



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales.

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2015/2016

Convocatoria: Julio

**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU  
RELACIÓN CON EL CLIMA  
ORGANIZACIONAL Y LA AUTOESTIMA  
EN PROFESORES DE COLEGIO  
PÚBLICO Y PRIVADO.**

Realizado por el alumno/a D.... Anabel Rodríguez Pérez.

Tutorizado por el Profesor/a D... Juan Martínez Torvisco y Fátima  
Marichal García.

Departamento: Psicología Cognitiva Social y Organizacional.

Área de conocimiento: Psicología Social

## ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Satisfacción Laboral.....	5
3. Clima Organizacional.....	13
4. Autoestima.....	16
5. El Trabajo en el ámbito educativo.....	20
5.1. Ámbito privado	
5.2. Ámbito público	
6. El clima organizacional y La satisfacción laboral en profesores de colegios públicos y privados.....	22
7. La autoestima de los profesores de colegios públicos y privado...26	
8. Método.....	28
8.1. Participantes	
8.2. Diseño	
8.3. Instrumento	
8.4. Procedimiento	
9. Resultados.....	32
10. Discusión y Conclusiones.....	50
11. Bibliografía.....	52

**RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)**

La finalidad de la investigación, ha sido conocer la relación entre las tres variables, Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Autoestima. La muestra fue recogida en docentes de dos colegios Públicos y un colegio Privado, de distintos ámbitos de trabajo, preescolar y primaria. Por otro lado, el total de la muestra conseguida es de un total de 47 profesores repartidos entre hombres y mujeres. Los resultados nos muestran como de las tres variables, dos están bastante relacionadas entre ellas, que son la Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional y como la autoestima se muestra como una variable totalmente independiente al resto. Con respecto al género las mujeres tienen unos resultados mucho más elevados que los hombres, en ambas variables.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Autoestima, Clima Organizacional, Docentes, Colegio, Preescolar, Primaria, Público, Privado.

**ABSTRACT**

The aim of this research is to understand the relationship between three different variables: Organizational Climate, Job Satisfaction and Self-esteem. The sample was collected from teaching professionals at two public schools and one private school, which display diverse working environments and are dedicated to preschool and primary education. The sample is composed of a total of 47 teachers, both male and female. The results show that two of the three variables – Job Satisfaction and Organizational Climate – are considerably correlated, whereas Self-esteem proved to be completely independent. Regarding gender, women show significantly higher values than men in both of the correlated variables.

**Keywords:** Job Satisfaction, Self-esteem, Organizational Climate, Teaching professionals, School, Preschool education, Primary education, Public, Private.

**1. Introducción.**

En la actualidad, la visión que teníamos de las empresas ha ido cambiando, hoy en día los activos más valiosos con los que puede contar un empresario son sus propios trabajadores, por consiguiente resultan ser casi en su totalidad, activos intangibles.

Estos activos son los responsables del éxito de las empresas y aquellos que deben cuidar, para que aporten el máximo valor a la empresa y así no se vean afectados por el entorno laboral o por motivos de la propia dinámica de la empresa. El problema es que gran variedad de factores y condiciones dentro del ambiente de trabajo, repercuten a los trabajadores y con ello a sus resultados. Por ello, las organizaciones deben hacerse con formas de medir la Autoestima en el trabajo de sus empleados evitando así que factores como la Satisfacción Laboral o el Clima laboral se vean afectados. El trabajo es una parte fundamental en la vida del ser humano, pero siempre hay que tener en cuenta que los trabajadores contentos y satisfechos en su trabajo son mejores trabajadores por lo que es muy importante que algunos parámetros como los comentados anteriormente se encuentre cubiertos y estudiados. Por tanto, a continuación se procederá al análisis del Clima laboral, la Satisfacción Laboral y la Autoestima en profesores de dos ámbitos educativos, privado y público.

## **2. Satisfacción Laboral.**

La mayoría de autores que han estudiado la satisfacción laboral la han definido de diferentes maneras, elaborando su propio significado para posteriormente realizar el desarrollo de sus investigaciones.

Entre las principales definiciones, se encuentra un primer bloque que hace alusión a la satisfacción laboral como sentimientos, estado emocional o respuestas afectivas. Concretamente Crites (1969) la definen como el estado

afectivo, de gusto o disgusto, que la persona muestra hacia su trabajo. En este modelo de definiciones se puede destacar a Smith, Kendall y Hulling (1969) los cuales la definen como los sentimientos o respuestas afectivas referidas, a facetas específicas de la situación laboral. Posteriormente en el año 1976 Locke, define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, y Price y Mueller (1986) como una orientación afectiva hacia el empleo. Por último, Muchinsky (1993) la define como una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo, al igual que Newstrom y Davis en el mismo año la ven, como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo.

La explicación que con más claridad recoge el significado de satisfacción laboral, es la aportada por Locke (1976) ya que defiende la idea de que la satisfacción laboral es un constructo global, que recoge aspectos concretos de la satisfacción laboral como el trabajo en sí, el salario, los compañeros, las oportunidades de promoción o los incentivos entre muchos otros.

Un segundo bloque, estima que la satisfacción laboral va más allá de las emociones, considerándola como una actitud generalizada ante el trabajo.

Dentro de los autores se encuentra Porter (1962) que la define como la diferencia entre la recompensa percibida como correcta por parte del trabajador y la que efectivamente es recibida. Otro de los autores es Beer (1964) que define la satisfacción laboral como, una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo como la compañía, el

trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo. Diferentes autores como Schneider, Snyder, Payne, Fineman y Wall (1976) explican que para ellos la satisfacción laboral, es una actitud generalizada en el trabajo, pero en ese mismo año Blum, establece que es la consecuencia de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia su vida en general. Unos años después Peiró (1984) la definió, como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con aspectos del trabajo y de la organización. Newstron y Davis (1993) determinan la satisfacción laboral como una actitud afectiva, para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que prevalece en este constructo. Por último para Brief y Weiss (2001) es una cognición entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (los pensamientos).

Con respecto a este termino han sido muchos los autores que han desarrollado una serie de teorías en base a su visión particular de la variable, aparecen entorno a los años 30, aunque anteriormente una serie de autores ya analizaron algunas actitudes de los empleados frente a aspectos del trabajo. Vernon (1921) y Wyatt (1927) exploraron cuestiones como la fatiga o el rendimiento de los trabajadores en las empresas, por otro lado otros estudios han recaído en las consecuencias del ruido o la ventilación sobre la fatiga e incluso en Inglaterra se realizaron estudios sobre el aburrimiento y la monotonía.

Las teorías referentes a la satisfacción laboral, se unen en dos modelos que fundamentan todos los estudios, ya que el objetivo que se busca es organizar

tanta variedad de definiciones y conseguir la máxima transparencia y claridad posible y son las siguientes:

### 2.1. Teorías y Modelos basados en el contenido.

Se Introducirán en esta sección, aquellas teorías que apoyen sus principios en los deseos, necesidades o intereses del trabajador. La primera de las teorías de la que vamos a hablar será la teoría Físico-Económica de Taylor (1911), debemos tener en cuenta que Taylor fue el primer teórico que se interesó por el estudio y racionalización de las organizaciones, partiendo de la base de que el hombre trabaja por dinero principalmente y que interiormente es perezoso e ineficaz en su trabajo.

La segunda de las teorías es el modelo de la escuela de las relaciones humanas de Mayo (1946), el cual crea un nuevo modelo de satisfacción en el trabajo, haciendo que esta condicione más la producción. En este caso los incentivos económicos pasaron a un segundo plano, siendo mucho más importante para los empleados obtener aceptación y cariño por parte del resto de sus compañeros dentro de la empresa. Por lo tanto, desde ese momento el modelo económico es sustituido por un modelo social.

La tercera de las teorías es la de las necesidades, apoyada en que lo que determina la satisfacción, es el nivel en que éste cubre las necesidades del ser humano. Dentro de esta tercera teoría, se encuentra un subgrupo de teorías que argumentan la motivación laboral en la satisfacción de algunas necesidades del trabajador:



Teoría de la jerarquía de necesidades: Maslow (1954-1975) como autor de esta teoría, constituye que no son únicamente las necesidades sociales las encargadas de la satisfacción laboral, sino una variedad de necesidades que se organizan y estructuran gradualmente. Por ello, cree que es beneficiario crear un ambiente organizativo, en el que los trabajadores puedan satisfacer todas sus necesidades. Maslow reconoció cinco niveles de necesidades y son:

- Necesidades fisiológicas: Dentro de estas necesidades se encuentran, los alimentos, los líquidos o la satisfacción sexual.
- Necesidades de seguridad: Son las necesidades de protección, orden o ausencia de miedos.
- Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: Estas necesidades son aquellas que todo el mundo necesita de manera imprescindible con el afecto, el cariño o la aceptación.
- Necesidades de estima: La satisfacción de la necesidad de autoestima es el resultado de sentimientos como la fuerza o la valía de ser útil y necesario en el mundo.
- Necesidad de auto-realización: "El deseo de llegar a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse" (Maslow 1973 "P.174 Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral)

Teoría bifactorial (1959): En 1959 Herzberg, Mausner y Snyderman investigan cuáles son los factores responsables de la satisfacción o insatisfacción de los empleados. También analizan el alcance que estos dos factores tienen en el rendimiento del trabajo. Los resultados encontrados

permiten concluir que los factores que controlan la satisfacción laboral son distintos a la insatisfacción. Así, por ejemplo, hallaron que los factores concluyentes para la insatisfacción son el salario, las condiciones físicas, el tiempo libre, la seguridad en el empleo o las normas y procedimientos entre otros. En cambio, los factores motivadores que son concluyentes para la satisfacción, son el gusto por el trabajo, la responsabilidad, el logro o el desarrollo personal.

Como resultado de lo dicho anteriormente, se llega a la conclusión que mejorando los factores higiénicos se consigue llegar a un estado neutro en el que las necesidades de supervivencia dejan de ser un problema, y poco a poco llegar a un estado de satisfacción.

Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación (1961): McClellan (1961,1968) y Atkinson (1964) son los dos autores que llevaron a cabo el estudio de las necesidades del trabajador.

Necesidad de logro: ``El deseo de hacer las cosas mejor que la mayoría de personas y de alcanzar logros superiores a los anteriores``( Citado en Chiang. M (2010) P. 177)

Necesidad de Poder: Dentro de las necesidades de poder se dividen en, el poder personal y el poder institucional, por un lado el personal busca el aumento y la promoción de la persona, y el institucional tiene como objetivo la ampliación de la organización del sujeto.

Necesidad de Afiliación: Es la necesidad de constituir, conservar o renovar una relación con otra persona de manera afectiva.

El segundo modelo que fundamenta la satisfacción laboral es el siguiente:

## 2.2 Teorías y modelos basados en el proceso.

Dentro de estas teorías se tienen en cuenta la situación en su totalidad, las características personales, los sistemas de administración, las experiencias anteriores o los procesos de la interacción que incurren en la motivación.

El primero de los autores en pronunciarse es Vroom (1964), con la teoría de las expectativas. Vroom, parte de la idea de que la satisfacción de la conducta humana y laboral depende de que un comportamiento lleve a un resultado concreto, esperado, con antelación y del valor de los resultados para el sujeto. El autor propone la satisfacción fundamentada en tres ideas: expectativa, valencia, instrumentalidad.

En conclusión, según la teoría de Vroom la satisfacción será superior cuando tras un determinado nivel de desempeño en sus tareas, el trabajador consiga los resultados buscados y deseados, o cuando los obtenga como consecuencia de su nivel de ejecución.

La teoría del equilibrio desarrollada por Lawler (1971, 1973) propone que la satisfacción o insatisfacción laboral es obtenida por la relación entre la expectativa y la realidad de una recompensa, dándose dos procesos, la comparación intrapersonal y la interpersonal.

La teoría del ajuste en el trabajo, se encuentra dentro de los modelos más completos sobre necesidades y valores. Dos de sus autores, Dawis.R.V y

Lofquist (1984) postulan que esta teoría se centra en la reciprocidad que existe entre el ambiente y el individuo. Por tanto, lo que busca cada persona según estos dos autores, es aumentar y alimentar esa reciprocidad con su ambiente laboral.

La penúltima de las teorías son las situacionales:

La teoría del grupo de referencia: Korman (1978) postula que la satisfacción laboral, tiene relación con el nivel en que las características del puesto de trabajo se ciñen a los deseos y normas de los grupos que la persona valora como grupo. Estos grupos, Korman (1978) propone que pueden ser uno en concreto o el entorno social en general, dependiendo siempre desde que perspectiva lo mira la persona que compara.

El modelo del procesamiento de la información social: Este modelo fue propuesto por Salancik y Pfeffer (1978) tras una investigación anterior en el año 1977, en el cual se estudian las deficiencias de las teorías de la satisfacción laboral. Ellos defienden que las personas crean sus actitudes a partir de la información disponible de su contexto social. En consecuencia, se manifiesta que la satisfacción laboral se desarrolla en consecuencia de las guías o indicios sociales, que existan en el puesto de trabajo.

La teoría de los eventos situacionales: Tres son los autores que elaboran esta teoría, Quarstein, McAfee y Glassman (1992), manteniendo que la satisfacción laboral está definida por dos factores llamados, eventos situacionales y características situacionales. El primero, denominado como eventos situacionales son aquellos aspectos inesperados que suceden una vez que se ocupa el puesto de trabajo, estos pueden ser favorables o desfavorables para el trabajador, como por ejemplo que se estropeen los

utensilios de trabajo o salir antes de la hora de que concluya la jornada laboral. El segundo de los factores, las características situacionales son aspectos como el sueldo, las condiciones de trabajo o la promoción, es decir temas que se deben valorar antes de entrar en ese puesto.

Por último destacar las teorías dinámicas, Bruggemann (1974) y Bussing (1991), se interesan no solo por la cantidad de satisfacción sino también por la calidad de la misma.

Tras conocer la satisfacción laboral más profundamente, ahora es el momento de pasar a estudiar el clima organizacional, es otra de las variables que hoy en día afecta en el entorno de trabajo, en las conductas y en los sentimientos de los trabajadores. Un buen clima laboral radica en los compañeros produciendo bienestar, y con ello una alta autoestima y satisfacción contigo mismo.

### **3. Clima Organizacional.**

El concepto de Clima organizacional, se ha definido a lo largo de los años por multitud de autores aunque se trate de un concepto relativamente reciente. A continuación se procederá a explicar los conceptos más relevantes.

A Gellerman (1960), se le otorga el honor de ser el primer autor que define esta variable, él opina que el clima era el "carácter" de una compañía, para estudiarlo realizó una lista con una serie de puntos que en resumen

cuentan que siempre es conveniente tener identificadas a las personas con actitudes importantes, conocer sus objetivos o puntos ciegos o repasar la historia de la empresa entre otros. Otro de los autores que se pueden destacar es Taguiri (1968), el cual explica el clima como `` La calidad del ambiente interno de la organización, sobretodo como lo perciben las personas que están dentro de ella''( Citado en M.Chiang.(2010), P 33). Unos años después, Guión (1973) refuerza la idea de que el clima, está relacionado con las características de la empresa y de los trabajadores que la componen, más tarde Schneider y Reichers (1983) exponen que para ellos el clima laboral, es una apreciación material evaluada que los investigadores realizan con base a modelos más particulares.

Dessler (1993), llega a la idea de que no hay un acuerdo con respecto al término clima laboral, todas las exposiciones giran entorno a factores objetivos de la organización, como la estructura, la política, o a factores subjetivos como puede ser la cordialidad. Tres años después, Cabrera (1996) explica el clima laboral como las ideas comunes que tienen los trabajadores, respecto a su trabajo, el ambiente físico, las relaciones entre ellos o las regulaciones que afectan al trabajo. En el año (2000) Gálvez, expone que `` El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a la que pertenecen y que incide en el desempeño de la organización '' (Citado en Furnham A., 2001). Sonia Palma (2004), define el clima laboral como `` La percepción sobre el ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales'' (Citado en

Furnham, A.,2001). Por último y de manera más actual, Méndez Álvarez (2006) entiende que el clima organizacional es “el ambiente de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación)”.

Con respecto a las teorías más relevantes sobre el Clima organizacional, tres son las teorías en las que se va a centrar esta investigación, la teoría sobre el clima laboral de McGregor, la teoría sobre clima laboral de Rensis Likert y la teoría de los factores de Herzberg.

La teoría sobre el clima laboral de McGregor, fue expuesta en el libro “Lado Humano de la Empresa”, que investiga la manera de comportarse de las persona con respecto a su puesto de trabajo. Está teoría se divide en “Teoría X y Teoría Y”, por un lado la teoría X, es que aquella en la que las personas sienten desprecio hacia el trabajo y siempre intentaran esquivarlo, por ello suelen ser obligados a trabajar y amenazados para que realicen sus tareas. Esto es debido a la poca ambición y ganas para trabajar por el ser humano. Por otro lado la teoría Y, explica que si la empresa proporciona un ambiente de trabajo y unas condiciones propias para el desarrollo personal, los trabajadores serán más eficaces y comprometidas con la organización, obteniendo así una integración en la organización.

La segunda de las teorías, es la denominada como la teoría sobre Clima laboral de Rensis Likert (1965) la cual establece que el comportamiento de

los trabajadores, depende únicamente del comportamiento administrativo, afirmando que “la reacción estará determinada por la percepción”. Este autor establece tres variables que repercuten en la apreciación individual del clima laboral y son: Variables causales (evolución), variables intermedias (estado interno de la empresa), variables finales (resultados).

Por último la teoría de los factores de Herzberg (1959), se basa en dos clases de necesidades según los objetivos humanos, superiores e inferiores. Por un lado, los factores de higiene, aquellos que evitan la insatisfacción de los trabajadores, se pueden resumir en elementos ambientales entre ellos el sueldo, la seguridad en el trabajo o el ambiente físico. Por otro lado, los factores de motivación, que surgen de las oportunidades de promoción que la empresa les proporcione, teniendo en cuenta esta teoría, un empleado que vea su trabajo con carencia puede comportarse con dejadez e indiferencia, por ello las empresa deben crear un clima que motive y enriquezca a sus trabajadores.

En una sociedad como en la que actualmente vivimos, el trabajo se transforma en una herramienta de supervivencia y pueden existir diversos factores que afecten a los trabajadores y a sus condiciones de trabajo, entre otros, el clima laboral o la satisfacción con la vida o con el empleo, así como en la autoestima.

#### **4. Autoestima.**

La autoestima dentro de las diferentes características de la personalidad es es el concepto más estudiado y definido de diferentes formas. La primera de esas definiciones es aportada por la Asociación Nacional para la Autoestima



(1986) que la define como la experiencia de tener capacidad para enfrentarse a desafíos de la vida y ser merecedor de la felicidad. Convirtiéndose de esa forma en personas responsables, positivas y constructivas. Por otro lado, Carl Rogers (1967), define el concepto de autoestima como "Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime". Rosenberg (1965, Salud laboral, riesgos laborales psicológicos y bienestar laboral, P. 319) en cambio, postula la autoestima como un fenómeno actitudinal fundado por creencias y fuerzas sociales y culturales. Asimismo, Coopersmith (1976) la define como la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso.

Maslow (1979), en su jerarquía de necesidades humanas, la define como la necesidad de aprecio, dividido en el aprecio hacia uno mismo y el respeto hacia otra persona como la aceptación o el reconocimiento.

En el año 1995, Leary, Tambor, Terdal y Downs, la comparan a un sociómetro, una manera interna que tenemos las personas de evaluar el éxito que tenemos en la relación con los demás. Por tanto, la autoestima se medirá a expensas de nuestras relaciones interpersonales.

Entrando ya en el siglo XXI, Martín (2003) explica la autoestima como un concepto, una actitud, un sentimiento y una imagen representada por la conducta. En ese mismo año Zamorano, explica que la autoestima la conforman un conjunto de actitudes de la persona hacia sí mismo.

En cambio, Baumeiser, Campbell, Krueger y Vohs (2005) creen que es una necesidad básica para las personas con la esperanza de que influya de alguna forma en nuestra conducta. Otros dos autores como son Bosson y Swann (2009) la definen con elementos centrados en una valoración personal estable y que confían en su propia capacidad para controlar lo que venga en la vida.

Como bien he dicho anteriormente, la autoestima es una de las variables más estudiadas con respecto a la personalidad del ser humano, por consiguiente podemos encontrar una serie de teorías postuladas por varios expertos que desarrollan su concepción sobre la autoestima, en este caso nos centramos en explicar las tres teorías más influyentes de la variable:

La Teoría de Carl Rogers:

Según Rogers (1951) existen personas buenas o saludables, o al menos no existen personas malas o enfermas, considerando así a la salud mental como la evolución lógica de la vida. Esta teoría se crea a partir de una única "fuerza de vida", que es denominada como la tendencia actualizada. Se puede entender, como la motivación innata que está presente en todos los estilos o formas de vida, ya que Rogers cree que el ser humano intenta hacer lo mejor de nuestra existencia y en caso de que no lo consiga, no sería por falta de deseo. Otra de las cosas que explica el autor en su teoría, es como la humanidad ha evolucionado a lo largo de los años, renovando sus potencialidades creando una sociedad y una cultura por la cual el ser humano pudo crear una vida propia. Uno de los puntos que el autor explica, es que los organismos conocen por naturaleza lo que está bien o mal ya que

la evolución de la que se habla ha dotado a las personas de algo tan importante como son los sentidos, y por tanto de ser capaces de elegir lo que queremos o no. Rogers denomina a este logro de la evolución, como valoración del organismo. Las personas en general, tendemos a valorar muchas cosas por instinto propio entre otras el respeto o la atención positiva, una muy importante es el respeto positivo hacia sí mismo, es decir la autoestima, el reconocer el valor propio. Se dice que cada persona tiene un ser real y un ser ideal:

- Ser real: Es aquella persona que sigue a la valoración del organismo y que necesita y además es capaz de captar y recibir el respeto y la atención positiva propia y de los demás. es el ``yo'' que tras un proceso positivo se convertirá en ``él''.
- Ser ideal: Es lo irreal, lo que se espera que consiga una persona pero no logra por los obstáculos de esta sociedad en la que vive e implantar a las personas una serie de condiciones de manera forzosa.

En conclusión la desigualdad entre lo real y lo ideal, lleva a lo denominado como incongruencia y para Rogers está es estar fuera de sintonía con el propio yo.

Teoría de la Autoanticipación de mal desempeño o Autoincapacitación (Self-handicapping):

Según esta teoría, las personas anticipan el fracaso haciendo de forma intencionada y abierta atribuciones al exterior antes de que el evento haya tenido lugar. Berglas (1987) denominó a este procedimiento como autoanticipación de mal desempeño. Para la investigación y el desarrollo de esta teoría, Berglas y Jones (1978), escogieron a un grupo de personas para

que resolvieran problemas algunos resolubles y otros irresolubles. Tras resolver el primer ejercicio se les dio la oportunidad de tomar un medicamento llamado Actavil, que mejorara su rendimiento intelectual y su funcionamiento, por otro lado estaba el Pandocrin el cual produciría el efecto contrario en la persona. Una vez elegidos los medicamentos, se comprobó cómo los participantes que habían tenido éxito con los problemas solubles creyeron en su capacidad y escogieron Actavil para progresar aún más, en cambio los participantes que tuvieron éxito con los insolubles asignaron su rendimiento a la suerte y escogieron el medicamento Pandocrin, para así demostrar la decepción prevista en la próxima tarea.

Teoría de manejo del terror:

Actualmente, algunas personas intentan aumentar su nivel de autoestima, uno de los motivos para hacerlo, es para vencer su miedo a la muerte. Los autores Greenberg, Pyszczynki y Solomon (1986; 1991; 1997; 1999; 2004) expusieron este planteamiento es su teoría de manejo del terror. El razonamiento que dan los autores es que, "El conocimiento de la inevitabilidad de la muerte es la amenaza más fundamental que enfrentan las personas, y por lo tanto, es el factor más motivador de la existencia humana" (J.M. Sabucedo P.137, Psicología Social). La variable de la autoestima, conforma una defensa importante contra esa amenaza, si tienes una autoestima alta serás capaz de evadirte de la ansiedad, y hace que te sientas inmortal, positiva e incluso exitada en relación a la vida.

## 5. El trabajo en el ámbito educativo.

Como bien dice el título de este proyecto, todas las investigaciones se han realizado en base a la educación, por un lado los colegios públicos y por otro los privados. Por ello, a continuación se procederá a hablar del ámbito de trabajo donde hemos estudiado la Satisfacción laboral y la Autoestima, es decir, el ámbito escolar. Pero antes, se va a explicar lo que significa la palabra educación en el ámbito por supuesto de la enseñanza: La educación es el procedimiento que ayuda y contribuye al aprendizaje de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas. La educación cuenta con múltiples formas de ser transmitida como por medio de la formación o la investigación. Habitualmente, la educación se lleva a cabo de la mano de los educadores conocidos como ``profesores``.

### 5.1 Ámbito Privado.

Dentro del sector de la educación privada, se pueden diferenciar los colegios concertados y los colegios privados. La gran diferencia entre ambos, es que los centros concertados se encuentran subvencionados en gran medida por la administración central, financiando así parte de sus servicios y gastos con los pagos que realizan los padres mensualmente y con las subvenciones que se les otorgan. Por otro lado, los colegios privados están en su totalidad financiados por los padres de los alumnos y cuentan con una completa libertad para su gestión, así como para determinar el número de plazas o los niveles educativos que desean impartir en su centro. Por supuesto, algunas

ventajas visibles entre el colegio privado frente al público, pueden ser: sus infraestructuras, el equipo que utilizan los alumnos suele estar mucho más nuevo y cuidado así como la mayor participación de los familiares en el centro.

## 5.2 Ámbito Público.

Una vez explicado el ámbito privado, a continuación se comentará las principales características del sector público, se diferencia en gran medida del anterior ya que se encuentran financiados y gestionados por el gobierno, recibiendo a su vez ayudas de las administraciones locales de cada región. Estos centros cuenta en su inmensa mayoría con todos los niveles educativos, desde preescolar hasta el bachillerato, aunque mi investigación únicamente se ha basado en los niveles de preescolar y primaria. Por otro lado, el número de alumnos por aula esta muy controlado por la administración no como en los colegios privados, por ello es necesario cumplir una serie de requisitos como por ejemplo, la cercanía de la vivienda familiar del centro. El objetivo principal, de la educación pública es que toda la población pueda acceder a una formación y una educación como se merecen, con independencia de la clase, el género, la etnia, la nacionalidad o la capacidad económica que tenga esa persona

6. El clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de colegios públicos y privados.

A continuación, se centrará en información, estudios o noticias sobre la satisfacción laboral y el clima laboral en el profesorado. Uno de los estudios encontrados es el denominado como, "La Satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional" ( Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro (2006) para la revista de investigación educativa). La muestra que ha recogido es del 78% profesores de centros públicos y un 22% centros privados, por lo tanto las conclusiones sobre la satisfacción laboral será de ambos. En primer lugar, este estudio nos muestra como la satisfacción laboral, comienza a reducirse conforme aumenta el numero de años dando clase, por ello los profesores con una antigüedad menor a 5 años se encuentran más satisfechos que el resto de profesores, en segundo lugar un dato muy interesante es que las profesoras se encuentran más satisfechas que el genero masculino, esto puede tener que ver con la historia pasada ya que tradicionalmente, las mujeres tienen una posición más desfavorable en el mercado laboral que los hombres, y esto a llevado a que tengan menores expectativas en sus trabajos ya que siempre han aceptado las condiciones que se les han propuesto, como por ejemplo los salarios más bajos. Por último, una información con importante relevancia en

nuestra investigación, es que los profesores de infantil son los más satisfechos laboralmente.

Otro de los estudios es el llamado `` Clima y Satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación de un instrumento ``realizado por Chiang Vega, María Margarita, Salazar Botello, C. Mauricio ( Universidad del Bio-Bio ) y por el Dr. Antonio Nuñez Partido ( Universidad Pontificia Comillas de Madrid ). Una vez hecho el estudio los resultados fueron una serie de factores que tienen que ver con la satisfacción como son: La manera en que se hace el trabajo, el ambiente físico, la remuneración o las oportunidades de desarrollo entre otros,esto llevo a obtener un coeficiente de fiabilidad alto (0,832-0,913), que indica que el nivel de satisfacción laboral es bastante alto en los docentes de centros públicos. Con este tipo de investigaciones lo que se espera con el resultado final es contribuir a mejorar en este caso a la gestión y administración de la Instituciones Públicas del Estado de Chile.

Otro de los estudios que encontrados es el denominado, `` El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza `` ( Katia Caballero Rodríguez, becaria de investigación de la Universidad de Granada, para revista de currículum y formación del profesorado (2002). Me ha parecido interesante ya que dentro de su investigación hay un apartado que aplica el concepto de satisfacción en la enseñanza.



Padrón (1995) piensa que en el caso de los profesores, la satisfacción esta relacionada con las funciones concretas de su labor como docente y con su propia personalidad, pudiendo trascender en su estabilidad emocional creando tensión y estrés tanto personalmente como profesionalmente.

Este mismo autor, cree que la satisfacción se puede entender desde dos puntos de vista por un lado una perspectiva personal y por otro lado, una perspectiva profesional que es la que más relevante en nuestra investigación del profesorado. Para Brüggemann (1995) la satisfacción profesional “es el resultado de una comparación entre lo que hace y lo que debería de hacer: a medida que la distancia disminuye, la satisfacción aumenta (Brüggemann 1995 P.8 .Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 2002).

Como se puede apreciar la mayoría de estudios son sobre la satisfacción en docentes, se procederá a continuación a explicar el estudio llamado “El Clima laboral en centro educativo” escrito por la revista vinculando y su autora Alicia Contreras (2013). La investigación, se baso en un total de doce profesores y dos directivos de un colegio de Chile, la muestra fue recogida por medio de un cuestionario de 24 ítems, y escalamiento tipo Likert. Tras la contestación de los cuestionarios, se produjo la interpretación de los resultados y se llegaron a las siguientes conclusiones, en este colegio, “ la percepción de los docentes frente a los directivos es favorable, ya que manifiestan en las repuestas su aprobación a la labor de los directivos y el 83% mantiene una buena comunicación con ellos así como el 100% de ellos confirma que el director cumple siempre con los compromisos que adquiere con ellos”(Citado en Alicia Contreras Mu,2013). El efecto que esto

produce, son los logros de los objetivos y el placer de los profesores de trabajar en un colegio con tales percepciones de ellos.

En la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2004), se ha encontrado el siguiente artículo "Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay" escrito por Tabaré Fernández Aguerre. En el se pretende conocer y contemplar el clima organizacional en los colegios en México y Uruguay.

La tesis del autor era que "el clima constituye el trasfondo de sentidos compartidos, que respaldan los acuerdos y las acciones individuales o colectivas que emprenden los miembros de una organización" (Citando en Tabaré Fernández (2004). Para consolidar su tesis, realizó encuestas en 106 y 162 colegios públicos de ambos países y el resultado fueron tres reflexiones. La primera sobre el concepto de Clima laboral, la segunda proporciono indicadores y poder observar un análisis factorial sólido con respecto a las dimensiones y la tercera tiene que ver con la comparativa entre países, que presentan grandes diferencias en sus estructuras macro-sociales y en sus sistemas educativos

#### 7. La autoestima en los profesores de colegios públicos y privados.

Uno de los estudios encontrados es el llamado "Autoestima del Profesorado" una vez que hemos indagando en él, nos dimos cuenta que dentro del mismo estudio habían varios y únicamente podíamos utilizar para nuestra investigación el denominado como "Bienestar docente y Pensamiento emocional" escrito por Carlos Hué García de la Universidad de Zaragoza, publicado el 15 de septiembre de 2012. En el se describe una de

las competencias emocionales, la autoestima en el profesorado, el autor comienza diciendo de antemano el bajo concepto de sí mismo que muchos docentes tienen, sobretodo en profesores de secundaria y universidad. Define la autoestima en su estudio como, “ Un sentimiento profundo que hunde sus raíces en la infancia y que tiene relación con la percepción que hacemos de la estima que los demás tienen de nosotros” (Hué, 2008).

En el momento en que toca describir como se forma la autoestima de los docentes, se hace alusión a Esteve (1994) el cual señala que en el plano social existen tres pilares: El sentimiento de ser admitido por sus alumnos, el sentimiento de ser aceptado por sus compañeros de trabajo y su integración en el propio centro de trabajo. En caso de tener la autoestima minada, siempre existe la opción de modificarla, para ello el método del pensamiento emocional aporta una serie de tareas a los profesores con baja autoestima o pensamientos pesimistas, para que de esta forma puedan trabajarla y aumentarla. El primer paso para progresar, es valorarse a uno mismo y el segundo confiar en nuestras capacidades como profesores y como personas. Como bien dice Simmons y Simmons, “ La persona con confianza en sí misma se aprecia a sí misma de verdad, es consciente de sus cualidades y de sus capacidades positivas, pero también es capaz de reconocer sus defectos, sus incapacidades y sus insuficiencias ” (Simmons y Simmons 1998 p. 54).

El segundo de los estudios, se llama “ La autoestima de los educadores ” por el Prof. Miguel A. Zabalza de la Univ. de Santiago de Compostela, España para el Congreso Europeo: Aprender a ser, aprender a vivir juntos, Santiago de Compostela, Diciembre (2001). De este estudio resaltaremos los mecanismos de mejora de la autoestima, es decir, la formación y el

apoyo para el progreso profesional de los educadores. La formación del profesorado pasa por el crecimiento de una identidad profesional que desemboca en tres materias, en primer lugar la formación disciplinar, en segundo lugar la formación pedagógica relacionada con las competencias tanto teóricas como prácticas para poder enseñar y por último el desarrollo propio del profesor.

En el nivel de infantil y primaria prevalece el componente pedagógico frente al científico, al contrario que ocurre en niveles superiores. El aspecto que todos los niveles tienen en común, es la inefectiva práctica de la formación personal. Redón (2001) presenta una propuesta de “talleres de desarrollo socio-personal” frecuentes en los programas de formación inicial del profesorado de Educación Infantil, según cuenta el autor, estos suelen tener una muy buena autoestima incluso desproporcionada por momentos.

Por tanto, dada la importancia que tiene para los profesionales de la docencia, tanto pública como privada, el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral que perciben, así como su autoestima, se diseña esta investigación, donde se plantean los siguientes objetivos.

El objetivo general de este trabajo es estudiar la relación que existe entre, el clima laboral, la satisfacción laboral y la autoestima de los profesores de colegios públicos y privados

De forma específica se procura conocer si la autoestima es un factor predictor de la satisfacción laboral y del Clima laboral de los profesores de colegios públicos y privados.

Concretamente se espera que, la satisfacción laboral, el Clima laboral y la autoestima sea mayor en el profesorado del colegio privado que el profesorado del colegio público.

## **8. Método.**

### 8.1 Participantes.

La muestra está compuesta por un total de 47 personas de las cuales, 18 son hombres (18%) y 29 son mujeres (29%). La media de edad es de 42 años, oscilando entre 22 y 58 años. Con una desviación típica de 9.5. Del total de la muestra recogida, el 22% corresponde a dos colegios públicos y el 25% restante a un colegio privado.

### 8.2 Diseño.

Se trata de una investigación correlacional en la que se aborda la relación entre tres variables: el Clima laboral, la satisfacción laboral y la autoestima de los profesores de colegios públicos y privados.

### 8.3 Instrumento.

Los participantes respondieron de forma voluntaria a tres cuestionarios. También, se cuenta con una parte descriptiva de la muestra que recoge los datos socio-demográficos de los participantes en este estudio.

*Cuestionario de clima laboral en la organización (Koys y Decottis, 1991)*

Este cuestionario mide el clima en el ambiente de trabajo, no ha sido adaptado a esta investigación y su índice de fiabilidad de la escala original es de .70 como aceptable. Esta compuesto por un total de 40 ítems donde los trabajadores responden por medio de un formato de respuesta likert, es decir, especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo en el que se encuentra con respecto a lo preguntado. Dentro de este cuestionario se estudian ocho componentes como son: autonomía, apoyo, equidad, cohesión, innovación, confianza, presión y reconocimiento. Un dato importante a tener en cuenta, es la consistencia interna y que según el Alfa de Cronbach es de .86, con lo que se comprueba la firmeza de la escala que hemos utilizado.

*Cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales (S20/23; Meliá y Peiró, 1989)*

El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 que ha sido diseñado para obtener una evaluación útil de la satisfacción teniendo en cuenta las limitaciones motivacionales y temporales de los sujetos en contextos organizacionales, el análisis de fiabilidad de la escala original es de .92. El cuestionario no ha sido adaptado, para esta investigación y esta compuesto por un total de 23 ítems divididos en cinco componentes como son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. Obteniendo un Alfa de Cronbach de .92.

*Escala de Autoestima (Rosenberg, 1965)*

La escala original no se adaptó a esta investigación y el índice de fiabilidad de la escala es de .80. La versión original de la escala se compone de 10 ítems que miden la autoestima personal, como el respeto a uno mismo/a. Su índice de fiabilidad según el Alpha de Cronbach es 0.80.

#### 8.4 Procedimiento.

El procedimiento llevado a cabo para la obtención de los datos se realizó en el período del mes de abril y mayo de 2016 de forma totalmente personalizada. Los cuestionarios fueron entregados a un profesor encargado de distribuirlos al resto de profesores/as de los colegios públicos y privados. No se puede determinar la duración exacta que cada profesor necesitó para la contestación del cuestionario, ya que no todos los profesores se comprometían a tenerlo listo para un día concreto, por ello se decidió que el portavoz de profesores que me estaba ayudando los recogiera todos y luego me llamara para ir a buscarlos. Aun siendo todos los colegios informados de antemano del carácter meramente educativo del trabajo y del anonimato que ello conllevaba, hubo problemas con respecto al cuestionario de Clima laboral Koys y Decottis (1991) en el centro privado, se trata de un colegio religioso y la directora, pidió a los profesores explicaciones de la existencia de esos cuestionarios ya que había llegado a sus oídos que habían multitud de preguntas relacionadas con la dirección del centro. Tras ese incidente, un

gran número de profesores se negaron a contestar el cuestionario, pero tras un encuentro con la dirección, todos los profesores contestaron el cuestionario. Cuando todo el profesorado completó los cuestionarios, el profesor encargado los remitió a la investigadora de este trabajo.

### **Análisis de datos.**

Para obtener los datos se realizaron los correspondientes análisis estadísticos con el programa SPSS versión 15.0 en español, para ello se ha usado la escala de Koys y DeCottis (1991) para el Clima Laboral, el cuestionario general de Satisfacción Laboral (S20/23) de Meliá y Peiró (1989) como bien dice su nombre para la Satisfacción Laboral y por último la escala de la Autoestima de Rosenberg (1965) para la Autoestima.

En primer lugar se hizo un análisis correlacional con las tres variables. En segundo lugar, se analizó la estructura factorial de los cuestionarios. En tercer lugar y último lugar se estudiaron las diferencias entre los docentes del centro privado con los públicos y las diferencias entre géneros.

### **Resultados.**

Como bien se ha contado anteriormente en el apartado de método, la muestra estuvo formada por 47 profesores, con una media de 42 años y una desviación típica de 9.5. En su totalidad no se puede diferenciar cuantos profesores corresponden a primaria y cuando a preescolar, pero si sabemos que el 22% corresponde a los colegios públicos (22) y el 25% restante al

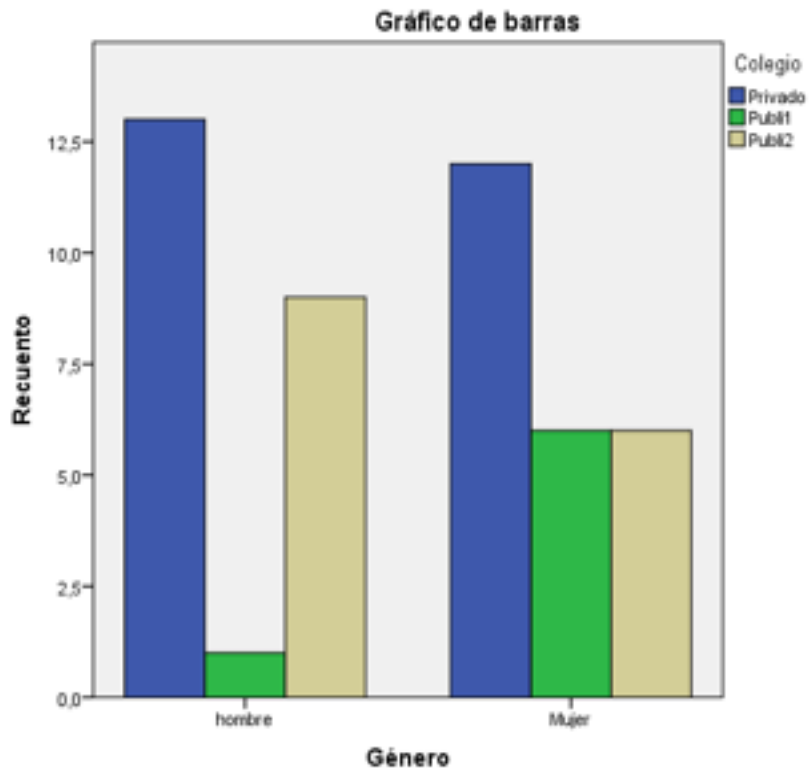


colegio privado. La primera tabla, equipara el centro al que pertenecen con el género.

**TABLA 1. Género y Colegio.**

			Colegio			Total
			Privado	Publi1	Publi2	
Género	hombre	Recuento	13	1	9	23
		% dentro de Género	56,5%	4,3%	39,1%	100,0%
	Mujer	Recuento	12	6	6	24
		% dentro de Género	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total		Recuento	25	7	15	47
		% dentro de Género	53,2%	14,9%	31,9%	100,0%

En la siguiente figura también se aprecia de manera más gráfica, el porcentaje de hombres y de mujeres que pertenecen a cada institución. Apreciando como los colegios públicos están más repartidos en varios colores ya que para conseguir la muestra necesaria se ha recurrido a dos centros diferentes.

Figura 1. - *Género y Colegios.*

A continuación, se elaborará un análisis correlacional para estudiar y conocer la relación que tienen las escalas entre sí. La tabla número 2, muestra como la relación entre el Clima laboral y la Satisfacción laboral muestra un resultado muy significativo, en cambio la autoestima no es significativa con respecto a las otras dos variables estudiadas y no tiene ningún tipo de relación.

Tabla 2.-*Correlación entre Satisfacción laboral y Clima laboral.*

		MEDIASL	MEDIACL
MEDIASL	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	47	47
MEDIACL	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N		
MEDIAAE	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tras la tabla anterior, se pretende conocer la relación positiva que existe entre las variables de la satisfacción laboral y el clima laboral, confirmando así que a mayor clima laboral los docentes contarán con una mayor satisfacción laboral. Siendo en este caso, la autoestima una variable poco significativa para predecir la satisfacción laboral, con una relación negativa e inexistente con ambas variables. Para saber exactamente, en que medida a mayor clima laboral se asegura una alta satisfacción laboral, se ha calculado un análisis de regresión lineal simple, en la siguiente tabla número 3, donde el clima laboral es un buen predictor de la Satisfacción laboral.

Tabla 3. *Análisis de regresión lineal simple.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,637(a)	,406	,392	,53184

a. Variables Predictoras: (Constante), MEDIACL

*ANOVA<sup>a</sup>*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,688	1	8,688	30,716	,000(a)
	Residual	12,728	45	,283		
	Total	21,416	46			

a. Variables predictoras: (Constante), MEDIACL

b. Variable dependiente: MEDIASL

Por medio de los siguientes tablas, se pretende mostrar las diferencias entre los distinto ámbitos educativos estudiados.

Tabla 4. *Media de la Satisfacción laboral y el Clima laboral en Colegios Públicos.*

PÚBLICO		MEDIAS L	MEDIAC L	
MEDIASL	Correlación de Pearson		,465*	
	Sig. (bilateral)		,029	
	N		22	
MEDIACL	Correlación de Pearson			
	Sig. (bilateral)			
	N			

Tabla 5. *Media de la Satisfacción laboral y el Clima laboral en Colegio privado.*

PRIVADO		MEDIAS L	MEDIAC L	
MEDIASL	Correlación de Pearson	1	,676**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	25	25	
MEDIACL	Correlación de Pearson	,676**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	25	25	

Refiriéndonos a las diferencias entre géneros, se observa en los siguientes cuadros como las mujeres tienen tanto en Satisfacción

laboral, Clima laboral y Autoestima resultados más altos que los hombres. Como se dijo anteriormente dentro del marco teórico, esto puede deberse a la desigualdad que siempre ha habido entre géneros y como las mujeres se sienten mucho más realizadas cuando consiguen un puesto de trabajo.

Tabla 6. *Media Satisfacción laboral y Clima laboral en Hombres.*

HOMBRES		MEDIAS L	MEDIAC L	
MEDIASL	Correlación de Pearson	1	.670**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	23	23	
MEDIACL	Correlación de Pearson			
	Sig. (bilateral)			
	N			

Tabla 7. *Medias Satisfacción laboral y Clima laboral en Mujeres.*

MUJERES		MEDIAS L	MEDIAC L	
MEDIASL	Correlación de Pearson	1	,620**	
	Sig. (bilateral)		,001	
	N	24	24	
MEDIACL	Correlación de Pearson			
	Sig. (bilateral)			
	N			

De la misma manera se han realizado todas las figuras anteriores, también se va a conocer la estructura factorial de las tres escalas utilizadas para saber si se representa en este estudio. Es necesario para ello, la realización de un análisis factorial exploratorio (AFE). A continuación, en la tabla número 8, se muestra la prueba Kaiser-Meyer-Olkin con una adecuación de (.651) no muy alta entre las tres escalas, ya que como hemos dicho la autoestima es una variable independiente. Por otro lado el índice de esfericidad de Barlett (sig. 000).

Tabla 8. *Prueba de KMO y prueba de Bartlett.*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		<b>,651</b>
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	934,967
	gl	253
	Sig.	<b>,000</b>

Tras la obtención del AFE, con el método de componentes principales y rotación varimax se consiguieron cinco componentes que explican el 73,42 de la varianza total. Y el primer componente explica el 41,59% de la varianza total.

Tabla 9. *Análisis de componentes principales de la Satisfacción laboral.*

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,567	41,596	41,596
2	2,479	10,776	52,372
3	1,975	8,586	60,959
4	1,748	7,598	68,557
5	1,118	4,863	73,420



Tabla 10. *Matriz de Componentes Principales (Rotados)*.

	Componente				
	Entorno Físico	Participación	Satisfacción Intrínseca del Trabajo	Supervisión	Prestaciones
SL22	,838				
SL7	,833				
SL6	,802				
SL10	,605				
SL9	,576				
SL5	,539				
SL21		,845			
SL20		,789			
SL23		,705			
SL17		,669			
SL16		,609			
SL18		,544			
SL1			,777		
SL2			,700		
SL8			,627		
SL3			,615		
SL19			,558		
SL15				,888	
SL14				,766	
SL13				,621	
SL11				,575	
SL4				,382	
SL12					,553

La tabla anterior conforma la matriz de componentes principales rotados, en ella se encuentran los cinco componentes de la escala de satisfacción laboral original. Primero el componente entorno físico está compuesto por los ítems, SL 22 (El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales), SL 7 (El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo), S6 (La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo), SL 10 (La temperatura de su local de trabajo), SL 9 (La ventilación de su lugar de trabajo), SL 5 (Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar).

En segundo lugar el componente participación está formado por los ítems SL 21 (Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa), SL 20 (Su participación en las decisiones de su departamento o sección), SL 23 ( La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales), SL 17 (La `igualdad` y `justicia` de trato que recibe de su empresa), SL 16 (La forma en que sus supervisores juzgan su tarea), SL 18 ( El apoyo que recibe de sus superiores).

Luego se encuentra la Satisfacción intrínseca del trabajo compuesta por los ítems SL 1 (La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo), SL 2 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca), SL 8 (La iluminación de su lugar de trabajo), SL 3 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan), SL 19 (La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo).

El componente supervisión está formado por los ítems SL 15 (La proximidad y frecuencia con que es supervisado), SL 14 (La supervisión que ejercen sobre usted), SL 13 (Las relaciones personales con sus

superiores), SL 11 (Las oportunidades de formación que les ofrece la empresa) y SL 4 (El salario que usted recibe).

Por último, queda el ítems SL 12 (Las oportunidades de promoción que tiene) que pertenece al componente prestaciones.

Del mismo modo, se va a realizar el mismo análisis con la variable Clima Laboral. Lo primero fue la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin con una óptima adecuación de (.390) es decir muy baja pero sigue siendo muy significativa ya que el índice de Barlett es de (sig.000)

Tabla 11. *Prueba de KMO y Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,390
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1276,436
	gl	780
	Sig.	,000

Tras la realización del AFE se obtuvieron ocho componentes, que explican el 64,03% de la varianza total y el primer componente el 19,60% de la varianza total.

Tabla 12. *Análisis de componentes principales del Clima Laboral.*

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,864	19,660	19,660
2	4,695	11,738	31,398
3	3,011	7,527	38,925
4	2,602	6,504	45,429
5	2,488	6,221	51,650
6	1,789	4,473	56,123
7	1,658	4,145	60,268
8	1,505	3,764	64,032

Tabla 13. Matriz de componentes principales (rotados).

	Componentes					
	Cohesión	Confianza	Presión	Reconocimiento	Innovación	Autonomía
CL4	,727					
CL39	,719					
CL8	,677					
CL16	,635					
CL3	,613					
CL36	,586					
CL10	,548					
CL31		,793				
CL14		,778				
CL13		,562				
CL29			,699			
CL18			,639			
CL19			,618			



(Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo), CL 3 (Yo propongo mis propias actividades de trabajo), CL 36 (Mi director/a me anima a desarrollar mis propias ideas), CL 10 (Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi departamento).

El componente confianza, está compuesto por lo ítems, CL 31 (Puedo contar con un trato justo por parte de mi director/a), CL 14 (Mi director/a cumple con los compromisos que adquiere conmigo) y CL 15 (No es probable que mi director/a me dé un mal consejo).

A continuación se encuentra la presión, formado por los ítems, CL 29 (Mi director/a es rápido para reconocer una buena ejecución), CL 18 (En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo), CL 19 (Me siento como si nunca tuviese un día libre), CL 28 (Mi director/a conoce mis puntos fuertes y me los hace notar), CL 27 (La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error), CL 30 (Mi director/a me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer), CL 33 (Es poco probable que mi director me halague sin motivos), CL 17 (Mi institución es un lugar relajado para trabajar), CL 20 (Muchos compañeros de mi colegio/ instituto en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo).

El reconocimiento es otro de los componentes que conforma los siguientes ítems, CL 23 (Mi director/a me respalda 100%), CL 11 (Puedo confiar en que mi director/a no divulgue las cosas que le cuento de manera confidencial), CL 22 (A mi director/a la interesa que me desarrolle profesionalmente), CL 24 (Es fácil hablar con mi director/a sobre problemas relacionados con el trabajo), CL 26 (Puedo contar con una felicitación

cuando realizo bien mi trabajo), CL 12 (Mi director/a es una persona de principios definidos).

El penúltimo de los componentes es la innovación compuesto por seis ítems, CL 37 ( A mi director/a le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas), CL 40 (Mi director/a ``valora`` nuevas formas de hacer las cosas), CL 38 (Mi director/a me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas), CL 6 (Las personas que trabajan en mi colegio/instituto se ayudan los unos a los otros), CL 7 (Las personas que trabajan en mi colegio/instituto se llevan bien entre sí), CL 5 (Organizo mi trabajo como mejor considero).

Por último, el componente de autonomía únicamente está formado por dos ítems, CL 1 (Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma que desempeño mi trabajo) y CL 2 (Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo).

Al igual que las dos variables anteriores, ahora se procederá al análisis de la autoestima, lo primero ha sido a prueba de Kaiser-Meyer-Olkin con una óptima adecuación de (.739), es decir bastante alta y con un índice de Barlett (sig.000) muy significativo.

Tabla 14. *Prueba de KMO y Bartlett.*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,739
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	188,751
	gl	45
	Sig.	,000

Una vez calculado el AFE se han obtenido 10 componentes para la autoestima, que explican el 100% de la varianza total. Explicando el primer componente el 39,59% de la varianza total.

Tabla 15. *Autovalores iniciales.*

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,960	39,599	39,599
2	1,814	18,139	57,739
3	1,205	12,048	69,786
4	,764	7,640	77,426
5	,606	6,057	83,484
6	,513	5,134	88,618
7	,431	4,311	92,929
8	,283	2,831	95,760
9	,247	2,468	98,227
10	,177	1,773	100,000



Tabla 16. *Matriz de Componentes Principales(Rotados).*

	Componente		
	1	2	3
AE3	,865		
AE4	,823		
AE1	,766		
AE2	,755		
AE5	,672		
AE7		,821	
AE6		,801	
AE8		,656	
AE9			,877
AE10			,795

*Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.*

Dentro de los componentes principales rotados de la autoestima, se divide en autoestima positiva compuesta por los ítems, AE3 (Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente),

AE 4 (Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a), AE 1 (Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás), AE 2 (Estoy convencido de que tengo cualidades buenas), AE 5 (En general estoy satisfecho/a de mí mismo/a) y autoestima negativa compuesta por los ítems, AE 7 (En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a) AE 6 (Siento que no tengo mucho de lo que sentirme orgulloso/a), AE 8 ( Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo), AE9 (Hay veces que

realmente pienso que soy inútil) y AE 10 (A veces creo que no soy buena persona).

### **Discusión y Conclusiones.**

Una vez obtenido los resultados, esta claro que el número de mujeres es mayor tanto en un colegio como en otro, hay que decir que el nivel educativo de preescolar, normalmente el número de profesoras es mayor que el de profesores, por lo que jugaban con una pequeña desventaja. Aun teniendo ese tipo de desventajas, los hombres obtuvieron puntuaciones más altas en ambas escalas.

Por otro lado, la consistencia de las tres escalas es alta, esto quiere decir que se han obtenido unos resultados significativos tras hacer los análisis de fiabilidad. Asegurando que los ítems de cada cuestionario están muy relacionados entre sí.

Con respecto a los componentes, la escala de satisfacción laboral consta de un total de 5 componentes, y en la escala que se ha utilizado no se ha tenido que descartar ningún componente, se han utilizado todos (prestaciones, entorno físico, participación, supervisión y satisfacción intrínseca del trabajo). En cambio, en la escala de Clima organizacional se ha tenido que suprimir dos componentes y por medio del SPSS que calculara únicamente 6 componentes no 8

quedando con los siguientes factores (Confianza, cohesión, innovación, reconocimiento, autonomía y presión). Por último, la escala de autoestima, se utilizó con una estructura factorial idéntica, obteniendo dos grupos bien divididos, la autoestima positiva y la autoestima negativa. Las propias preguntas que forman el cuestionario se delimitan en estos dos grupos cuando las contestas.

También se conoce tras la realización de un análisis de regresión simple, que el clima laboral es un buen predictor de la satisfacción laboral. Y que la autoestima es una variable independiente al resto de variables.

De las ideas iniciales, hay que decir que la diferencia entre los ámbitos educativos es significativa y que el colegio privado obtiene mejores resultados que el público. De igual forma, decir que la relación entre el Clima y la Satisfacción es evidente, por lo que a mayor Clima mayor Satisfacción, pero no ocurre lo mismo con la autoestima. A mayor satisfacción laboral menor autoestima en los colegios privados. No ocurre lo mismo con las mujeres, que con un predictor de .35 a mayor satisfacción laboral mayor autoestima.

Con respecto a la hipótesis, se confirma que en los colegios privados, la satisfacción laboral, el clima laboral y la autoestima es mayor que

en los colegios públicos. Pero sin ser la autoestima un buen predictor de las otras dos variables.

Los problemas más comunes, que se han encontrado a la hora de la realización de esta investigación, compete sobretodo a las preguntas y a la sinceridad con la que los participantes contestaban las escalas. Demostrando como muchos de ellos ni se molestaban en leerlos, contestando todas las casillas de la misma forma.

En definitiva, ha sorprendido que la autoestima no se relacionara con el resto de variables, salvo con el clima laboral obteniendo una alta autoestima negativa (F2).

### **Bibliografía.**

- Chiang. M, Martín J.M y Nuñez. A, (2010). Relaciones entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral. España. Universidad Pontificia Comillas.
- Bernardo. M, Jiménez y Eva Garrosa Hernández (2013) Salud Laboral- Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. España. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.)
- Miguel Moya y Rosa Rodríguez-Bailón (2011), Fundamentos de Psicología Social. España. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A)
- José Manuel Sabucedo y J. Francisco Morales (2015). Psicología Social. Madrid, España. Editorial Médica Panamericana, S.A.

- Michael. A, Hogg, Michael Hogg Graha y Graham, M, Vaughan, Marcelo Haro Morando (2010). Psicología Social. Madrid, España. Editorial Médica Panamericana S.A.
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. Lima: Cartolan.
- Alicia Contreras Mu, (2013). Clima Laboral en Centro Educativo. Recuperado de la Revista Vinculando: <http://vinculando.org/educacion/clima-laboral-en-centro-educativo.html>
- Tabaré Fernández, (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación. Recuperado de la revista vinculando: [https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/660747/REICE2\\_2\\_4.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/xmlui/bitstream/handle/10486/660747/REICE2_2_4.pdf?sequence=1)
- Meliá, J. L., Peiró J. M. (1989) The Measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire. Trad. Psicologemas, 5,59-74. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23.
- <http://www.monografias.com/trabajos98/autoestima-segun-distintas-escuelas-psicologia/autoestima-segun-distintas-escuelas-psicologia.shtml>
- <https://psicologosenlinea.net/23-definicion-de-autoestima-conceptos-de-autoestima-segun-diferentes-autores-y-abraham-maslow.html>
- <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/fromm.htm>
- <http://webpace.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>

- <http://saludmentalfanny.blogspot.com.es/2011/02/teoria-de-carl-rogers.html>
- <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Teor%C3%ADa-De-La-Autoestima-Seg%C3%BAAn-Coopersmith/1780925.html>
- <http://webpace.ship.edu/cgboer/rogersesp.html>
- [http://www.uv.es/meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](http://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- <http://www.cop.es/colegiados/PV00520/Escala%20Rosenberg.pdf>
- <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn29/0211819Xn29p11.pdf>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n\\_p%C3%BAblica](https://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_p%C3%BAblica)
- <http://www.mejorescolegios.es/la-diferencia-entre-colegios-publicos-colegios-concertados-y-colegios-privados/>
- [http://farm.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=234:caracteristicas-que-diferencian-la-publica-de-la-privada&catid=59:articulos-relacionados-con-la-escuela-publica&Itemid=73](http://farm.es/index.php?option=com_content&view=article&id=234:caracteristicas-que-diferencian-la-publica-de-la-privada&catid=59:articulos-relacionados-con-la-escuela-publica&Itemid=73)
- [http://www.nacion.com/opinion/foros/Educacion-publica-privada-relativizar-estereotipo\\_0\\_1381461852.html](http://www.nacion.com/opinion/foros/Educacion-publica-privada-relativizar-estereotipo_0_1381461852.html)
- [https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=satisfacci%C3%B3n+laboral+centros+privados+y+publicos&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=satisfacci%C3%B3n+laboral+centros+privados+y+publicos&hl=es&as_sdt=0,5)
- [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCell\\_Malet.pdf?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1)

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234840.pdf>
- <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf>
- [https://scholar.google.es/scholar?q=la+autoestima+de+los+educadores&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwi5342x6L3NAhWBvhQHXWzC-MQgQMIHDAA](https://scholar.google.es/scholar?q=la+autoestima+de+los+educadores&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwi5342x6L3NAhWBvhQHXWzC-MQgQMIHDAA)
- [http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados\\_revista/pdf/monografico/cakpaain.pdf](http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados_revista/pdf/monografico/cakpaain.pdf)
- <https://www.google.es/#q=correlacion>