Unipluri/universidad* Vol. 12, N°1, 2012, pp. 25-35, de la Universidad de Antioquia – Facultad de Educación, titulada: *“Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de enfermería de Poza Rica de la Universidad de Veracruz, México”*, consideró como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables en estudiantes de la Facultad de Enfermería de Poza Rica de la Universidad Veracruzana, la muestra estuvo conformado por 79 estudiantes el muestreo se obtuvo mediante el muestreo probabilístico estratificado, utilizó el estudio correlacional con valor explicativo y la investigación llegó a la siguiente conclusión que la mayoría de los estudiantes se ubica en un nivel de autoestima tanto alto como normal: el 98% en la escala general, el 88% en la escolar, el 81% en la hogar. Solo en

la escala social se observa el mayor porcentaje de estudiantes con un nivel de autoestima bajo: el 23%. Le siguen el 19% en el hogar y el 12% en la escolar. Se detectó que, con independencia del nivel de autoestima, el rendimiento académico se ubica entre excelente y bajo en la mayoría de los estudiantes.

- d) Fuentes (2012), trabajo de investigación de tesis de licenciatura: *“Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*, de la Universidad Rafael Landívar, de Quetzaltenango, Guatemala, consideró como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. para ello formuló como hipótesis que la satisfacción laboral influye en la productividad del recurso humano, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la delegación de recursos humanos del organismo judicial, que corresponden al 40% de la población del centro regional de justicia de Quetzaltenango., utilizó el diseño descriptivo, llegando a la conclusión de que no existe influencia entre la satisfacción laboral y la productividad en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.
- e) López (2010), tesis doctoral: *“Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”*, Universidad de Playa Ancha de Valparaíso, Chile, consideró como objetivo evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento, en una muestra compuesta por 80 profesores del colegio

Sagrados Corazones Padres Franceses, utilizó el tipo de investigación exploratorio – descriptivo – transversal, llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

2.1.2 Investigaciones a nivel nacional

- a) Acuña (2013), tesis de maestría: *“Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012 – II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”*, consideró como objetivo determinar la relación existente entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012 - II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, para ello formuló como hipótesis que existe relación entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012 – II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, la población estuvo conformada por 24 estudiantes, para lo cual utilizó la investigación de tipo no experimental y el diseño correlacional

transversal, llegando a la conclusión que de 24 estudiantes que representa el 100% de la población evaluada, según el Test de autoestima de Coopersmith, 1 que representa el 4% presenta un Nivel de Autoestima alta, 16 que representa el 67% presentan un Nivel de Autoestima media y 7 que representa el 29% presentan un Nivel de Autoestima baja. Por lo tanto **el 71% se encuentran en un rango positivo** y el 29% se encuentran en un rango negativo. Asimismo de 24 estudiantes que representan el 100% de la población evaluada, 2 que representa el 8% tienen un Nivel académico excelente, 16 que representa el 67% tienen un Nivel académico bueno y 6 que representa el 25% tienen un Nivel académico aceptable, no encontrándose en ninguno de los evaluados un Nivel académico deficiente. Por lo que **el 75% se encuentran en el rango positivo** y solo el 25% se encuentran en un rango negativo.

- b) Hospinal (2013), desarrolló y publicó el trabajo de investigación titulada "*Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C*". en la Revista Redalyc.org, Industrial Data, vol. 16, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 75-78, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú. El artículo trata sobre un trabajo de investigación para determinar: i) el nivel actual de clima organizacional y satisfacción laboral, ii) la relación que existe entre ambas variables y ii) los principales factores críticos que afectan a cada una de ellas, en la empresa F y D Inversiones S.A.C., para ello formuló como hipótesis: i) la mejora de la satisfacción laboral está relacionada con los factores críticos de satisfacción por el trabajo en general y satisfacción con el ambiente físico del trabajo, ii) la mejora del clima organizacional está relacionada con los factores críticos de cohesión,

equidad y reconocimiento y iii) el clima organizacional y satisfacción laboral actual del personal de producción es positivo, producto de la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- El clima organizacional, es positivo, está en el intervalo de [3.3029, 3.6537].
 - La satisfacción laboral, es positivo, está en el intervalo de [3.5114, 3.8967].
 - Los factores críticos del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%.
 - Los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación subordinado-jefe, la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%.
 - El clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el R^2 es 84.6%.
- c) León (2011), tesis de maestría: *“Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”*, Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, Perú, consideró como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas inclusivas del Callao, la muestra estuvo conformada por 34 docentes, utilizó el diseño descriptivo simple, llegando a la conclusión que existe una evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones educativas inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable.

- d) Salluca (2010), tesis de maestría: *“Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao”*, Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, Perú, consideró como objetivo establecer la relación existente entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del Cercado Callao en el nivel secundaria de educación básica regular, para ello formuló como hipótesis que existe relación entre niveles de satisfacción laboral y de desempeño docente en instituciones educativas públicas del Cercado Callao, en una muestra conformada por 172 docentes y 598 alumnos de las instituciones educativas públicas del Cercado Callao, utilizó el diseño de investigación descriptivo - correlacional, llegó a la siguiente conclusión que la variable satisfacción laboral, ha mostrado ser concordante con la variable del desempeño docente en toda sus dimensiones en lo que a percepción de los alumnos se refiere. Los resultados conducen a pensar que los profesores en general independientemente de su condición laboral, se relacionan significativamente con el desempeño docente según los maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas del cercado Callao en educación básica regular. Por otro lado se ha podido observar que los resultados por parte de los maestros no han tenido la aceptación requerida en casi todas sus dimensiones. Muy por el contrario se han revelado oscilaciones contrarias a la percepción de los alumnos e incluso caídas en los puntajes de significancia hasta resultados negativos. Lo cual hace plausible pensar que no necesariamente los maestros satisfechos.

2.1.3 Investigaciones a nivel regional o local

- a) Duran (2015), tesis de maestría: *“Grado de correlación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno”*, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, consideró como objetivo determinar el grado de correlación que existe entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2014, para ello formuló como hipótesis que el grado de correlación que existe es alto entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2014, la muestra estuvo conformada por 30 directoras y 30 profesoras de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, utilizó el diseño de investigación correlacional, llegó a la siguiente conclusión que según los resultados de la prueba de hipótesis general donde hacemos uso de la correlación de Pearson, tenemos un valor del coeficiente de correlación igual a 85.34% de donde podemos determinar que existe una correlación muy alta entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2014.
- b) Ferreyros (2015), tesis doctoral: *“La comunicación familiar y su grado de relación con el nivel de autoestima en los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno”*, de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, consideró como objetivo determinar el grado de relación entre el nivel de comunicación familiar y el nivel de autoestima en los estudiantes del quinto grado en las instituciones educativas secundarias

de gestión pública de la ciudad de Puno. para ello formuló como hipótesis que el grado de relación entre el nivel de comunicación familiar y el nivel de autoestima es alto y de tipo directo en los estudiantes del quinto grado en las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Puno durante el año escolar 2014, la muestra estuvo conformada por 274 estudiantes, utilizó el diseño correlacional, llegando a la conclusión de que el grado de relación entre el nivel de comunicación familiar y el nivel de autoestima es alto y directo en los estudiantes del quinto grado en las instituciones educativas secundarias de gestión pública de la ciudad de Puno durante el año escolar 2014. Esta conclusión se sustenta en el coeficiente de correlación que se obtiene al aplicarse el modelo estadístico de Pearson, el mismo que es de $r = 0.80$, coeficiente que de acuerdo a la escala de valoración significa que el grado de relación entre las dos variables es alto y de tipo directo.

- c) Yupanqui (2015), tesis de maestría: *“Evaluación de la motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del personal docente del nivel primario de la Región Puno”*, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, consideró como objetivo evaluar y determinar la motivación y su insuficiencia en la satisfacción laboral del personal docente de la Región Puno, para ello formuló como hipótesis que la motivación influye positivamente en la satisfacción laboral del personal docente de la Región Puno, la muestra estuvo conformada por 89 docentes del nivel primario de la Región Puno, utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo, llegó a la siguiente conclusión que la investigación nos refleja que la motivación incide en el desenvolvimiento del personal docente,

influyendo negativamente en su satisfacción laboral, puesto que las condiciones de trabajo del docente demuestra que un alto porcentaje (42%) está en la condición laboral no segura, no perciben incentivos y reconocimientos puesto que los docentes tienen menos ingresos que los otros profesionales, estos se encuentran insatisfechos por la disposición de equipos y recursos materiales para la realización de sus labores.

- d)** Calcina (2014), trabajo de investigación publicado en la Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, Vol. 5, núm.1, enero-junio, 2014, pp. 22-29, titulada: *“El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012”*, de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú, consideró como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, para ello formuló como hipótesis que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros, la muestra estuvo conformada por 200 empleados, utilizó el diseño descriptivo correlacional, llegando a la conclusión que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA –

PUNO, 2012; UANCV – Juliaca, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

2.2 Sustento Teórico

El sustento teórico, también denominada bases teóricas o marco teórico referencial del presente informe se enfocaron en analizar los aspectos referidos a la autoestima y satisfacción laboral, en tanto que representan las variables de estudio de la investigación.

2.2.1 Bases teóricas de autoestima

Algunos investigadores lo denominan marco teórico, ya que constituye el basamento gnoseológico que posibilita la descripción y explicación de las variables, dimensiones e indicadores y de todos los temas y subtemas relacionados con nuestro problema de investigación.

2.2.1.1 Etimología de la palabra autoestima

La palabra autoestima se describe de la siguiente manera:

- **Auto:** Prefijo del griego autos, que significa uno mismo, por sí mismo.
- **Estima:** Es consideración, aprecio a una persona o así mismo.

Para Alcántara (1993), “la autoestima es el conjunto de creencias y valores que el sujeto tiene acerca de quién es, de sus capacidades, habilidades y potencialidades”.

En opinión de Branden (1995), “la autoestima se vive como un juicio positivo sobre uno mismo, al haber conseguido un entramado personal coherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales

y culturales. En estas condiciones va creciendo la propia satisfacción, así como la seguridad ante uno mismo y ante los demás” (p. 43).

Voli (1996), manifiesta que en la época de los ochenta, la Comisión del Estado de California definió este vocablo como la “apreciación de la propia valía e importancia y asunción por el individuo de su responsabilidad hacia sí mismo y hacia sus relaciones intra e interpersonales” (p. 50). A su vez, Clark, Clemes y Bean (1996), dan a conocer que “la autoestima es el concepto que tenemos de nuestra valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida” (p. 6).

En expresión de Acosta (2004), explicó la autoestima como “un sentimiento valorativo de nuestro ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad” (p. 83).

2.2.1.2 Dimensiones de la autoestima

a) Aceptación de sí mismo:

Implica reconocerse y valorar sus propias habilidades y limitaciones, sus errores y logros. La aceptación de sí mismo afianza la identidad personal y ayuda a verse como sujeto con rasgos físicos, psicológicos, sociales y espirituales característicos, a sentirse satisfecho de su nombre, sexo, nacionalidad y demás particularidades (Acuña, 2013, p. 37).

b) Autonomía

La autonomía es un concepto de la filosofía y la psicología evolutiva que expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas.

También tiene que ver con la capacidad para tomar decisiones en forma independiente. En resumen, la autonomía es la capacidad de actuar de manera independientemente.

c) Expresión afectiva

Se manifiesta en la interrelación con los demás, como capacidad de dar y recibir. Esto es lo que motiva a la persona a autoestimarse, ser respetuoso, solidario y generoso (Acuña, 2013, p. 37).

d) Consideración por el otro

Denota reconocer y respetar los derechos de los demás, considerándolos como iguales y aun en la diferencias viéndolos con necesidades iguales a uno (Acuña, 2013, p. 38).

2.2.1.3 Importancia de la autoestima

La autoestima es importante porque nos permite valorarnos como persona. Asimismo es un factor que influye en todas las facetas de nuestra vida. La autoestima es importante para la toma de decisiones de las personas y condiciona el performance de los docentes, ya que si los docentes presentan una baja autoestima le generaría impotencia y frustración en sus actividades pedagógicas. Por el contrario, cuando se promueven actividades que favorecen a tener una alta autoestima, el desempeño docente mejora notoriamente y habrá un desempeño positivo y por consiguiente el aprendizaje en los estudiantes será satisfactorio.

En la misma dirección la autoestima determina la autonomía personal, ya que la consolidación de una autoimagen positiva, permite la formación de personas autónomas, independientes y seguras. Por parte garantiza la proyección futura

de la persona, pues en la medida que nos valoremos crecerán las expectativas por nuestro desempeño personal, ya sea en el aspecto educativo, social, familiar, etc. aspirando siempre a conseguir metas superiores.

2.2.1.4 Los seis pilares de la autoestima

Los seis pilares o prácticas de la autoestima según Nathaniel Branden (1995, pp. 54 - 55) son las siguientes:

- a) **La práctica de vivir conscientemente:** Vivir de manera consciente significa estar conectados con nuestros actos, nuestras motivaciones, valores y propósitos y comportarnos de manera razonable. La acción debe ser adecuada a la consciencia. El vivir conscientemente es vivir siendo responsable hacia la realidad, preocuparme, sobre todo, de distinguir los hechos en sí de las interpretaciones que hagamos sobre los hechos o de las emociones que nos generen. Otro aspecto importante es interesarnos en saber dónde estamos en relación con nuestros proyectos de vida, si los estamos logrando o estamos fracasando. Estar dispuesto a ver y corregir nuestros errores. Ser receptivo a los conocimientos nuevos y estar dispuesto a reexaminar nuestras creencias. Perseverar en el intento de comprender pese a las dificultades. Comprometernos con la vida como si se tratara de un camino de superación y aprendizaje.

- b) **La práctica de la aceptación de sí mismo:** Implica reconocerse y valorar sus propias habilidades y limitaciones, sus errores y logros. La aceptación de sí mismo afianza la identidad personal y ayuda a verse como sujeto con rasgos físicos, psicológicos, sociales y espirituales característicos, a sentirse satisfecho de su nombre, sexo, nacionalidad y demás particularidades.

- c) **La práctica de la responsabilidad de sí mismo:** Es asumir que una es la artífice de su propia vida, una es responsable de la consecución de los propios deseos, de las elecciones que hace, de las consecuencias de sus actos y de los comportamientos que asume frente a las demás personas, de la propia conducta, de la forma de jerarquizar el tiempo del que dispone, de la felicidad personal, de aceptar o elegir los valores según los cuales vivo.
- d) **La práctica de la autoafirmación:** La autoafirmación significa respetar mis deseos, necesidades y valores y buscar su forma de expresión adecuada en la realidad. Significa la disposición a valerme por mí misma, a ser quien soy abiertamente, a tratarme con respeto en todas las relaciones humanas. Está relacionada con la autenticidad.
- e) **La práctica de vivir con propósito:** Vivir con propósito es fijarse metas productivas en consonancia con nuestras capacidades. Fijarse metas concretas y actuar para conseguirlas. Para ello es necesario cultivar la autodisciplina, es decir, la capacidad de organizar nuestra conducta en el tiempo al servicio de tareas concretas. Hay que prestar atención al resultado de nuestros actos para averiguar si nos conducen a donde queremos llegar.
- f) **La práctica de la integridad personal:** Tiene que haber una coherencia entre nuestros valores, nuestros ideales y la práctica de nuestro comportamiento. Nuestra conducta debe reconducir a nuestros valores. Significa cumplir con nuestros compromisos, con nuestra palabra y genera confianza en quienes nos conocen. Es el aspecto moral de la autoestima del que no se puede prescindir.

2.2.1.5 Tipos de autoestima

En relación a los distintos tipos de autoestima que existen en el mundo de la investigación y la psicología, nos encontramos que los más defendidos por diferentes autores han sido la *autoestima positiva o alta* y la *autoestima negativa o baja* y a continuación describimos a cada uno de ellos:

a) La autoestima positiva o alta

En primer lugar, los autores Rosenberg y Simmons (1972), dan a conocer que “La autoestima alta o positiva establece una serie de ingredientes favorables para el desarrollo de nuestra salud y nivel de vida, dando lugar a la formación de una personalidad consolidada”.

Para Robles (2004), “Una persona con autoestima positiva se siente capaz en la realización y resolución de sus problemas sin sentirse limitado por las dificultades que se encuentre en el camino”. Así mismo, se percibirá igual que el resto de personas, considerando adecuadamente las diferencias entre ambos.

Según Aguilar (1995), “Al poseer una adecuada autoestima los individuos sabrán escuchar y serán optimistas, teniendo de esta forma pensamientos positivos; tendrán unas relaciones interpersonales fructíferas, serán creativos y estarán seguros de sí mismos”. Además, Alcántara (1990), también apuesta por una mejora de las relaciones sociales y disponer de la capacidad de ser creativo, siendo esta última compartida por Branden (1995) y Clark, y Bean (1996).

Según la postura de Navarro (2009), “La persona con autoestima positiva será cooperadora, actuará de manera responsable comportándose como tal, presentará un mayor rendimiento laboral, confiará en sus decisiones y afrontará nuevos retos”. La primera propiedad de esta autora (ser responsable).

Estos últimos, junto con Alonso y Román (2005), apoyan de la misma forma la cuarta característica, relacionada con la habilidad de enfrentarse a diferentes desafíos. Para finalizar, este último autor, acompañado por Camargo (1994), anuncian que bajo su punto de vista, esos individuos también llegan a fiarse de sus decisiones.

Por ejemplo, retomando a Alonso y Román (2005), apuestan que estos sujetos son iniciativos, se adaptan a los cambios, y por último, saben manejar críticas. Bizama (1995), comenta que están más receptivos al aprendizaje y experiencias, aprovechando positivamente las oportunidades. Branden (1995), declara que son realistas, independientes, cooperativos y disponen de la capacidad para adaptarse a modificaciones. Y por último, Camargo (1994), opina que estas personas tienen la capacidad de controlar sus formas de actuar y de emplear el lenguaje, es decir, se caracterizan por ser asertivos.

En opinión de Naranjo (2007), para que la autoestima positiva sea posible, es imprescindible la existencia de una relación entre el concepto que cada uno tiene sobre sí mismo y el yo ideal. Así mismo, estos individuos con buena autoestima suelen caracterizarse por un buen rendimiento escolar. Sin embargo, la baja autoestima es el resultado de los pensamientos negativos, dando lugar a alteraciones relacionadas con lo cognitivo; y tiene una relación directa con la depresión y las situaciones de delincuencia.

b) La autoestima negativa o baja

En segundo lugar, con respecto a la *autoestima negativa*, Rosenberg y Simmons (1972), dan a conocer que los sujetos que la poseen autoestima negativa, tienen la tendencia de rechazarse a sí mismos, menospreciándose e infravalorándose,

disponiendo de una serie de pensamientos negativos hacia su persona. De la misma manera, sostienen que suelen tener falta de confianza, mostrándose indecisos y teniendo miedo a equivocarse y expresar sus ideas. Además, se consideran personas pasivas, sin decisión a tomar iniciativa ante la ejecución de algún proyecto; y temen hablar en público, provocando de esta forma un aislamiento y unas malas relaciones personales.

Otros investigadores, como Robles (2004); Camargo (1994); Douglas (1995) y Gan y Soto (2007), a su vez coinciden con los autores citados anteriormente, que los individuos con la autoestima pegativa o baja, normalmente tienden a no aceptarse a sí mismos. La particularidad de que dichos individuos carezcan de un alto grado de confianza, llegando a ocultar sus pensamientos, es apoyada también por Branden (1995, 1969); Bizama (1995) y Navarro (2009), quienes también apuestan por la posesión de pensamientos negativos. Aguilar (1995), afirma además de la existencia de malas relaciones sociales; y Alonso y Román (2005), también exponen que estas personas tienden a ser pasivas.

Para Bizama (1995), los individuos con baja autoestima se caracterizan por actuar de manera agresiva y estar tristes. Branden (1995); Camargo (1994) y Aguilar (1995), sostiene también que los sujetos con autoestima negativa suelen deprimirse; sin embargo, Clemes y Bean (1995) y Douglas (1995), apuestan por que son agresivos. Una persona con baja autoestima suele ser insegura, desconfía de sus propias facultades y no quiere tomar decisiones por miedo a equivocarse. Constantemente está necesitando la aprobación de los demás, pues posee muchos complejos. Su percepción distorsionada de la realidad llega, incluso, a afectar su apreciación física. Todo le produce un sentimiento de inferioridad.

2.2.1.6 Indicadores de la autoestima

- a) **Autoconcepto:** Es la idea que una persona tiene acerca de sí mismo. Es decir es el modo como el individuo vivencia su propio yo. Es la capacidad que tiene el individuo de verse así mismo, no mejor, ni peor de que los demás.
- b) **Autoaceptación:** Es la capacidad que tiene el ser humano de aceptarse como realmente es, en lo físico, psicológico y social, el aceptar cómo es su conducta consigo mismo y con los demás.
- c) **Autoconfianza:** Consiste en considerarse capaz de realizar diferentes actividades de manera correcta. Esta condición interna permite al individuo sentirse tranquilo al momento de enfrentar retos y provoca cierta independencia frente a la presión que puede ejercer un grupo.
- d) **Autorespeto:** Es la capacidad de respetarse a sí mismo. Es necesario que seamos capaces de respetarnos consigo mismo, si queremos ser respetados por los demás.

2.2.1.7 Componentes de la autoestima

Para los autores como Alcántara (1990, 1993); Mruk (1998) y Yáñez (2001), afirman que en el término autoestima encuentran tres componentes: componente cognitivo, componente afectivo y por último el componente conativo-conductual.

a) Componente cognitivo

Los autores citados en el párrafo anterior, coinciden en sostener que el:

Componente cognitivo se basa principalmente en el esquema global que cada uno tenemos sobre nuestra propia persona, en el cual se encuentra nuestra crítica acerca de las diversas posturas o conductas que percatamos de nuestra

propia forma de ser, es decir, nuestra personalidad (autoconcepto). Gracias a la posesión de información referida al sujeto en cuestión, se facilita la capacidad de autorregularse y autodirigirse a sí mismo.

Según la postura de Alcántara (1993), el factor cognitivo se trata de “la opinión que se tiene de la propia personalidad y sobre su conducta. Es el componente de la autoestima que organiza las experiencias pasadas y son usadas para reconocer e interpretar estímulos relevantes en el ambiente social” (p. 37).

b) Componente afectivo

Según la expresión de Mruk (1998), el componente afectivo se basa en la elaboración de una autovaloración por parte de la persona. Dicho juicio de valor estará influido, por un lado por la propia observación del individuo, y por otro lado, por la aceptación de ideas y opiniones que el resto de la gente tiene sobre los demás. En definitiva, es una evaluación de los aspectos positivos y negativos que creemos tener. Además, este aspecto influirá decisivamente en el comportamiento que presentemos frente a las diferentes situaciones de nuestra vida.

Igualmente, Alcántara (1990, 1993) y Yáñez (2001), reafirman que este componente en cuestión, se apoya en la valoración tanto positiva como negativa de las cualidades personales, físicas y psíquicas que apreciamos sobre nosotros mismos, aparte de las que nos transmiten el resto de las personas de nuestro entorno. Según Alcántara (1990), la podríamos entender a partir de la siguiente expresión: “A mayor carga afectiva, mayor potencia de la autoestima” (p. 20). Como apuntan Pequeña y Escurra (2006, p. 11), podemos resumirlo como “la admiración de la propia valía personal”.

c) **Componente conductual**

Como manifiesta Mruk (1998), el componente conductual consiste en la capacidad y esfuerzo que presenta un individuo en particular para efectuar por sí sólo una serie de actuaciones, presentando un comportamiento adecuado y positivo. En este elemento, cada sujeto se enfrenta a sus propias capacidades, teniendo como consecuencia una serie de sentimientos y opiniones tanto positivas como negativas. Tal y como afirma Navarro (2009. p. 3), este componente se resume en la siguiente oración: “Cómo nos enfrentamos con nosotros mismos”.

Acorde con Savater (1991), presentar un comportamiento conductual se trata de “Ser capaz de prestarse atención a uno mismo en requisito previo para tener la capacidad de prestar atención a los demás, el sentirse a gusto con uno mismo es la condición necesaria para relacionarse con otros” (p. 39).

Respecto a los principales componentes de la autoestima, desde el punto de vista de Schwarts (1998) son seis:

- a) **La autoimagen:** Considerada como la capacidad de percibirse íntegramente.
- b) **La autovaloración:** A partir de la cual el sujeto se considera de gran valor tanto para sí mismo como para el resto de individuos, llegando a valorar de manera positiva aquello que percibe.
- c) **La autoconfianza:** Al sentirse seguro y capaz de realizar adecuadamente diferentes actividades.
- d) **El autocontrol:** Para poder cuidar y fomentar el bienestar personal.
- e) **La autoafirmación:** Para tener la habilidad de tomar sus propias decisiones, siendo así independiente.

f) **La autorrealización:** Para desarrollar positivamente sus capacidades.

Branden (1995), expone acerca de la *autoimagen*, que nuestra autoestima asume las críticas tanto positivas como negativas, ya que la autoestima no está caracterizada por su perfección. Además, según De Mezerville (2004), se trata de “El primer paso hacia una sana autoestima se caracteriza, entonces por la capacidad de verse personalmente de manera realista, tanto en lo que constituye la imagen actual de sí mismo como en cuanto a la imagen potencial de lo que la persona puede llegar a ser” (p. 29).

Con respecto a la *autovaloración*, Branden (1995), apunta lo siguiente: “Significa el reafirmarme en mi valía personal. Lo que se expresa en una actitud positiva hacia el derecho de vivir y de ser feliz; el bienestar al reafirmar en forma apropiada mis pensamientos, deseos y necesidades; el sentimiento de que la alegría y la satisfacción son derechos innatos naturales” (p. 45). Así mismo, nueve años más tarde este mismo autor, citado por De Mezerville (2004, p. 34), vuelve a definir la autovaloración como: “La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices, el sentimiento de ser respetables, de ser dignos y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros

Acerca de la *autoconfianza*, Branden (1995), la define como “El funcionamiento de mi mente, en mi capacidad para pensar y entender, para aprender, elegir y tomar decisiones; confianza en mi capacidad para entender los hechos de la realidad que entran en el ámbito de mis intereses y necesidades” (p. 52).

De similar modo la *autoconfianza* es percibida por Ochoa (2008) como “Crear en sí mismo y en las propias capacidades para enfrentar distintos retos, lo que

motiva a las personas a buscar oportunidades que les permitan demostrar sus áreas de competencia, y a disfrutar generalmente al hacerlo” (p. 74).

Por último, los autores Papalia, Wendkos, Duskin (1989), explican la *autorrealización* como el proceso a partir del cual se alcanza la evolución del individuo mediante la puesta en marcha de la obtención de nuestros objetivos.

2.2.1.8 Niveles de la autoestima

Coopersmith (1976), plantea que existen distintos niveles de autoestima, por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones y autoconceptos diferentes. Caracteriza a las personas con alta, media y baja autoestima y define con las siguientes características:

- a) **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 sienten orgullosos de sí mismos, caminan hacia metas realistas.
- b) **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.
- c) **Autoestima baja:** Son individuos desanimados, deprimidos, aislados, consideran no poseer atractivo, son incapaces de expresarse y defenderse; se sienten débiles para vencer sus deficiencias, tienen miedo de provocar el enfado de los demás, su actitud hacia sí mismo es negativa, carecen de herramientas internas para tolerar situaciones y ansiedades.

De forma similar Piaget (1985), define como tipos de autoestima, a estos tres (3) niveles de autoestima:

- a) **Autoestima alta:** Las personas están constituidas por dos importantes sentimientos: la capacidad (de que se es capaz) y el valor (de que se tiene cualidades). Esta actitud deriva en la confianza, el respeto y el aprecio que una persona pueda tener de sí misma. Las personas se caracterizan por aceptarse siempre tal como es, siempre tratando de superarse, esto lo lleva a ser una persona asertiva, entendiéndose por asertividad a la persona que hará vales sus propios derechos de una manera clara y abierta, en base a su congruencia en el querer, pensar, sentir y actuar; siempre respetando la forma de pensar y la valía de los demás.
- b) **Autoestima relativa:** Oscila entre sentirse apta o no, que acertó o no como persona. Tales incoherencias se pueden encontrar en personas, que a veces se sobrevaloran, revelando una autoestima confusa.
- c) **Autoestimas baja:** Es un sentimiento de inferioridad y de incapacidad personal, de inseguridad, de dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Puede ir acompañado de la inmadurez afectiva.

2.2.2 Bases teóricas de satisfacción laboral

Para Bernal (2000), el marco teórico o bases teóricas es “Una presentación de las principales escuelas, enfoques o teorías existentes sobre el tema objeto de estudio, en que se muestra el nivel del conocimiento en dicho campo, los principales debates, resultados, instrumentos utilizados y demás aspectos pertinentes y relevantes sobre el tema de interés” (p. 121).

2.2.2.1 Definición de satisfacción

El término satisfacción proviene del latín *satisfactio* y para el diccionario de la Real Academia Española (2008, p. 50), la satisfacción significa lo siguiente:

- Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha coincidido un deseo o cubierto una necesidad.
- Cosa que satisface, que produce placer.
- Respuesta acertada a una pregunta, queja o duda.
- Acción de colmar un deseo o satisfacer una necesidad.
- Premio que se da por una acción que lo merece.

Como se puede apreciar, estos significados impresionan por lo genérico e insuficientes a la hora de esclarecer el origen, naturaleza e importancia de la satisfacción como fenómeno del comportamiento.

Para Ríos (2007, p. 367), en el Diccionario de Recursos Humanos, la satisfacción “Es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo”. Desde un punto de vista cognitivo la satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo es el resultado de la relación existente entre la expectativa y la realidad de la recompensa, es decir, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo dependen de la comparación entre la recompensa obtenida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo considera adecuada a cambio del trabajo realizado.

2.2.2.2 Definición de satisfacción laboral

Respecto a la satisfacción laboral, ésta ha sido definida de múltiples formas, siendo considerada inicialmente como un estado emocional o afectivo de los individuos hacia su trabajo (Davis y Newstrom, 1999).

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal definida como “Un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo; estas reacciones se construyen a partir de la comparación entre los resultados esperados y los obtenidos efectivamente en el trabajo” (Topa, Lisboa, Palaci y Alonso, 2004).

En manifestación de Pérez (1996), “La satisfacción laboral es un proceso emocional positivo que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da en el individuo”.

Según Cuadra y Veloso (2007), manifiestan que la satisfacción laboral es la actitud ante el trabajo que más atención ha recibido por parte de la investigación y aunque el estudio de su naturaleza y sus causas comienzan en 1935 con Hoppock. Para Navarro et al (2010), “una actitud representa una predisposición a responder de forma favorable o desfavorable a personas u objetos del entorno, es un estado preparatorio, una conducta previa del comportamiento”.

Así, los diferentes estudios realizados sobre la satisfacción laboral se enmarcan en la concepción de las actitudes hacia el trabajo junto con el compromiso organizacional y la implicación laboral, aseguran Peiró, González R., Bravo y Zurriaga (1995), quienes la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Al respecto la motivación, es un aspecto importante porque es un conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona. Para Ramírez, et al (2008), la motivación es anterior a la satisfacción al ser previa al trabajo, pero una vez que este se realiza, el grado de satisfacción que reporte

influirá en la dinámica interactiva de la motivación; a su vez, ésta, como orientadora de la acción, incide en la satisfacción laboral en tanto se relaciona las expectativas con los resultados de la conducta laboral y se evalúe su grado como suficiente y satisfactorio.

La satisfacción laboral, según manifiestan la mayoría de los investigadores del comportamiento organizacional, es una actitud y ésta refleja el sentimiento de las personas respecto a algo. Por tal razón se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo. Si la persona está muy satisfecha, en términos laborales adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa.

La importancia de la satisfacción laboral es obvia, según plantea Robbins (1994) ya que:

- Existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más.
- Se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.
- La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador.

Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral constituye como uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza y Ortega, 2009).

Barraza y Ortega (2009), definen que la satisfacción laboral es la “actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias

y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados”.

Para Moré, Carmenate y Junco (2005), la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Así, el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano.

En síntesis, manifestamos que la satisfacción laboral, ha sido definida de múltiples formas durante varios años, siendo considerada inicialmente como un estado emocional o afectivo de los individuos hacia su trabajo (Davis y Newstrom, 1999). También la satisfacción laboral ha sido definida como cogniciones o evaluaciones perceptuales de un individuo hacia su trabajo (Alfaro y Vecino, 1999). Mientras que en la actualidad, la satisfacción laboral ha sido considerada como una actitud o conjunto de actitudes generalizadas hacia el trabajo (Peiró, 1985; Gamero, 2003; Alcover, Martínez y Rodríguez, 2004).

2.2.2.3 Dimensiones de satisfacción laboral

Tomando como base los planteamientos de diversos autores y para delimitar el trabajo de investigación se trabajó con las siguientes dimensiones:

a) Satisfacción laboral interna

Es la actividad que está relacionado con ejercicio de la profesión docente, dentro de la institución educativa, que comprende el conjunto de actitudes y

sentimientos positivos basados en sus creencias, valores e intereses, en sus características y competencias.

Según la teoría de Herzberg (2003), la satisfacción laboral interna está constituida por los factores de motivación; en tanto que según la teoría de Maslow (1991), con las necesidades secundarias. Para Herzberg los factores de motivación o satisfacción interna tiene que ver con los logros, con el reconocimiento, con la independencia laboral, con la responsabilidad y la promoción laboral. Por esta razón, en este informe se asume que esta dimensión comprende lo siguiente:

- Las oportunidades que el docente tiene para ser promocionado laboralmente a mejores puestos o cargos.
- En qué medida tiene logros pedagógicos.
- En qué medida recibió reconocimientos por su labor docente en la institución educativa por parte del director y plana jerárquica.
- En qué medida se siente independiente en su labor pedagógica que realiza.
- En qué medida la institución educativa le hace participar en las decisiones más importantes.

Como se puede inferir, todos estos factores aquí mencionados no se los pueden proveer los docentes, sino tiene que ser promovido por parte de las autoridades.

Dado que las labores cotidianas de los docentes son de carácter intelectual y de tipo social, las autoridades educativas deben promover la satisfacción interna a través de una adecuada y pertinente autoestima. Acerca de este tema, Mondy y Noe (2005), dejan entender que las autoridades deben monitorear en forma constante el desempeño de los trabajadores para detectar aquellos factores que

están influyendo negativamente. De la misma manera, se puede señalar que las autoridades educativas deben realizar el monitoreo y acompañamiento oportuno a las labores educativas que realizan los docentes, para que de esta forma se puedan detectar metodologías, estrategias, medios y materiales educativos innecesarios que pueden utilizar algunos docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

b) Satisfacción laboral externa

Se refiere a las actividades que realiza el docente, fuera de la institución educativa y que están relacionados con las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, tratos que recibe por parte de la comunidad educativa, autoridades del sector educación y de otras instituciones.

En opinión de Herzberg (2003), la satisfacción laboral externa es considerada por como los factores de higiene, mientras que por Maslow (1991) como las necesidades vitales. Estos factores son los siguientes:

- Sueldos y beneficios.
- Política de la empresa y su organización.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.
- Ambiente físico.
- Supervisión de parte de la autoridad o ejercicio de autoridad.
- Estabilidad laboral.

Según la opinión de Herzberg (2003), “los trabajadores que consideran que reciben un salario injusto, se sienten frustrados y desanimados. Por eso, la gerencia de personal debe evaluar las remuneraciones de sus trabajadores para que éstas sean lo más equitativos y coherentes al desempeño del trabajador”.

En el sector educación del país, se puede sostener que las remuneraciones que otorga el Estado a los profesores, no son considerados como justos ni coherentes a la labor pedagógica de los docentes de la educación básica regular.

Por otro lado, el tipo de relaciones entre los compañeros de trabajo y el tipo de trato que el trabajador recibe de parte de la autoridad, puede generar descontentos y frustraciones (Mondy y Noe, 2005). En una institución educativa, las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia) y estos con las autoridades son de suma importancia para el buen clima institucional. Por el contrario, cuando hay un clima institucional lleno de hostilidades y conflictos desmoraliza la labor pedagógica de los docentes. Por eso, Hellhriegel y Slocum (1998), sostienen que “El tipo de administración de personal en empresa es determinante para la motivación de los trabajadores”.

Por otro lado, el ambiente físico del salón de clases es de vital importancia para generar la satisfacción en los docentes. Como señala Maslow (1991), las condiciones del lugar de trabajo están relacionadas con las necesidades vitales, concretamente con las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad.

Finalmente, en cuanto respecta a la estabilidad laboral, los autores consultados, entre ellos el autor de la Teoría Bifactorial Herzberg (2003), considera que “la estabilidad laboral del trabajador es determinante para su estado emocional. El trabajador que sabe que el próximo mes termina su contrato y no tiene la seguridad de seguir trabajando, estará en constante preocupación por su situación económica, lo que no le hará sentir bien y no le permitirá trabajar adecuadamente”. Esta es la situación que sucede con los profesores contratados

que no saben si el próximo año seguirán trabajando o no en una institución educativa, por lo tanto, su situación laboral del docente es incierta.

2.2.2.4 Actitudes hacia el trabajo

Las actitudes representan una importante variable orientada cognitivamente en el estudio del comportamiento organizacional. Una actitud es una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma hacia algún objeto, es un proceso cognitivo completo que tiene tres características básicas:

- a) Persiste a menos que se haga algo para cambiarla.
- b) Varía a lo largo de una escala de muy favorable a muy desfavorable.
- c) Se dirige hacia un objeto por el que una persona tiene sentimientos y creencias.

De la misma forma las actitudes tienen tres componentes básicos:

- a) *Emocional*, que son los sentimientos o el afecto de la persona hacia un objeto;
- b) *Informativo*, que son las creencias y la información que una persona tiene sobre el objeto; y
- c) *Comportamiento*, que consiste en las tendencias de una persona a comportarse de una manera específica hacia un objeto.

Luthans (2008), sostiene que “comprender las funciones de las actitudes y la manera en que pueden cambiarse es importante en el estudio del comportamiento organizacional”.

2.2.2.5 Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo

A continuación describimos diferentes teorías que dan mayor soporte a la investigación. Ellos son las teorías la de Higiene-Motivación, la del ajuste en el

trabajo, de la discrepancia, de la satisfacción por facetas, y la de los eventos situacionales.

- a) **Teoría de Higiene – Motivacional:** Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).
- b) **Teoría del Ajuste en el trabajo:** Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 2009). De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

- c) **Teoría de la discrepancia:** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968). La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor – percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.
- d) **Teoría de la satisfacción por facetas:** Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973).
- e) **Teoría de los eventos situacionales:** En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados, características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAffe y Glassman, 1992). Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

2.2.2.6 Satisfacción laboral desde la educación

Desde la perspectiva educativa, la satisfacción laboral se relaciona con la respuesta del alumno frente a un conjunto de servicios que tienen como fin último producir un aprendizaje real, significativo y contextualizado.

Padrón (1995), sostiene que la satisfacción laboral en el ámbito educativo puede entenderse desde dos ángulos: a) *Personal*: Es la satisfacción que proviene del trabajo que realiza un individuo. b) *Profesional*: Es la satisfacción que proviene del clima y relaciones laborales.

Gimeno (2004), expresa que existe una estrecha relación entre la satisfacción, la atención a necesidades y las expectativas de los alumnos en el ámbito educativo, donde la valoración racional se mezcla con el juicio subjetivo: “La satisfacción es el resultado de un proceso valorativo. Cuando una persona expresa estar satisfecha o no con respecto a algo, está emitiendo un juicio de valor a partir de un proceso de evaluación” (p. 20). En consecuencia, transcurren en un proceso de construcción de significados y sentidos personales.

Gonzales (2006), afirma que debe entenderse la satisfacción en relación con la resolución de las expectativas por un servicio educativo concreto: “Los conceptos de satisfacción e insatisfacción, pueden asociarse al concepto de consumo y desde este punto de vista, considerar al estudiante como consumidor de productos o servicios, brindados por la universidad, es decir, al conocimiento y formación profesional” (p. 3).

2.2.2.7 Factores de satisfacción laboral docente

Te presentamos una descripción de algunos factores de la satisfacción laboral docente en las que están de acuerdo la mayoría de los teóricos:

Realización profesional: Este factor engloba tres aspectos principales: autorrealización, autoconcepto y autoestima y necesidad de estimación, los cuales serán explicados a continuación.

- a) **Autorrealización:** La fuente de satisfacción que más se repite en todas las investigaciones es la contribución profesional a la construcción personal y al crecimiento del yo. La mayoría de docentes sienten que crecen personalmente en la misma medida en que lo hacen sus alumnos.
- b) **Autoconcepto y autoestima:** Continuando con Sáenz y Lorenzo (1993), “Es el concepto que el docente tiene de sí mismo y de su transformación, como parte del constructo realización del yo personal y profesional, es fuente de satisfacción o insatisfacción”. De similar forma Gonzales (2006), argumenta dicho supuesto al considerar “el desarrollo como un aumento de la satisfacción en la tarea profesional y perfeccionamiento de su competencia profesional y en el clima de trabajo”.
- c) **Necesidad de estimación:** El sentirse valorado personalmente surge de la capacidad del hombre de mirarse a sí mismo, de evaluar su realización personal y de la necesidad de valorarse y estar conforme con el nivel de autoconstrucción logrado.

2.3 Glosario de términos básicos

Autoestima: Es la valoración que tiene el individuo con respecto a sí mismo, es un juicio personal de dignidad que se expresa en las actitudes, en forma habitual de pensar, amar, sentir, trabajar, estudiar y comportarse.

Aceptación de sí mismos: Es la capacidad que tiene el ser humano de aceptarse como realmente es, en lo físico, psicológico y social, el aceptar cómo es su conducta consigo mismo y con los demás.

Autonomía: Es la capacidad de actuar independientemente, tomar las decisiones sin intervención ajena y hacerse responsable de sus actos.

Expresión afectiva: Es la capacidad de dar y recibir afecto, mediante la manifestación de ideas desde el interior de la persona hacia el exterior, sin perder la identidad y es capaz de reconocer los sentimientos y expresarlos adecuadamente.

Consideración por el otro: Es estar consciente de nuestros derechos, es la forma de percibir a los demás como iguales a nosotros, aceptando sus diferencias y respetando la individualidad y distinguir cualidades y defectos en otros.

Satisfacción laboral: Es la segunda variable de la investigación y comprende dos dimensiones: la satisfacción laboral interna y la satisfacción laboral externa. Estas dos áreas corresponden a la propuesta de la Teoría Bifactorial de Herzberg (2003).

Satisfacción laboral interna: Es la actividad que está relacionado con ejercicio de la profesión docente, dentro de la institución educativa, tienen que ver, según Herzberg (2003) con los factores de motivación. Los principales indicadores de esta dimensión son: oportunidades de promoción laboral, satisfacción laboral en el puesto de trabajo, reconocimiento por la labor educativa que realiza,

Satisfacción laboral externa: Se refiere a las actividades que realiza el docente, fuera de la institución educativa, tienen que ver, según la Teoría Bifactorial de Herzberg (2003), a los factores de higiene o a los factores externos que pueden generar la insatisfacción docente. Los principales indicadores de esta dimensión son: las condiciones de trabajo pedagógico, las remuneraciones

mensuales que percibe, relaciones de amistad entre compañeros de trabajo, el trato que reciben de las autoridades y la estabilidad laboral.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y directa entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Existe una relación positiva y directa entre la aceptación de sí mismo con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- b) Existe una relación positiva y directa entre la autonomía con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- c) Existe una relación positiva y directa entre la expresión afectiva con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.
- d) Existe una relación positiva y directa entre la consideración por el otro con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.

2.5 Sistema de Variables

El sistema de variables o la operacionalización de las variables de la investigación entre la autoestima y satisfacción laboral se representan en el siguiente cuadro:

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTOS
Variable 1: Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> Autoestima: <ul style="list-style-type: none"> Gaston de Mézerville (2004, p. 61) la "autoestima es la percepción valorativa y confiada de sí misma, que motiva a la persona a manejarse con propiedad, manifestarse con autonomía y proyectarse satisfactoriamente en la vida". Santrock (2002, p. 114) autoestima es la "evaluación global de la dimensión de yo o self. La autoestima también se refiere a la autovalía o a la autoimagen, y refleja la confianza global del individuo y la satisfacción de sí mismo". 	<p>Autoestima:</p> <p>Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos.</p> <p>La autoestima se define operativamente mediante cuatro dimensiones: aceptación de sí mismo, autonomía, expresión afectiva y consideración por el otro. Las que serán evaluados a través de un cuestionario de 24 ítems.</p>	<p>1.1. Aceptación de sí mismo.</p> <p>1.2. Autonomía.</p> <p>1.3. Expresión afectiva.</p> <p>1.4. Consideración por el otro.</p>	<p>1.1.1. Estoy orgulloso de ser varón y mujer.</p> <p>1.1.2. Me siento satisfecho con el nombre que llevo.</p> <p>1.1.3. Como persona no me siento inferior ante nadie.</p> <p>1.1.4. Me siento como alguien capaz y valioso.</p> <p>1.2.1. No dependo de otras personas para mis decisiones.</p> <p>1.2.2. Me hago responsable de mis actos.</p> <p>1.2.3. Soy capaz de dar y recibir ayuda, sin sentirme superior o inferior a nadie.</p> <p>1.3.1. Soy capaz de dar y recibir afecto.</p> <p>1.3.2. Me comunico con demás sin perder mi identidad.</p> <p>1.3.3. Soy Capaz de reconocer mis sentimientos y expresar adecuadamente.</p> <p>1.4.1. Peribo a los demás como iguales a mí.</p> <p>1.4.2. Acepto diferencias y respeto la individualidad.</p> <p>1.4.3. Se distinguir cualidades y defectos en otros.</p> <p>1.4.4. Puedo apreciar los valores de los demás.</p> <p>2.1.1. Tienen oportunidades de promoción laboral por los estudios que realiza.</p> <p>2.1.2. Siente satisfacción en el puesto de trabajo constantemente.</p> <p>2.1.3. Recibe reconocimiento oportuno por la labor educativa que realiza.</p> <p>2.1.4. Recibe reconocimiento del estatus profesional de sus colegas en toda circunstancia.</p> <p>2.1.5. Participa en la toma de decisiones de la institución educativa oportunamente.</p> <p>2.2.1. Promueven condiciones de trabajo pedagógico adecuado.</p> <p>2.2.2. Las remuneraciones mensuales que percibe satisfacen las necesidades básicas.</p> <p>2.2.3. Promueven relaciones de amistad entre compañeros de trabajo en toda circunstancia.</p> <p>2.2.4. El trabo que reciben de las autoridades es adecuado.</p> <p>2.2.5. Perciben estabilidad laboral de manera permanente.</p>	<p>Escala de medición:</p> <p>Índices:</p> <p>a) Siempre = 5</p> <p>b) Casi siempre = 4</p> <p>c) A veces = 3</p> <p>d) Casi nunca = 2</p> <p>e) Nunca = 1</p>	Cuestionario
Variable 2: Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Autoestima: <ul style="list-style-type: none"> Para Moré, Carmenate y Junco (2005), la satisfacción laboral es una actitud que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, como la naturaleza del trabajo, salario, condiciones de trabajo, estimulación, métodos de dirección, relaciones interpersonales, posibilidades de superación y el desarrollo profesional. Actualmente, la satisfacción laboral ha sido considerada como una actitud o conjunto de actitudes generalizadas hacia el trabajo (Alcover, Martínez y Rodríguez, 2004). 	<p>Satisfacción Laboral:</p> <p>Es la actitud del trabajador que tienen las personas hacia su trabajo y hacia los diferentes aspectos del mismo.</p> <p>La satisfacción laboral se define operativamente mediante dos dimensiones que son: la satisfacción laboral interna y la satisfacción laboral externa, que serán evaluados a través de un cuestionario de 24 ítems.</p>	<p>2.1. Satisfacción laboral interna.</p> <p>2.2. Satisfacción laboral externa</p>	<p>2.1.1. Tienen oportunidades de promoción laboral por los estudios que realiza.</p> <p>2.1.2. Siente satisfacción en el puesto de trabajo constantemente.</p> <p>2.1.3. Recibe reconocimiento oportuno por la labor educativa que realiza.</p> <p>2.1.4. Recibe reconocimiento del estatus profesional de sus colegas en toda circunstancia.</p> <p>2.1.5. Participa en la toma de decisiones de la institución educativa oportunamente.</p> <p>2.2.1. Promueven condiciones de trabajo pedagógico adecuado.</p> <p>2.2.2. Las remuneraciones mensuales que percibe satisfacen las necesidades básicas.</p> <p>2.2.3. Promueven relaciones de amistad entre compañeros de trabajo en toda circunstancia.</p> <p>2.2.4. El trabo que reciben de las autoridades es adecuado.</p> <p>2.2.5. Perciben estabilidad laboral de manera permanente.</p>	<p>Escala de medición:</p> <p>Índices:</p> <p>a) Totalmente de acuerdo = 5</p> <p>b) De acuerdo = 4</p> <p>c) Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3</p> <p>d) En desacuerdo = 2</p> <p>e) Totalmente en desacuerdo = 1</p>	Cuestionario

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó en nuestro estudio fue la **no experimental**, en la medida que se pretende describir y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos (autoestima) relacionados con otros fenómenos (satisfacción laboral). Por tal razón, Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiestan que “en las investigaciones no experimentales se caracterizan por la recolección de datos en un único momento” (p. 119).

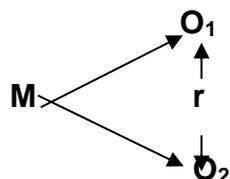
Frente al caso, Hernández, et al. (2010), sostienen que “una investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en ambiente natural para analizarlos” (p. 149). Asimismo manifestamos que una investigación no experimental se clasifica en transeccional y longitudinal; y a su vez el transeccional se divide en exploratorios, descriptivos y correlacional.

3.1.2 Diseño de investigación

El informe de investigación estuvo guiada mediante el **diseño descriptivo – correlacional**. Es descriptiva porque describió las dos variables de estudio (autoestima y satisfacción laboral), así como sus dimensiones. Es correlacional

porque precisó la relación o correlación entre las dos variables y el cruce de las dimensiones de ambas variables de estudio; ello mediante el coeficiente de correlación de Pearson, así mismo fue de corte transversal por el recojo de datos desde la unidad de análisis que se realizó en un solo momento con la aplicación de la encuesta a los docentes de la Red Educativa Pachapaki de Santa Rosa Mazocruz.

Según Sánchez y Reyes (1998), “la investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p. 79). El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Observación de la variable 1: Autoestima.

O₂ = Observación de la variable 2: Satisfacción laboral.

r = Correlación de ambas variables.

3.2 Población y muestra de investigación

3.2.1 Población

Para Levin y Rubin (2004), una población es “un conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los elementos de un estudio, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones. Las poblaciones suelen ser muy

extensas y es imposible observar a cada componente, por ello se trabaja con muestras o subconjuntos de esa población" (p. 30).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), al respecto manifiestan que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

En el informe de investigación, la población estuvo constituida por 80 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en año escolar 2017, de la UGEL El Collao.

DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA PACHAPAKI – 2017	
NIVELES EDUCATIVOS	N° DE DOCENTES
Educación Inicial	15
Educación Primaria	35
Educación Secundaria	30
TOTAL DOCENTES	80

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la UGEL EL Collao – 2017.

3.2.2 Muestra

Para Murray Spiegel (2010), “la muestra es una colección de elementos de la población a estudiar que sirve para representarla, de modo que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta posibilidad a las que se obtendrían de hacer un estudio sobre la totalidad de la población” (p. 65).

Asimismo Hernández et al. (2014), manifiestan que la “muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p. 175).

El tipo de muestra que se tomó fue el muestreo probabilístico, porque es el más común de procedimientos de muestreo, aquí cada miembro de la población tiene

una posibilidad igual e independiente de ser seleccionado como parte de la muestra.

Para el presente informe de investigación la muestra estuvo constituida por 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en año escolar 2017, de la UGEL El Collao.

Muestra de la investigación
Muestreo probabilístico
Para poblaciones finitas

Tamaño de la muestra

Cuando: $Z = 1.96$

$N = 80$

$P = 0.5$

$Q = 0.5$

$E = 0.05$

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2} = 66.35$$

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la UGEL EL Collao – 2017.

POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

NIVELES EDUCATIVOS	N° DE DOCENTES POBLACION	PORCENTAJE	N° DE DOCENTES MUESTRA	PORCENTAJE
Educación Inicial	15	18.75	15	18.75
Educación Primaria	35	43.75	31	43.75
Educación Secundaria	30	37.50	21	37.50
TOTAL	80	100.00	66	100.00

Fuente: Elaborado por el investigador.

3.3 Ubicación y descripción de la población

El estudio de investigación se realizó en el Distrito de Santa Rosa – Mazocruz, de la Provincia de El Collao, de la Región de Puno y la población estuvo conformada por los docentes de los niveles de educación inicial, primaria y

secundaria de las instituciones educativas públicas de la Red Educativa Pachapaki jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. En opinión de Charaja (2011), “Las técnicas son procedimientos que se deben cumplir para recoger los datos requeridos con la finalidad de comprobar la hipótesis central o probar la posición que hemos asumido cuando nos planteamos un problema de investigación científica” (p. 311).

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de encuesta, la cual permitió conocer la relación entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao.

Encuesta

Para Carrasco (2009), la encuesta “es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis de estudio investigativo” (p. 314).

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron para la investigación fueron las siguientes:

- a) Cuestionario sobre la autoestima.
- b) Cuestionario sobre la satisfacción laboral.

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la autoestima.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la satisfacción laboral.

Cuestionario

En opinión de Carrasco (2009), el cuestionario “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de que se le entrega a cada uno de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación previsión” (p. 318).

3.5 Plan de tratamientos de datos

Para el tratamiento de datos o procesamiento de los resultados de las encuestas realizadas se procedió de la siguiente manera:

- Se prepararon los resultados en: Excel y luego se ingresaron los datos en SPSS versión 20.
- La técnica estadística que se utilizó: Descripción, análisis y prueba de hipótesis.
- Tipo de análisis: Análisis de inferencia simple, descriptivo, interpretativo.
- Presentación de datos en: tablas de distribución de frecuencias, gráfico de barras y otros.

3.6 Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Para probar o contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas de la investigación se utilizó la “r” de Pearson, que son para investigaciones correlacionales y el diseño que se siguió fueron los siguientes procedimientos:

- Diseño de los instrumentos para la recolección de datos.

- Obtención de datos de las variables de investigación.
- Descripción de las variables en estudio; haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación gráfica, análisis e interpretación respectiva.
- Se encontró el coeficiente de correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones.
- Se interpretó el coeficiente de correlación entre las variables, permitiendo una mejor comprensión de la realidad.
- Se realizó la prueba de hipótesis para la significancia del coeficiente de correlación.

Para tomar la decisión más adecuada frente a la hipótesis estadística, se utilizó el programa SPSS, versión 20 para calcular los siguientes estadígrafos:

- a) Planteamiento de hipótesis.
- b) Nivel de significancia o riesgo:
 - $\alpha=0,05 = 5\%$.
 - Valor crítico (“t” de tabla) = 1,993
- c) Cálculo del estadístico de prueba.
- d) Criterio de decisión estadística.
- e) Conclusión estadística.

Para el cálculo del coeficiente de correlación se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Con el propósito de lograr los objetivos de la investigación, en esta sección se procede a describir cada una de las variables así como por sus dimensiones, para ello se utilizó una estadística inductiva, comúnmente utilizada en ciencias sociales, el cual muestra los siguientes resultados obtenidos en las siguientes tablas y figuras:

4.1 Descripción de la variable 1: autoestima

Tabla 1

Autoestima en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017

		AUTOESTIMA		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válidos	A veces	1	1,5	1,5	1,5
	Casi siempre	20	30,3	30,3	31,8
	Siempre	45	68,2	68,2	100,0
	TOTAL	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre autoestima.

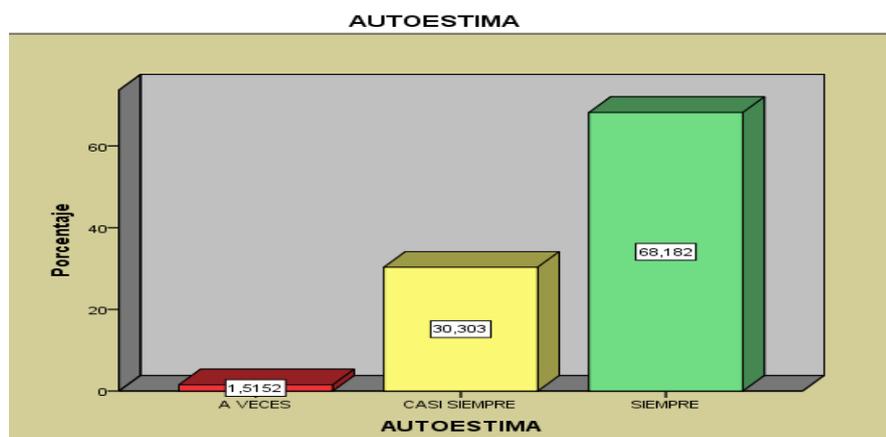


Figura 1. Porcentaje de la autoestima

Fuente: Tabla 1.

Lectura e interpretación: La tabla 1 y figura 1, describen los resultados de la variable 1: autoestima, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se observa que de los 45 encuestados, que representan el 68,2% de los docentes manifiestan tener “siempre” la autoestima, que corresponde a nivel de autoestima alta, así mismo, 20 de los encuestados, que representan el 30,3%, de docentes también manifiestan tener “casi siempre” la autoestima, que corresponde a nivel de autoestima media. Según Coopersmith (1976), la autoestima se clasifica en tres niveles: autoestima alta, autoestima media y autoestima baja, lo que nos permite concluir que el 68% de docentes aimaras sostienen tener una autoestima alta, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.

4.1.1 Descripción de la dimensión 1: aceptación de sí mismo

Tabla 2

Aceptación de sí mismo en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

		ACEPTACION DE SÍ MISMO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	1	1,5	1,5	3,0
	Casi siempre	19	28,8	28,8	31,8
	Siempre	45	68,2	68,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre autoestima.

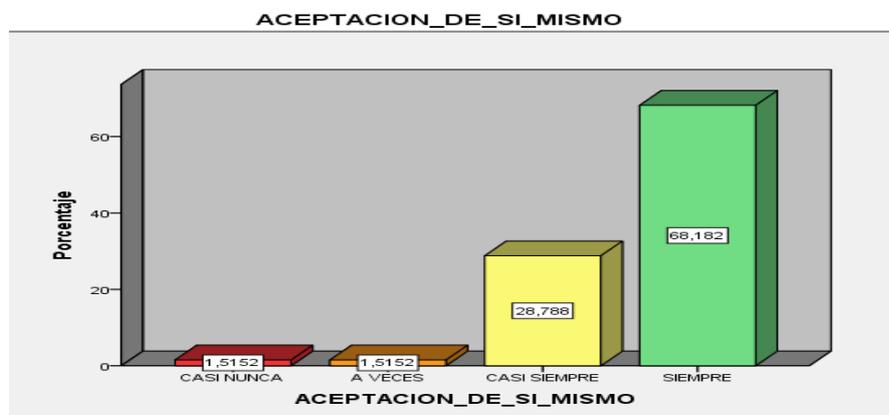


Figura 2. Porcentaje de aceptación de sí mismo

Fuente: Tabla 2.

Lectura e interpretación: La tabla 2 y figura 2, describen los resultados de la dimensión 1: aceptación de sí mismo, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se visualiza que de los 45 encuestados, que representan el 68,2% de los docentes manifiestan tener “siempre” (autoestima alta), en la dimensión: aceptación de sí mismo, también, 19 de los encuestados, que representan el 28,8% de docentes manifiestan tener “casi siempre” (autoestima media), en la dimensión: aceptación de sí mismo. Para Coopersmith (1976), la autoestima se clasifica en tres niveles: autoestima alta, autoestima media y autoestima baja, lo que nos permite concluir que el 68% de docentes aimaras sostienen tener una autoestima alta, en la dimensión: aceptación de sí mismo, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.

4.1.2 Descripción de la dimensión 2: autonomía

Tabla 3
Autonomía en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017

		AUTONOMÍA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	17	25,8	25,8	25,8
	Siempre	49	74,2	74,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre autoestima.

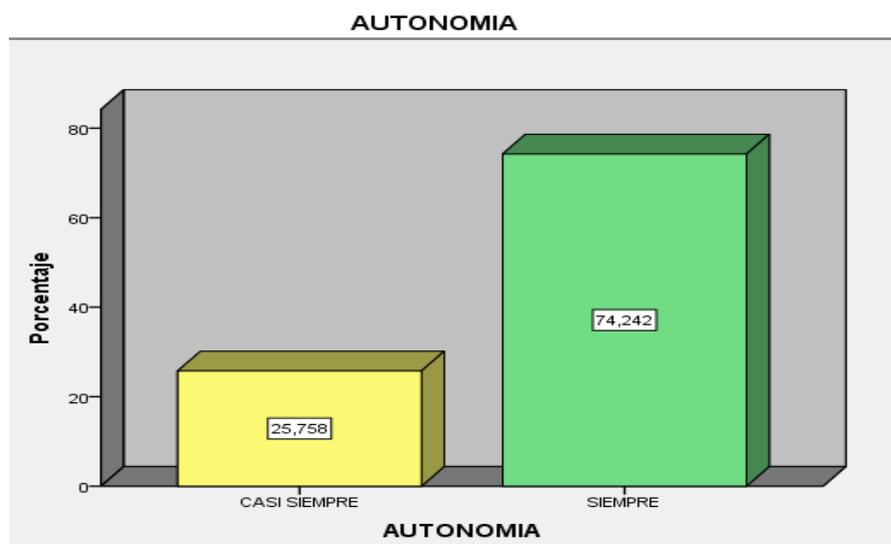


Figura 3. Porcentaje de autonomía

Fuente: Tabla 3.

Lectura e interpretación: La tabla 3 y figura 3, describen los resultados de la dimensión 2: autonomía, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se visualiza que de los 49 encuestados, que representan el 74,2% de los docentes manifiestan tener “siempre” (autoestima alta), en la dimensión: autonomía, así mismo, 17 de los encuestados, que representan el 25,8% de docentes también sostienen tener “casi siempre” (autoestima media), en la dimensión: autonomía. Según Coopersmith (1976), la autoestima se clasifica en tres niveles: autoestima alta, autoestima media y autoestima baja, lo que nos permite concluir que el 74,2% de docentes aimaras manifiestan tener una autoestima alta, en la dimensión autonomía, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y favorece para la práctica pedagógica de los docentes.

4.1.3 Descripción de la dimensión 3: expresión afectiva

Tabla 4

Expresión afectiva en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

EXPRESIÓN AFECTIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	2	3,0	3,0	3,0
	Casi siempre	21	31,8	31,8	34,8
	Siempre	43	65,2	65,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre autoestima.

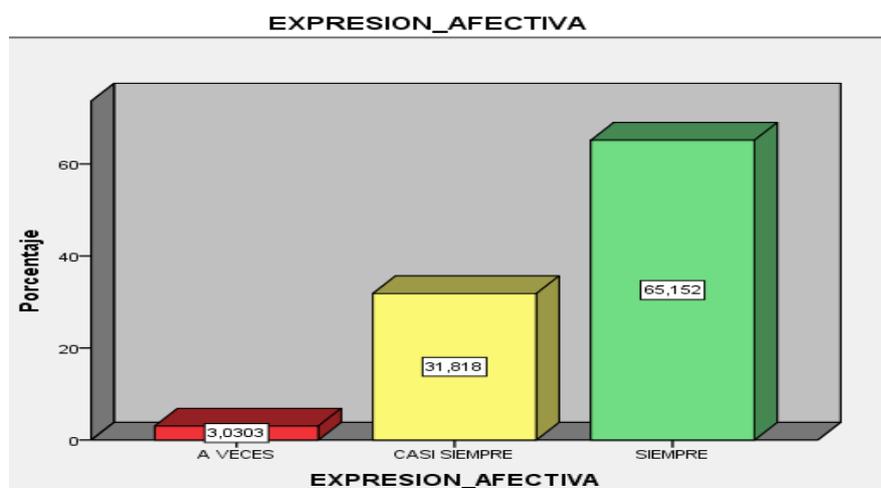


Figura 4. Porcentaje de aceptación de sí mismo

Fuente: Tabla 4.

Lectura e interpretación: La tabla 4 y figura 4, describen los resultados de la dimensión 3: expresión afectiva, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se visualiza que de los 43 encuestados, que representan el 65,2% de los docentes manifiestan tener “siempre” (autoestima alta), en la dimensión: expresión afectiva, así mismo, 21 de los encuestados, que representan el 31,8% de docentes también sostienen tener “casi siempre” (autoestima media), en la dimensión: expresión afectiva. Para Coopersmith (1976), la autoestima se clasifica en tres niveles: autoestima alta, autoestima media y autoestima baja, lo que nos permite concluir que el 65,2% de docentes aimaras sostienen tener una autoestima alta, en la dimensión: expresión afectiva, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad y es favorable para la práctica pedagógica de los docentes.

4.1.4 Descripción de la dimensión 4: consideración por el otro

Tabla 5
Consideración por el otro en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	21	31,8	31,8	31,8
	Siempre	45	68,2	68,2	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre autoestima.
 Elaborado por el investigador.

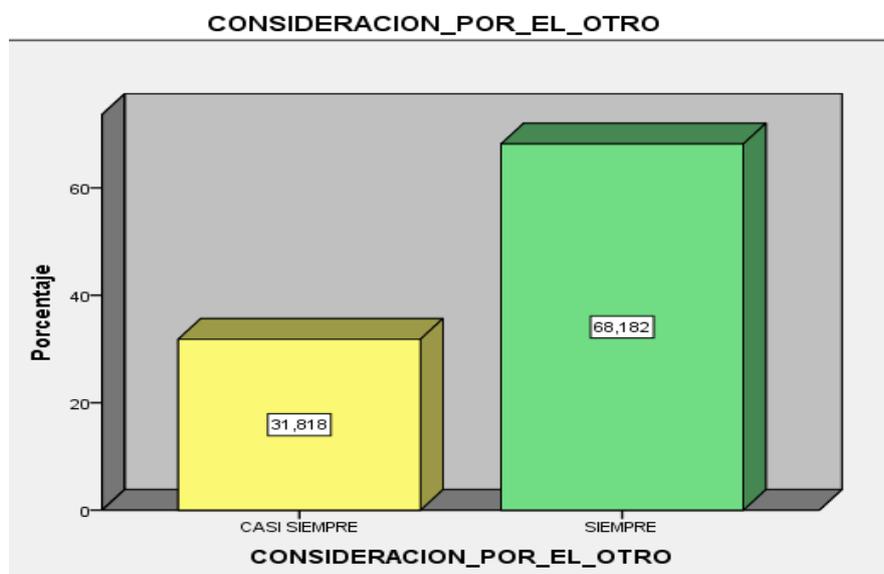


Figura 5. Porcentaje de consideración por el otro

Fuente: Tabla 5.

Lectura e interpretación: La tabla 5 y figura 5, describen los resultados de la dimensión 4: consideración por el otro, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se visualiza que de los 45 encuestados, que representan el 68,2% de los docentes manifiestan tener “siempre” (autoestima alta), en la dimensión: consideración por el otro, así mismo, 21 de los encuestados, que representan el 31,8% de docentes también sostienen tener “casi siempre” (autoestima media), en la dimensión: consideración por el otro. Según Coopersmith (1976), la autoestima se clasifica en tres niveles: autoestima alta, autoestima media y autoestima baja, lo que nos permite concluir que el 68,2% de docentes aimaras sostienen tener una autoestima alta, en la dimensión: consideración por el otro, que es un aspecto muy importante del sentimiento valorativo de nuestro ser, configura muestra personalidad.

4.2 Descripción de la variable 2: satisfacción laboral

Tabla 6

Satisfacción laboral en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

		SATISFACCIÓN LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,6	7,6	7,6
	De acuerdo	38	57,6	57,6	65,2
	Totalmente de acuerdo	23	34,8	34,8	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción laboral.



Figura 6. Porcentaje de satisfacción laboral

Fuente: Tabla 6.

Lectura e interpretación: La tabla 6 y figura 6, describen los resultados de la variable 2: satisfacción laboral, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se visualiza que de los 38 encuestados, que representan el 57,6% de los docentes manifiestan estar “de acuerdo” con la satisfacción laboral, así mismo, 23 de los encuestados, que representan el 34,8% de docentes también sostienen estar “totalmente de acuerdo” con la satisfacción laboral, lo que nos permite concluir que el 57% de docentes aimaras manifiestan estar “de acuerdo” con la satisfacción laboral, que es un sentimiento de complacencia, bienestar o placer que sucede por efecto de algún agente externo o interno. De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante de satisfacción laboral, se encuentra en la escala de medición “de acuerdo”, que representa el 57,6%, la cual es considerada favorable para los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017.

4.2.1 Descripción de la dimensión 1: satisfacción laboral interna

Tabla 7
Satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

SATISFACCIÓN LABORAL INTERNA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3,0	3,0	3,0
	De acuerdo	31	47,0	47,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	33	50,0	50,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción laboral.

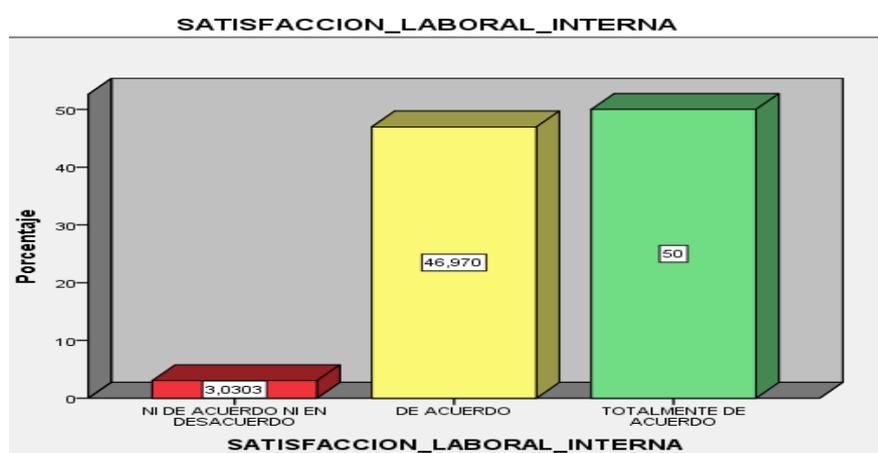


Figura 7. Porcentaje de satisfacción laboral interna

Fuente: Tabla 7.

Lectura e interpretación: La tabla 7 y figura 7, describen los resultados de la dimensión 1: satisfacción laboral interna, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017, donde se percibe que de los 33 encuestados, que representan el 50% de los docentes manifiestan estar “totalmente de acuerdo” con la satisfacción laboral interna, así mismo, 31 de los encuestados, que representan el 47% de docentes también sostienen estar “de acuerdo” con la satisfacción laboral interna, lo que nos permite concluir que el 97% de docentes aimaras manifiestan estar “totalmente de acuerdo y de acuerdo” con la satisfacción laboral interna en las instituciones educativas y que la satisfacción laboral interna, que es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante de satisfacción laboral interna, se encuentra en la escala de medición “totalmente de acuerdo”, que representa el 50%, la cual es considerada favorable para los docentes aimaras de la mencionada Red Educativa.

4.2.2 Descripción de la dimensión 2: satisfacción laboral externa

Tabla 8

Satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz - 2017

SATISFACCIÓN LABORAL EXTERNA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,6	7,6	7,6
	De acuerdo	42	63,6	63,6	71,2
	Totalmente de acuerdo	19	28,8	28,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción laboral.

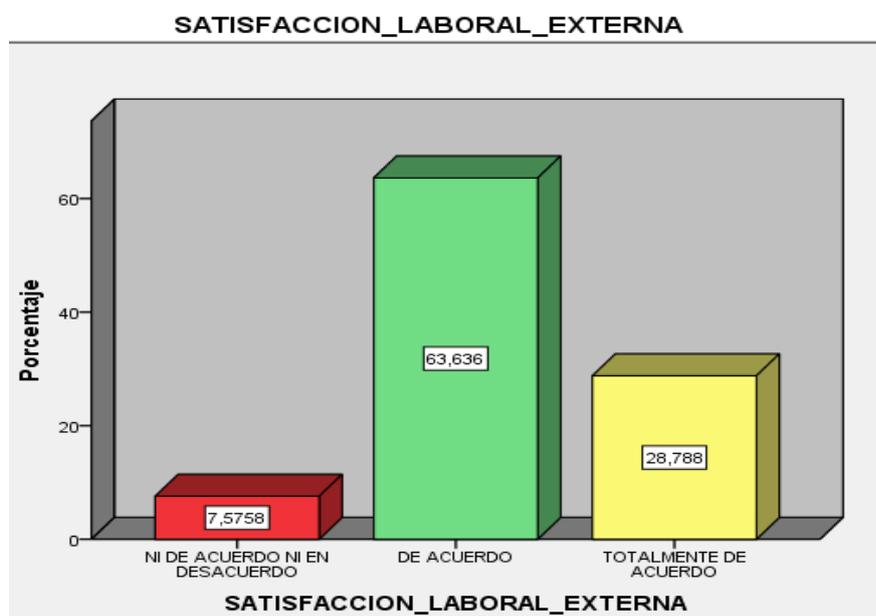


Figura 8. Porcentaje de satisfacción laboral externa

Fuente: Tabla 8.

Lectura e interpretación: La tabla 8 y figura 8, describen los resultados de la dimensión 2: satisfacción laboral externa, realizada a 66 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa de Mazocruz en el año escolar 2017.

Donde se percibe que de los 42 encuestados, que representan el 63,6% de los docentes manifiestan estar “de acuerdo” con la satisfacción laboral externa, así mismo, 19 de los encuestados, que representan el 28,8% de docentes también sostienen estar “totalmente de acuerdo” con la satisfacción laboral externa, lo que nos permite concluir que el 92% de docentes aimaras manifiestan estar “de acuerdo y totalmente de acuerdo” con la satisfacción laboral externa y que la satisfacción es un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia los órganos desconcentrados como la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao y la Dirección Regional de Educación de Puno.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que el nivel predominante de la satisfacción laboral externa, se encuentra en la escala de medición “de acuerdo”, que representa el 63,6%, la cual es considerada favorable para los docentes aimaras de la mencionada Red Educativa.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis a nivel global

Con el propósito de probar la hipótesis general de la investigación: Existe una relación positiva y directa entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis, los resultados son las siguientes:

Evaluación en forma analítica de la Correlación entre variables autoestima y satisfacción laboral a nivel global: Ahora bien respecto a la correlación de

las variables a nivel global, se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Y luego de reemplazar los datos de las variables respectivas presenta el siguiente valor para dicho coeficiente:

Tabla 9
Coeficiente de correlación de variables a nivel global

		Correlaciones	
		Autoestima	Satisfacción Laboral
AUTOESTIMA	Correlación de Pearson	1	,357**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	66	66
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,357**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	66	66

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

Coeficiente r de Pearson = 0,357

Ahora bien, tomando los aportes de Hernández, et al. (2010, p. 312), permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Lectura e interpretación: La tabla 9 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ($r = 0,357$) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, et al., el valor del coeficiente indica que existe una “correlación positiva débil” entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

4.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

Con el propósito de probar la hipótesis específica 1 de la investigación: Existe una relación positiva y directa entre la aceptación de sí mismo con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis, los resultados son las siguientes:

Evaluación en forma analítica de Correlación entre la dimensión 1 de la primera variable y la dimensión 1 de la segunda variable

Ahora bien respecto a la correlación entre la dimensión 1: aceptación de sí mismo, de la primera variable y dimensión 1: satisfacción laboral interna, de la segunda variable, se utilizó el estadígrafo “ r ” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Y luego de reemplazar los datos de las variables respectivas presenta el siguiente valor para dicho coeficiente:

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre la dimensión 1 De la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2

		Correlaciones	
		Aceptación de sí mismo	Satisfacción Laboral interna
Aceptación de sí mismo	Correlación de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Satisfacción Laboral intena	Correlación de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

Coeficiente r de Pearson = 0,517

Ahora bien, tomando los aportes de Hernández, et al. (2010, p. 312), permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Lectura e interpretación: La tabla 10 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ($r = 0,517$) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, et al., el valor del coeficiente indica que existe una “correlación positiva media” entre la aceptación de sí mismo y la

satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

Con el propósito de probar la hipótesis específica 2 de la investigación: Existe una relación positiva y directa entre la autonomía con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis, los resultados son las siguientes:

Evaluación en forma analítica de Correlación entre la dimensión 2 de la primera variable y la dimensión 2 de la segunda variable

Ahora bien respecto a la correlación entre la dimensión 2: autonomía, de la primera variable y dimensión 2: satisfacción laboral externa, de la segunda variable, se utilizó el estadígrafo "r" de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Y luego de reemplazar los datos de las variables respectivas presenta el siguiente valor para dicho coeficiente:

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre la dimensión 2 De la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2

Correlaciones			
		Autonomía	Satisfacción Laboral externa
Autonomía	Correlación de pearson	1	,283**
	Sig. (bilateral)		,021
	N	66	66
Satisfacción Laboral extena	Correlación de pearson	,283**	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	66	66

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

Coefficiente r de Pearson = 0,283

Ahora bien, tomando los aportes de Hernández, et al. (2010, p. 312), permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Lectura e interpretación: La tabla 11 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ($r = 0,283$) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, et al., el valor del coeficiente indica que existe una “correlación positiva débil” entre la autonomía y la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

4.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

Con el propósito de probar la hipótesis específica 3 de la investigación: Existe una relación positiva y directa entre la expresión afectiva con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis, los resultados son las siguientes:

Evaluación en forma analítica de Correlación entre la dimensión 3 de la primera variable y la dimensión1 de la segunda variable

Ahora bien respecto a la correlación entre la dimensión 3: expresión afectiva, de la primera variable y dimensión 1: satisfacción laboral interna, de la segunda variable, se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Y luego de reemplazar los datos de las variables respectivas presenta el siguiente valor para dicho coeficiente:

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2

		Correlaciones	
		Expresión afectiva	Satisfacción Laboral interna
Expresión afectiva	Correlación de pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,018
	N	66	66
Satisfacción Laboral intena	Correlación de pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	66	66

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

Coeficiente r de Pearson = 0,520

Ahora bien, tomando los aportes de Hernández, et al. (2010, p. 312), permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Lectura e interpretación: La tabla 12 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ($r = 0,520$) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, et al., el valor del coeficiente indica que existe una “correlación positiva media” entre la expresión afectiva y la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

4.3.5 Prueba de hipótesis específica 4

Con el propósito de probar la hipótesis específica 4 de la investigación: Existe una relación positiva y directa entre la consideración por el otro con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis, los resultados son las siguientes:

Evaluación en forma analítica de Correlación entre la dimensión 4 de la primera variable y la dimensión 2 de la segunda variable: Ahora bien respecto a la correlación entre la dimensión 4: consideración por el otro, de la

primera variable y dimensión 2: satisfacción laboral externa, de la segunda variable, se utilizó el estadígrafo “r” de Pearson, que se define como:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Y luego de reemplazar los datos de las variables respectivas presenta el siguiente valor para dicho coeficiente:

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre la dimensión 4 de la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2

Correlaciones			
		Consideración por el otro	Satisfacción Laboral externa
Consideración por el otro	Correlación de Pearson	1	,314**
	Sig. (bilateral)		,010
	N	66	66
Satisfacción Laboral extena	Correlación de Pearson	,314**	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	66	66

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

Coeficiente r de Pearson = 0,314

Ahora bien, tomando los aportes de Hernández, et al. (2010, p. 312), permite ubicar el valor del coeficiente r de Pearson conforme a la siguiente equivalencia:

-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0,00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+1,00	Correlación positiva perfecta: +1

Lectura e interpretación: La tabla 13 muestra el valor del coeficiente r de Pearson ($r = 0,314$) y ubicando éste valor en las tablas de variación para dicho coeficiente, se tiene que para Hernández, *et al.*, el valor del coeficiente indica que existe una “*correlación positiva débil*” entre la consideración por el otro y la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación positiva débil ($r = 0,357$) entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017, (Tabla 9).
- Segunda:** Existe una correlación positiva media ($r = 0,517$) entre la aceptación de sí mismo y la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017, (Tabla 10).
- Tercera:** Existe una correlación positiva débil ($r = 0,283$) entre la autonomía y la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017, (Tabla 11).
- Cuarta:** Existe una correlación positiva media ($r = 0,520$) entre la expresión afectiva y la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017, (Tabla 12).
- Quinta:** Existe una correlación positiva débil ($r = 0,314$) entre la consideración por el otro y la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017, (Tabla 13).

RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación es posible recomendar lo siguiente:

- Primera:** Se recomienda al equipo directivo de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa – Mazocruz, de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao, para que implemente, programe y desarrolle talleres sobre autoestima o en todo caso, en sus reuniones mensuales darles un par de horas para tratar sobre el mencionado tema, a los docentes de los tres niveles educativos, ya que algunos docentes presentan algunos problemas psicosociales, familiares, personales, emocionales, etc. Asimismo, sería importante a los estudiantes dar orientaciones, capacitaciones, talleres o eventos que traten sobre la importancia de la autoestima en la educación.
- Segunda:** Es importante que la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao desarrolle programas y talleres de autoestima y por ende la motivación profesional que puede significar un aporte para el desarrollo personal y profesional de los docentes de esta jurisdicción.
- Tercera:** Se sugiere a los directores (as) de las diferentes instituciones educativas iniciales, primarias y secundarias realizar diálogos, entrevistas y fomentar acciones para mejorar los niveles satisfacción laboral en docentes, puesto que la satisfacción en el

puesto de trabajo influye en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Cuarta: En cuanto a la satisfacción laboral incorporar nuevos beneficios al sistema de compensaciones, no necesariamente incrementar los salarios, sino brindar beneficios que eleven la calidad de trabajo y a su vez permitan obtener mayores niveles de satisfacción laboral en las instituciones educativas.

Quinta: A la vista de los resultados obtenidos en este trabajo de investigación pensamos que como complemento se puede ampliar estudios similares a otras redes educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao y de similar forma pensamos que sería de gran interés formar equipos de investigadores para profundizar el tema en otras UGELs de la región de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, R. (2004). La autoestima en la educación. *Límite: revista de filosofía y psicología*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2007286>
- Acuña, J. (2013). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012 – II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho*. Tesis de maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Lima, Perú. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr>
- Aguilar, E. (1995). *Domina la autoestima*. México: Árbol. www.worldcat.org/title/domina-la-autoestima/oclc/651506885
- Alcántara, J. A. (1990). *Cómo educar la autoestima*. Barcelona: 4ta. Edición. CEAC. <https://www.casadellibro.com/libro-como-educar-la-autoestima-4aa-ed/.../288065>
- Alcántara, J. A. (1993). *Cómo educar la autoestima: métodos, estrategias, actividades, directrices adecuadas: programación de planes de actuación*. Barcelona: CEAC. <https://www.iberlibro.com> › Portada › ALCÁNTARA, José Antonio.
- Alcover, C., Martínez, D., y Rodríguez, F. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: McGraw-Hill. https://www.researchgate.net/.../236890190_Introduccion_a_la_Psicologia_del_Trabajo
- Alfaro, A., y Vecino, J. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. *Revista de Psicología de Trabajo y las Organizaciones*, 15 (1), 63-75. journals.copmadrid.org/.../article.php?...medicion-de-la-satisfaccion-laboral-mediante-el...
- Alonso, J. y Román, J. (2005). Prácticas educativas familiares y autoestima. *Psicothema*, 17 (1), 76-82. <https://psycnet.apa.org/record/2005-01170-012>

- Álvarez, D. (2013). *Cómo influye la autoestima en las relaciones interpersonales*. Tesis de maestría. Universidad de Almería, España. repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2298/Trabajo.pdf?sequence=1
- Barraza, M. A. y Ortega, M. F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3039065.pdf>
- Baumeister, J. (1993). *Self – Esteem: The Puzzle of low self-regard*. New York: Plenum. <https://www.springer.com/gp/book/9781468489583>
- Bazarrá, L. Casanova, O y García, J. (2007). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid, España: 3ª ed. NARCEA, S.A. de Ediciones.
- Bernal, C. (2000). Metodología de la Investigación. <https://ceduna.jimdo.com/app/download/13866533378/B.+A.+Métodos>
- Bizama, I. (1995). La autoestima requiere atención de urgencia. *Revista de Educación del Centro de Perfeccionamiento del Ministerio de Educación*, 225, 26 – 28. https://www.academia.edu/7531254/UNAVance1-Cobos_de_investigacion
- Branden, N. (1993). *Cómo mejora su autoestima*. México: Paidós. <https://www.ttmib.org/documentos/Branden-Autoestima.pdf>
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 43-69. www.academico.cecyt7.ipn.mx/des_per/contenidos/.../seis_pilares_autoestima.pdf
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 5, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 22-2., de la Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>

- Camargo (1994). *Autoestima. Punto de partida*. Madrid: Utopía. repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2300/Trabajo.pdf?sequence=1
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación*. Puno, Perú. Sagitario Impresores.
- Clark, A., Cledes, H. y Bean, R. (1996). *Cómo desarrollar la autoestima en los adolescentes*. Madrid: Debate. www.monovar.es/wp.../Charla-Antonio-Rios-Fomentar-la-autoestima-en-hijos.pdf
- Cledes, H. y Bean, R. (1995): *Cómo desarrollar la autoestima en los niños*. Madrid: Debate. servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n22/22-2.pdf
- Coopersmith, S. (1976). *The antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: W. H. Freeman y Company.
- Cruz, F. y Quiñonez, A (2012). *Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de enfermería de Poza Rica de la Universidad de Veracruz, México. Investigación publicada en la Revista Uni-pluri/universidad, Vol. 12, N°1, 2012, pp. 25-35*, de la Universidad de Antioquia – Facultad de Educación, Colombia. <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/13275>
- Cruz, F. y Quiñonez, A. (2012). Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Revista Universum .Vol. 2, N° 22, pp. 40-56*. www.integraorg.com/wp.../Liderazgo%20clima%20y%20satisfaccion%20laboral.pdf
- Cucho, W. (2015). *Los niveles de autoestima y el clima institucional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, año 2014*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú.

- Davis, K., y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill. catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/getIndiceFile.pl?id2=761
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2015/10/theories_twa.pdf
- Diccionario de la Real Academia Española (2008). Vigésima segunda edición, extraído el 21 de setiembre de 2010 desde <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO-BUS=3&LEMA>
- Dieterich, H. (2006). *Nueva Guía para la investigación científica*. Pedagógico San Marcos de Lima, Perú. cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3823/Pacheco_lg.pdf?...3...
- Douglas, R. (1995). *Desarrolla tu autoestima*. Madrid: Iberonet, S.A. <https://www.iberlibro.com> › Portada › Douglas, Mack R.
- Duran, S. (2015). *Grado de correlación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Ferreyros, L. (2015). *La comunicación familiar y su grado de relación con el nivel de autoestima en los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno*. Tesis doctoral. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad: estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf
- Gamero, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis (Doctorado en Estadística y Econometría). Madrid, España, Universidad de Málaga, Departamento de Economía Aplicada. 2003. Extraído el 31 de Noviembre del 2016 desde: <http://www.eumed.net/tesis/cgb/index.htm>.

- Gan, F. y Soto, R. (2007). *Carrera profesional: Claves, competencias y vitaminas*. Madrid: Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788001.pdf>
- Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*, tesis doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Gonzales, A., Oseda, D., Ramírez, F. y Gave, J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* Primera edición. Impreso: Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=2717959>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (1998) “*Comportamiento Organizacional*” (12^a Edición). México: Artgraph. https://www.academia.edu/25073541/Comportamiento_organizacional_12ed_Hellriegel
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México: Mc Graw Hill / [www.Free Libros](http://www.FreeLibros.com).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507. <https://www.semanticscholar.org/...do-you-motivate-employees-1..>
- Herzberg, F. (2003) “*Una vez más: ¿Cómo motiva a sus empleados?*” EEUU: Harvard Business Publishing. <https://slidex.tips/download/una-vez-mas-como-motiva-a-sus-empleados>

- Hospinal, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Empresa F y D Inversiones S.A.C., *Revista Redalyc.org, Industrial Data*, vol. 16, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 75-78, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009>
- Icarta, T. (2001). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesis. España: Editores Universitat Peruana Cayetano Heredia. www.publicacions.ub.edu/refs/indices/06677.pdf
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing. <https://eric.ed.gov/?id=ED091542>
- León, A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. repositorio.usil.edu.pe/.../2011_León_Satisfacción%20laboral%20en%20docentes%20...
- Levin, R. y Rubin, S. (2004). *Estadística para Administración y Economía*, 7ª. Ed., México: Editorial Pearson Prentice Hall. <https://profefily.com/.../Estadística-para-administración-y-economía-Richard-I.-Levin.pd...>
- Locke, E. A. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, United States: Rand Mc Vally college Ed. www.scirp.org/.. ./reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID...
- Lopez, J. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Tesis doctoral.

Universidad de Playa Ancha. Valparaíso, Chile. genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO.../CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11ª. Edición). México D.F., México.

repositorio.uned.ac.cr/.../GE0925%20Comportamiento%20organizacional%20-%20202...

Maslow, A. (1991) “*Motivación y personalidad*” Madrid: Díaz de Santos. S.A.

Mézerville, G. (2004). *Ejes de salud mental. Los procesos de autoestima, dar y recibir afecto y adaptación al estrés*. México: Trillas.
<https://www.casadellibro.com/...ejes-de-salud-mental-los-procesos-de-autoestima-dar-...>

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Ley N° 29944. Reforma Magisterial*. Lima – Perú: MINEDU. www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/...ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magi...

Ministerio de Educación del Perú. (2003). *Ley 28044. Ley General de Educación*. Lima, Perú: MINEDU. www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Mondy, W. y Noe, R. (2005) “*Administración de Recursos Humanos*” (9ª Edición). México: Pearson. https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187_c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf

Moré L., G., Carmenate V., G. y Junco C., A.M. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 55. or download with email

Mruk, C. (1998): *Auto-Estima. Investigación, teoría y práctica*. Bilbao, España: Desclée de Brower. <https://www.casadellibro.com/...autoafestima-investigacion-teoria-y-practica/.../59924...>

Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

- Murray, S. (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Naranjo, M. L. (2007). Autoestima: Un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica publicada por el Instituto de Investigación en Educación*, 7 (3), 1-27.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Navarro, E., Liinares, C. y Montañana, A. (2010). *Satisfacción Laboral Evocada por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana*. *Revista de la Construcción*. Vol. 9, No.1. Pp. 6-7.
https://www.researchgate.net/.../262635239_Factores_de_Satisfaccion_Laboral_Evocad...
- Navarro, M. (2009). Temas para la educación. Autoconocimiento y Autoestima. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 5, 1- 9.
<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- Ochoa, R. (2008). *La autoestima y la experiencia espiritual en el adolescente postmoderno*. Universidad Vasco de Quiroga. repositorio.unc.edu.pe/bitstream/.../Tesis%20Lidia%20Marilu%20Chinchay.pdf?...1...
- Padrón, M. (1995). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, extraído el 15 de octubre de 2016, desde <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>
- Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (1989). *Desarrollo Humano*. México: Mc. Graw Hill. www.ceum-morelos.edu.mx/libros/libropsicologia.pdf
- Peiró, J. (1985). Evaluación psicológica de las organizaciones. *Evaluación Psicológica*, 1 (2), 189-239. <https://books.google.com.pe/books?isbn=8484683052>
- Peiró, J. M., González, V., Bravo, M. Zurriaga, R. (1995). *Medición de la Satisfacción Laboral*. *Ansiedad y Estrés* 1 (2-3): 231-253. www.redalyc.org/pdf/916/91612906002.pdf

- Pequeña, J. y Ecurra, L. M. (2006). Efectos de un programa para el mejoramiento de la autoestima en niños de 8 a 11 años con problemas específicos de aprendizaje. *Revista de investigación en Psicología*, Vol. 9, N° 1), 9-22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2238190.pdf>
- Pérez, J. M. (2002). Comunicación y educación en la sociedad de la información. Nuevos lenguajes y conciencia crítica. España, Ed. Paidós Ibérica. <https://www.agapea.com/.../COMUNICACION-Y-EDUCACION-EN-LA-SOCIEDAD-...>
- Piaget, J. (1985). *Seis estudios de Psicología*. México: Artemisa. dinterrondonia2010.pbworks.com/f/Jean_Piaget_-_Seis_estudios_de_Psicologia.pdf
- Plummer, K. (1983). *Documents of life*. London: Allen and Unwin. <https://www.scirp.org/.../reference/ReferencesPapers.aspx?...>
- Quarstein, V., McAfee R., y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806
- Ramírez, R. y Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso Empresa Manufacturera de Tubería de Acero*. Daena: International Journal of Good Conscience. Vol. 3, N° 1, pp. 143-185. <https://philpapers.org/rec/RAMLML>
revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/download/2384/2330
- Ribeiro, L. (1997). *Aumente su autoestima*. Editorial Urano. Primera edición. Barcelona. España. <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/aumente-su-autoestima/.../dr-lair-ribeiro/>
- Ríos, M. (2007). *Diccionario de Recursos Humanos. Organización y Dirección*. Madrid, España. <https://www.editdiazdesantos.com/.../fernandez-rios-manuel-diccionario-de-recursos-h...>

- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. Pretince Hall.
https://psiqueunah.files.wordpress.com/.../comportamiento-organizacional-13a-ed-_no...
- Robles, R. (2004). *Los problemas de Educación y el Rendimiento*. Caracas: Colores. <https://www.oei.es/historico/quipu/peru/ibeperu.pdf>
- Rosenberg, M. y Simmons, R. G. (1972). *Black and White self-esteem: The urban school*. American Sociological Association, Washington, DC: Arnold & Caroline.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
<https://www.worldcat.org/.../satisfaccion-del-profesorado-universitario...universidad-d...>
- Salluca, L. (2010). Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
repositorio.usil.edu.pe/.../2010_Salluca_Relación%20entre%20niveles%20de%20satisf...
- Sánchez H. y Reyes C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación educativa*. Mantaro, Lima. Tercera Edición.
- Santrock, John. (2002). *Psicología de la educación*. Ed: Mc Graw Hill. México: Parentice Hall.
https://www.uab.cat/Document/231/981/26923_Psicologia_de_la_Educacion.pdf
- Schwartz, D. (1998). *La autoestima y su importancia*. Primer seminario internacional de capacitación profesional. UNE.
repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/rengifo-1-Trabajo-Autoestima.pdf?...
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la*

Unión Colombiana de Sur. Tesis de maestría Universidad de Montemorelos de México. <https://core.ac.uk/download/pdf/154578428.pdf>

Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F., y Alonso, E. (2004). *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo.* Psicothema, Vol. 16, No. 3, pp. 363-368, en www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3003

Torres, C. (2000). *Metodología de la investigación científica.* UNMSM. Lima, Perú: 7ma. Edición.

Yáñez, L. y otros (2001). *Autoestima, en documento de apoyo para mediadores educativos en las cuatro áreas. Diagramación e impresión, Imprenta Jorgito. Quito, Ecuador.* www.lessonpaths.com/learn/mmHosted/95923

Yupanqui, Y. (2015). *Evaluación de la motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del personal docente del nivel primario de la Región Puno. Tesis de maestría.* Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: AUTOESTIMA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES AIMARAS DE LA RED EDUCATIVA PACHAPAKI DEL DISTRITO DE SANTA ROSA MAZOCRUZ - 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ANTECEDENTES	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿De qué manera la autoestima se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera la aceptación de sí mismo se relaciona con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?</p> <p>2. ¿De qué forma la autonomía se relaciona con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Analizar la relación entre la aceptación de sí mismo con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz</p> <p>2. Establecer la relación entre la autonomía con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p> <p>3. Identificar la relación entre la expresión afectiva con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación positiva y directa entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017.</p> <p>Hipótesis específicos: 1. Existe una relación positiva y directa entre la aceptación de sí mismo con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p> <p>2. Existe una relación positiva y directa entre la autonomía con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p> <p>3. Existe una relación positiva y directa entre la expresión afectiva con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p>	<p>A nivel internacional: <ul style="list-style-type: none"> Sierra (2015), tesis de maestría: Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la Unión Colombiana de Sur. Universidad de Montemorelos de México. Álvarez (2013), tesis de maestría: Cómo influye la autoestima en las relaciones interpersonales. Universidad de Almería, España. López (2010), tesis doctoral: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. Universidad de Playa Ancha de Valparaiso, Chile. </p> <p>A nivel nacional: <ul style="list-style-type: none"> Pérez y Rivera (2015), tesis de maestría: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de la Amazonia Peruana, periodo 2013. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana de Iquitos, Perú. Acuña (2013), tesis de maestría: Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012 – II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion – Huacho, Lima Perú. </p>	<p>VARIABLE 1: <ul style="list-style-type: none"> Autoestima <p>Acuña, J. (2013)</p> <p>Dimensiones: 1. Aceptación de sí mismo. 2. Autonomía. 3. Expresión afectiva. 4. Consideración por el otro.</p> <p>VARIABLE 2: <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral <p>Charaja, F. (2013)</p> <p>Dimensiones: 1. Satisfacción laboral interna. 2. Satisfacción laboral externa.</p> </p></p>	<p>Tipo de investigación: No Experimental.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Dónde: M = Muestra O1 = Variable 1 O2 = Variable 2 r = Relación entre ambas variables de estudio.</p> <p>POBLACIÓN: 80 docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa –Mazocruz.</p> <p>MUESTRA: 66 docentes aimaras de la Red Educativa</p>

<p>3. ¿De qué modo la expresión afectiva se relaciona con la satisfacción laboral interna en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?</p> <p>4. ¿De qué manera la consideración por el otro se relaciona con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz?</p>	<p>4. Describir la relación entre la consideración por el otro con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p>	<p>4. Existe una relación positiva y directa entre la consideración por el otro con la satisfacción laboral externa en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz.</p>	<p>A nivel regional o local:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cucho (2015), tesis de maestría: Los niveles de autoestima y el clima institucional en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, año 2014. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. ▪ Ferreyros (2015), de tesis doctoral: La comunicación familiar y su grado de relación con el nivel de autoestima en los estudiantes de las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. ▪ Duran (2015), tesis de maestría: Grado de correlación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno. Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. 	<p>Pachapaki del Distrito de Santa Rosa – Mazocruz.</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuesta. ✓ Cuestionario para ambas variables de estudio. <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</p> <p>Medidas de tendencia central: media, mediana y moda.</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar y la varianza.</p> <p>Medidas de forma: Asimetría y Kurtosis. La r de Pearson para la contrastación de hipótesis.</p>
--	---	--	--	--

Fuente: Elaborado por el investigador.

**ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Nivel educativo en que trabaja:
 a) Educación inicial: ()
 b) Educación primaria: ()
 c) Educación secundaria: ()

Edad **Sexo** **Años de servicio** **Fecha de encuesta**

Masculino ()
 Femenino ()

Condición laboral
 Nombrado: () Contratado: ()

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

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PRIMERA PARTE: AUTOESTIMA

Dimensión / ítems		1	2	3	4	5
Dimensión: Aceptación de sí mismo						
1	Me siento orgulloso de ser varón o mujer.					
2	Me siento satisfecho con mi nombre y apellidos que llevo.					
3	Como persona no me siento superior ni inferior ante nadie.					
4	Acepto mis errores que me observan mis colegas y estudiantes y trato de corregirme oportunamente.					
5	Me siento como alguien capaz y valioso.					
6	Me siento comprometido con mi profesión y realizo un buen desempeño docente.					
Dimensión: Autonomía						
7	Mi persona no depende de otras personas para tomar decisiones adecuadas y oportunas.					
8	Me siento orgulloso de mi trabajo pedagógico que realizo en mi institución educativa.					
9	Soy responsable de mis actos y del trabajo que realizo en todo momento.					
10	Doy y recibo ayuda, afecto sin sentirme superior o inferior a nadie.					
11	Me siento bastante seguro de mí mismo en todo momento.					
12	Participo de manera activa en las actividades programadas por la institución					
Dimensión: Expresión afectiva						
13	Soy capaz de dar y recibir afecto a mis colegas y estudiantes de mi institución educativa.					
14	Me considero un buen docente con aspecto físico normal como la mayoría de mis colegas.					
15	Me comunico de forma asertiva y empática con los integrantes de la comunidad educativa					
16	Percibo que siempre les caigo bien a todos los compañeros y estudiantes de mi institución.					
17	Reconozco mis sentimientos y expreso adecuadamente frente a los demás.					
18	La mayoría de mis estudiantes me aprecian por las actividades pedagógicas que realizo.					
Dimensión: consideración por el otro						
19	Percibo a los demás con iguales derechos y deberes a mí.					
20	Acepto las diferencias y respeto la individualidad de los integrantes de la comunidad educativa.					
21	Distingo las cualidades y defectos de mis colegas.					
22	Distingo las cualidades y defectos de mis estudiantes y de otras personas.					
23	Aprecio los valores que practican mis colegas y estudiantes de mi institución.					
24	Promuevo práctica de valores a mis estudiantes que contribuyan a la buena convivencia institucional.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

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

- 1) Totalmente en desacuerdo.
- 2) En desacuerdo.
- 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4) De acuerdo.
- 5) Totalmente de acuerdo.

SEGUNDA PARTE: SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción laboral interna						
1	Las autoridades educativas realizan promoción laboral a docentes por los estudios que realizan.					
2	La promoción laboral a cargos directivos de la institución educativa debe ser a través de concursos.					
3	En términos generales, me siento satisfecho (a) por los logros pedagógicos que alcanzaron mis estudiantes.					
4	Estoy satisfecho con las oportunidades de promoción laboral que tuvo durante los últimos 5 años.					
5	El personal de la institución educativa nos sentimos satisfecho (a) por practicar una comunicación asertiva, oportuna y con valores sociales.					
6	Los directivos practican un trato justo y respetuoso con el personal de la institución educativa.					
7	Las autoridades educativas deberían reconocer con estímulos económicos a los docentes por los logros pedagógicos obtenidos.					
8	Las autoridades educativas deberían reconocer con resoluciones de felicitación por las labores realizadas con eficacia.					
9	Los docentes más destacados por su labor pedagógica deberían ser reconocidos con becas de maestrías y doctorados.					
10	Reconozco y valoro a mis colegas por sus estudios de maestría y doctorado.					
11	Los docentes con estudios de postgrado realizan actividades pedagógicas asertivamente.					
12	Participo oportunamente en la toma de decisiones de mi institución educativa.					
Dimensión: Satisfacción laboral externa						
13	Estoy satisfecho con las condiciones en las que realizo mi trabajo docente.					
14	En mi institución educativa promuevo trabajo en equipo constantemente.					
15	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo mensualmente.					
16	Las remuneraciones mensuales que percibo me alcanzan para realizar mis estudios de posgrado.					
17	Los directivos promueven las buenas relaciones con sus subordinados.					
18	En mi institución educativa promuevo la práctica de la solidaridad y empatía en toda circunstancia.					
19	Promuevo relaciones de amistades con mis colegas y estudiantes en toda circunstancia.					
20	Los directivos me elogian cuando realizo un buen trabajo pedagógico con mis estudiantes.					
21	El trato que recibo del director de mi institución es adecuado en toda circunstancia.					
22	La Ley de Reforma Magisterial N° 29944 genera en los docentes estabilidad laboral.					
23	Estoy satisfecho con mi situación actual respecto a mi estabilidad laboral.					
24	Actualmente para tener estabilidad laboral como docente debo aprobar las evaluaciones programadas por el Ministerio de Educación.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 3: BASE DE DATOS

VARIABLE: AUTOESTIMA																																	
Nº	ACEPTACIÓN DE SÍ MISMO						ST	AUTONOMÍA						ST	EXPRESIÓN AFECTIVA						ST	CONSIDERACIÓN POR EL OTRO						ST	VARIABLE				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6		X7	X8	X9	X10	X11	X12		X13	X14	X15	X16	X17	X18		X19	X20	X21	X22	X23	X24		D1	D2	D3	D4	ST
1	5	5	5	4	5	4	28	5	3	5	4	4	4	25	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	3	4	5	25	28	25	26	25	104
2	5	3	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	22	5	4	3	5	5	5	27	24	24	22	27	97
3	3	4	3	2	3	4	19	1	5	5	2	5	5	23	5	4	5	4	5	4	27	3	4	5	5	4	3	24	19	23	27	24	93
4	5	5	5	4	5	5	29	3	4	5	5	4	5	26	4	5	4	4	5	5	27	5	4	4	4	4	5	26	29	26	27	26	108
5	2	3	1	5	4	2	17	2	3	1	5	2	5	18	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	4	4	3	18	17	18	16	18	69
6	1	1	2	3	1	1	9	1	3	2	4	3	5	18	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	2	3	4	23	9	18	24	23	74
7	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	4	5	5	27	27	29	28	27	111
8	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	30	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	4	5	5	27	28	30	27	27	112
9	5	5	5	3	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	3	5	2	23	3	3	4	3	4	4	21	28	26	23	21	98
10	5	5	1	5	5	5	26	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	3	3	3	23	5	4	2	4	5	5	25	26	28	23	25	102
11	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	29	28	27	28	111
12	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	5	26	29	26	26	26	107
13	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	29	28	26	24	107
14	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	4	5	5	28	28	29	28	28	113
15	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	27	29	25	25	106
16	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	4	29	29	28	25	29	111
17	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	28	26	25	25	104
18	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25	29	29	24	25	107
19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	5	5	28	29	27	27	28	111
20	5	5	1	5	4	5	25	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	4	4	4	26	5	4	1	3	4	4	21	25	27	26	21	99
21	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	30	29	30	30	119
22	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	3	4	25	4	4	3	3	3	3	20	21	29	20	20	95
23	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	20	22	23	18	83
24	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	31	5	4	5	5	5	4	28	25	32	31	28	116
25	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	4	25	26	30	29	25	110
26	4	4	4	4	4	3	23	4	5	3	4	5	4	25	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	3	3	4	24	23	29	30	24	106
27	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	26	5	4	3	4	3	5	24	20	28	26	24	98
28	3	3	5	4	4	4	23	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	5	5	26	23	31	32	26	112
29	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26	26	29	29	26	110
30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	5	5	28	25	29	31	28	113
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	24	28	28	24	104
32	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	3	3	4	23	5	4	3	4	3	4	23	20	25	23	23	91
33	3	4	4	4	4	5	24	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	5	5	5	28	24	30	29	28	111
34	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	20	23	21	18	82
35	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	20	21	22	18	81
36	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	29	28	33	34	29	124
37	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	18	72
38	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	4	25	4	3	4	3	4	3	21	23	26	25	21	95
39	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	21	27	26	24	98
40	1	4	4	5	4	4	22	5	4	2	5	4	5	25	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	5	4	26	22	30	31	26	109
41	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	20	20	18	18	20	76
42	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	3	4	3	25	4	3	4	4	4	4	23	20	22	25	23	90
43	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	21	23	28	23	21	95
44	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	5	5	4	26	25	31	29	26	111
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	18	72
46	3	4	4	4	5	4	24	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	4	5	4	30	4	4	5	4	4	4	25	24	33	30	25	112
47	3	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	5	4	5	26	26	32	30	26	114
48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	4	4	28	30	30	27	28	115
49	5	5	4	4	4	4	26	3	4	5	5	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	26	25	26	30	107
50	5	4	3	4	4	3	23	4	5	5	4	4	3	25	4	5	4	3	4	4	24	4	5	3	4	2	3	21	23	25	24	21	93
51	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	29	25	25	26	105
52	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	5	27	28	27	27	27	109
53	4	4	5	4	4	4	25	3	4	5	5	4	3	24	3	4	4	3	3	3	20	5	4	5	5	4	5	28	25	24	20	28	97
54	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	5						

ANEXO N° 5: EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN





